



Langsiktig påvirkningsarbeid og lokal lønnspolitikk

Grunnkurs i forhandlingskompetanse

Leksjon 8

Etter at forhandlingene er i boks – kommer tiden for å se framover



Evaluering av forhandlingene

«De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene» (HTA, vedlegg 3).

- Hva fungerte og hva fungerte ikke i de ulike fasene av prosessen?
 - Fra kommunens personalpolitikk/lønnspolitikk til endelig forhandlingsresultat.

Partenes ståsted

- I hvilke typer spørsmål var avstanden mellom Utdanningsforbundet og kommunen størst?
- I hvilke type spørsmål var det stor grad av enighet mellom Utdanningsforbundet og kommunen?

Evaluering er grunnlaget for påvirkningsarbeidet

De interne prosessene må også evalueres

- Dialogen med medlemmene i forkant
- Forberedelsene til 3.2.1-møtet
- Resultatet av 3.2.1-møtet og formidling til medlemmene
- Utarbeiding og formidling av krav til arbeidsgiver
- Selve forhandlingsprosessen
- Resultatet
- Hvordan ble resultatet ble mottatt av medlemmene?

Evaluering er grunnlaget for påvirkningsarbeidet

- Hva kan gjøres annerledes neste år?
- Hvilke deler av prosessen er det viktig å prioritere innsatsen mot?
- Hvordan skal innsatsen i de ulike deler av prosessen innrettes for å oppnå enda bedre resultat neste år?
- Hva er ønskelig/mulig å oppnå i det langsiktige påvirkningsarbeidet?

Partene står
langt fra
hverandre



Underliggende drivkrefter/premisser

- verdier
- holdninger
- interesser
- oppfatninger
- kunnskap

Partene er enige
om mye, men
lønnspolitikken
kan bli bedre



Hvilke konkrete endringer
kan vi foreslå i den lokale
lønnspolitikken?

Langsiktig påvirkningsarbeid

Hvilke drivkrefter hos arbeidsgiver er det viktig å påvirke?

- verdier, holdninger, interesser, oppfatninger og kunnskaper

Når er "timingene" for ulike former for påvirkning?

- "Årshjulet" i kommunen: Budsjett- og planprosesser
- Aktuelle politiske hendelser i kommunen
- Media-oppslag
- Revidering av lønnspolitisk plan

Hvilke arenaer er egnet i forhold til påvirkningsarbeid?

- Informasjonsmøter
- Drøftingsmøter (3.2.1-møter etc.)
- Forhandlinger
- Uformelle møter
- Møter med kommuneadministrasjon og politikere

Ulike syn på lønnsdannelse

Utdanningsforbundet

- Lønnsdannelsen skal skje sentralt
- Lokal lønn basert på individuelle resultater og prestasjoner virker negativt
- Lønn må baseres på objektive, forutsigbare og etterprøvbare kriterier som bygger på utdanning, kompetanse og ansvar

KS

- En del av lønnsdannelsen skal skje lokalt
- Behov for lokale tilpasninger, selvråderett
- Individuell lønn fremmer prestasjoner og resultater
- Sammenheng mellom kompetanseutvikling og lønnsutvikling

Er det likevel mulig å bygge noen broer?

Lønnspolitikken skal revideres



Revisjonen gir mulighet for påvirkning

- *Arbeidsgiver tar initiativ til regelmessig revidering av lokal lønnspolitikk (HTA)*
- Ut fra erfaringene fra forhandlingene:
 - Hva er viktig å endre og hvorfor?
- Hensyn til endringer i hovedtariffavtalen
- Hensyn til rekrutteringssituasjonen
- Om det ikke er utarbeidet omforent lønnspolitisk dokument:
 - Nedsette partssammensatt gruppe

Lønnspolitikken skal:

- skape forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken
- bidra til å motivere til kompetanseutvikling
- bidra til å beholde, utvikle og rekruttere
- bidra til å sikre kvalitativt gode tjenester
- legge til rette for faglige karriereveier og avansementsmuligheter
- vise hvordan ønsket og tilegnet kompetanse gir lønnsmessig uttelling

Lønnspolitikken skal:

- fastsette kriterier for innplassering i avansementstillinger
- fremme og ivareta likestilling mellom kjønnene
- utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurdering av lønn og avansement
- Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling
- Det skal sikres en sammenheng mellom kommunens mål og den lokale lønnspolitikken
- Den lokale lønnspolitikken og kriterier for lokale lønnstillegg utformes etter drøftinger med de ansattes organisasjoner

Felles lønnspolitikk kan ikke presses
fram ved makt.

Partene må se seg tjent med en
omforent lønnspolitikk .

En omforent lokal lønnspolitikk vil vanligvis:

- Gi bedre legitimitet
- Øke mulighetene for en mer langsiktig lønnspolitikk
- Gjøre forhandlingene mer forutsigbare
- Effektivisere forhandlingene
- Bidra til godt forhandlingsklima

En omforent lokal lønnspolitikk vil:

- Styrke sammenhengen mellom personal- og lønnspolitikken
- Øke sannsynligheten for gode forhandlingsløsninger (vinn-vinn)

Utdanningsforbundet må være pådrivere for å utvikle en omforent lokal lønnspolitikk.

Utdanningsforbundet må søke allianser i det lønnspolitiske arbeidet

Gruppeoppgave i hver forhandlingsdelegasjon.

Hvordan forbedre våre forhandlinger og vårt lokale lønnspolitiske arbeid?

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger som er viktig / lurt å ta med seg? Protokolltilførsler?
- Hvordan legge opp våre lønnsforhandlinger? (mandat, 3.2.1-møtet, arbeidet i forhandlingsdelegasjonen m.m.)
- 3.2.1 møtet: Fungerer det etter formålet i HTA? – hva kan / bør gjøres for å forbedre dette møtet?
- Hva bør være med i deres plan for dette arbeidet?
- Hvordan organisere arbeidet?

