



DREIEBOK TIL LOKALE LØNNSOPPGJØR (2.5.1-forhandlinger)

Denne dreieboken er ment som et enkelt oppslagsverk til lokale lønnsforhandlinger og noen av de mest sentrale elementene ved disse forhandlingene. Bruk dreieboken for å huke av hvor du er i løypa, og gjør gjerne notater som du kan ha med på evalueringer Juristforbundet både lokalt og sentralt.

Dreieboken er utarbeidet av Politijuristene til deres tillitsvalgte, og så har Juristforbundet Stat fått anledning til å gjøre den gyldig for alle tillitsvalgte i statlig sektor. Vi retter en stor takk til Politijuristene for dette!

Først av alt er det viktig å huske at lønnsforhandlinger aldri starter i oktober, de pågår hele året. Bruk derfor enhver anledning året igjennom til påvirkningsarbeid for å fremme egen forenings lønnsmessige ambisjoner. Som ledd i dette arbeidet er det også viktig å aktivt fremme 2.5.3-krav og minne både medlemmet og ledelsen på 2.5.5-bestemmelsene gjennom hele året.

Husk at det å gjennomføre lønnsforhandlinger er krevende, men for å bidra til at det blir en lystbetont opplevelse er det viktig å opptre saklig og korrekt. Vær vennlig, men bestemt. Vær også ryddig, saklig og tydelig! Dere er likeverdige parter. La det vises i din opptreden.

Ikke minst, bruk Juristforbundet stat og sekretariatet aktivt både i forberedelsene og underveis - vi er her for dere!

Lykke til!

Moss, 6. september 2021

Sverre Bromander

Leder Juristforbundet Stat

1. Før forberedende møte

- Finn ut hva som er utfordringene ved den enheten du forhandler. Er noen lønnsdiskriminert?
- Dra på forhandlingskurs med forhandlingsdelegasjonen.
- Lag en strategi for hva dere (styret lokalt) vil jobbe for.
- Vurder å etablere gulv (minstelønn for en stilling).
- Forankre strategien i medlemsmassen.
- Bruk enhver anledning til å påvirke arbeidsgiver med deres strategi.
- Finn ut om det er andre akademikere på ditt forhandlingssted og finn ut hva deres strategier er og om dere kan forenes om noe.
- Husk at du ikke er forpliktet til å ta på deg forhandlingsfullmakt for andre akademikerforbund, tenk over hva som er best for Juristforbundet.
- Tenk ut hvilke opplysninger du trenger fra arbeidsgiver for å understøtte arbeidet; oversikt over lønnsnivå, ansiennitet, resirkulerte midler, endringer i stillinger og oppsigelser, endring i ansiennitet for gitte grupper, hvor mange års kompetanse som er blitt borte i løpet av det siste året, bruk av 2.5.3/2.5.5 i løpet av året m.m. Du har krav på at arbeidsgiver gir deg all denne informasjonen.
- Start med å lage en presentasjon av dine overordnede prioriteringer med begrunnelse og dokumentasjon på hvorfor dette vil være til det beste også for arbeidsgiver.
- Dersom dere har delegerte forhandlinger - ikke aksepter at forberedende møte avholdes før referat fra lokalt nivå (de sentrale parter hos dere) er klart.

Notater:

2. Under forberedende møte

- Presenter dine overordnede prioriteringer.
- Arbeidsgiver skal også presentere sine prioriteringer, - hva er disse?
- Avklar møteplan for forhandlingene og når krav skal utveksles. Forhandlinger kan og skal ta mye tid, og det er viktig å sette av tilstrekkelig med tid. Det er viktig å huske at dere skal bli enige om tids- og møteplan, og at det ikke kan eller skal ensidig fastsettes av arbeidsgiver. Det bør settes av flere dager til de lokale lønnsforhandlingene og tilstrekkelig med opphold mellom dagene slik at man kan få gjort det nødvendige arbeidet som oppstår i en forhandlingssituasjon, som nødvendige avklaringer, forankringer osv.
- Vær tydelig på at man forventer felles utveksling av krav. Det kan ikke bare være slik at arbeidstaker overleverer sitt prioriterte krav uten at arbeidsgiver gjør det samme til samme tid. Vær også tydelig på at arbeidsgiver må legge opp til at man har tid til å gå gjennom og kvalitetssikre det endelige resultatet. Det vil derfor være uklokt å legge opp til at man skal bli ferdig i løpet av oktobers siste uke. Denne uken bør benyttes til kvalitetssikring av det endelige resultatet.
- Be om oversikt over hvem som har sagt opp eller sluttet og avklar med arbeidsgiver at medlemmer som har sagt opp stillingene sine før forhandlingene avsluttes, ikke skal omfattes.
- Få oversikt over hvem som er i lønnet foreldrepermisjon, husk at disse skal ivaretas under oppgjøret. Dere bør også ha en grundig vurdering av de som er i ulønnet foreldrepemisjon (hva er årsaken osv).

- Avklar med arbeidsgiver at forhandlinger etter 2.5.3 og 2.5.5 skal avklares før lokalt oppgjør startes. Husk at dersom arbeidsgiver ikke vil behandle krav etter disse bestemmelsene, og da særlig 2.5.5, før oppgjøret, men likevel fremmer krav under oppgjøret er det grunn til å påpeke dette og avvise kravet etter 2.5.1 men kreve dette behandlet etter 2.5.3/2.5.5, nr. 3. På den måten vil beløpet belastes driftsbudsjettet og holdes utenfor 2.5.1 potten.
- Avklar om forhandlingsdelegasjonens medlemmer skal unntas fra de lokale forhandlingene og forhandles særskilt etter 2.5.3 i forkant.

Notater:

3. Forberedelse av krav

- Send ut en invitasjon til medlemmene om å fremme krav, slik at forhandlingsdelegasjonen har dette i hende i god tid før kravsfristen.
- Husk at man kan og bør vurdere å fremme krav på medlemmer selv om de selv ikke har fremmet krav.
- Vær svært nøye ved utarbeidelse av krav og sørg for at personer som har sagt opp eller sluttet tas ut og at de som det kan forhandles for etter 2.5.3/2.5.5 håndteres ved særskilte krav etter denne hjemmelen.
- Husk å ta forbehold om nye og eller endrede krav i alle krav dere leverer.
- Husk å etablere nye gulv (minstelønn for en stilling) i kravet slik at lønnsveksten som fremforhandles blir varig.
- Lag gjerne en presentasjon av kravet der du går gjennom kravet i detalj og hvorfor dette er til det beste for arbeidsgiver, deres resultater og de ansatte mm.

Notater:

Notater:

5. Ved uenighet

- Det er ikke uvanlig at man ikke blir enige, og da har vi tvisteløsningsmekanismer for å løse den uenigheten.
- Skriv en uenighetsprotokoll der dere tilkjenne gir hva uenigheten handler om: Blir dere ikke enige om teksten kan dere skrive hver deres.
- Ta kontakt med Juristforbundet Stat eller sekretariatet og varsle om uenigheten og at det er brudd i forhandlingene.
- Ved delegerte forhandlinger vil forhandlingene løftes til lokalt nivå (deres sentrale nivå). Deretter løftes tvisten, om ønskelig, inn til Statens lønnsutvalg (SLU). Uenigheter der det ikke er delegerte forhandlinger kan, om dere ønsker tvistebehandling, løftes direkte inn til SLU

Notater:
