



Aktører, roller og spelereglar

Kva vert forhandla sentralt med KS i kap 4 ?

Dei sentrale partane forhandlar om sentrale tillegg og fellesbestemmelsar

Dei sentrale partane avgjer om det skal avsettast midlar til lokale 4.2.1 forhandlingar og evt. storleik på potten

Rammer for lokale pottforhandlinger (kap 4)

Sentrale føringar:

- Storleik på potten
- Løns- og forhandlingsbest.
- Spelereglar
- Avtalte føringar

Lokale føringar:

- Lønspolitikk med kriteriar
- Referat 3.2.1-møte
- Protokolltilførsel frå sist forhandling

**Dei lokale lønsforhandlingane
(4.2.1 forhandlingar)**

Spelereglar for 4.2.1-forhandlingane – vedlegg 3

- Dei lokale partane set ned berekningsutval
- Partane fastset tidspunkt for oversending av krav
- Organisasjonane får høve til å grunngje sine krav
- Arbeidsgjevar legg fram (fyrste) tilbod i fellesmøte *
- Fyrste tilbod bør gjenspeгла krav både fra organisasjonane og arbeidsgjevar og ikkje omfatta for stor del av potten

Spelereglar for 4.2.1-forhandlingane – vedlegg 3

- Tilbodet skal omfatta evt. tilbod til uorganiserte
- Organisasjonane argumenterer for sine gjenståande krav før ein får neste tilbod.
- Organisasjonane skal vera orienterte om tilbod som vert gjeve, presentert i fellesmøter*
- Underskriving av protokoll når heile potten er fordelt og organisasjonane har fått oversikt over samla bruk

Spelereglane er IKKJE noko arbeidsjevar
eller organisasjonane kan endra –
dei SKAL følgjast – om partene ikkje vert
samde om anna

Dette er viktig for å sikra reelle
forhandlingar mellom likeverdige partar.

Lokal lønspolitikk

Det er ein føresetnad for det lokale lønssystemet i HTA at lokal lønspolitikk vert utarbeida av partane

Lønspolitikken skal:

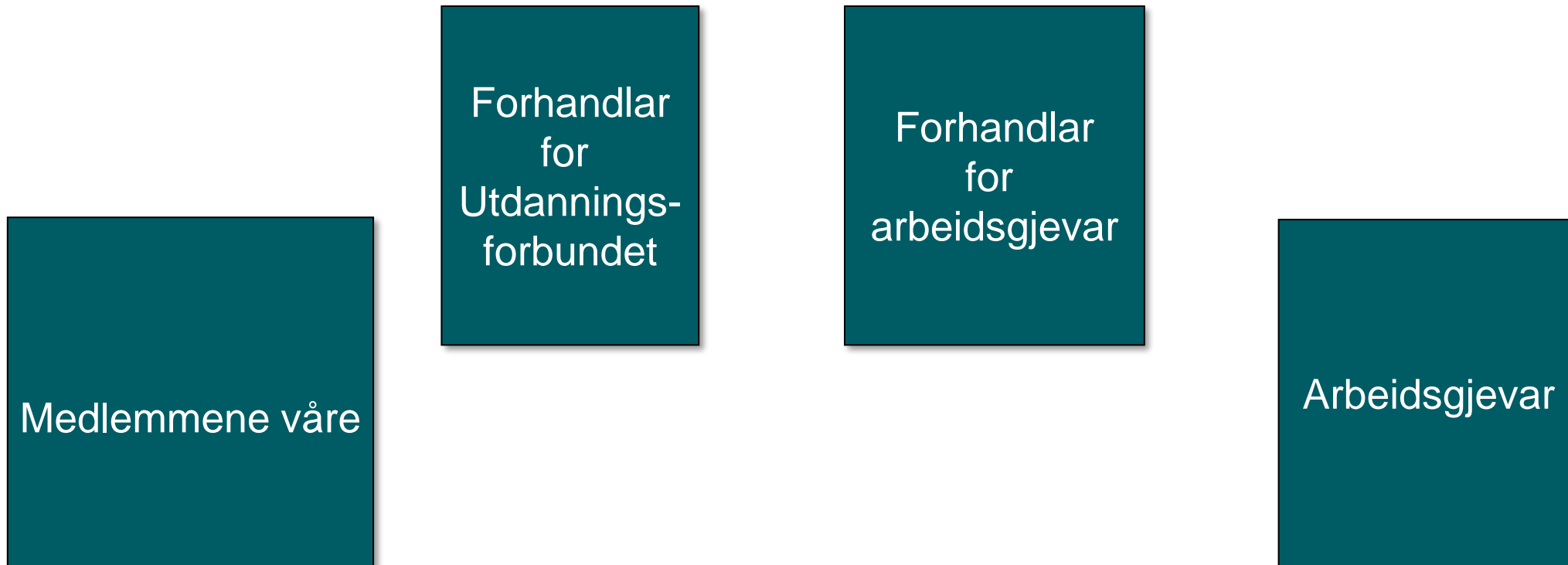
- Gjera til at tilsette kan innretta seg etter lønspolitikken
 - Bidra til å motivera til kompetanseutvikling
 - Bidra til å behalda, utvikla og rekruttera
 - Bidra til å sikra kvalitativt gode tenester
 - Legga til rette for faglege karriereveggar og avansementsmoglegheiter.
 - Visa korleis ynskja og tileigna kompetanse gir lønsmessig utteljing
 - Fatsetja kriterier for innplassering i avansementsstillingar
 - Fremja og ivareta likestilling mellom kjønna
 - Skal vera utforma slik at kvinner og menn vert likebehandla i vurdering av løn og avansement for arbeid av lik verdi.
-
- Meir på side 6 i rettleiingsheftet.
 - Utdanningsforbundet sine tillitsvalde skal vera aktive pådrivarar for å utvikla omforent lokal lønspolitikk

Aktørene i forhandlinger

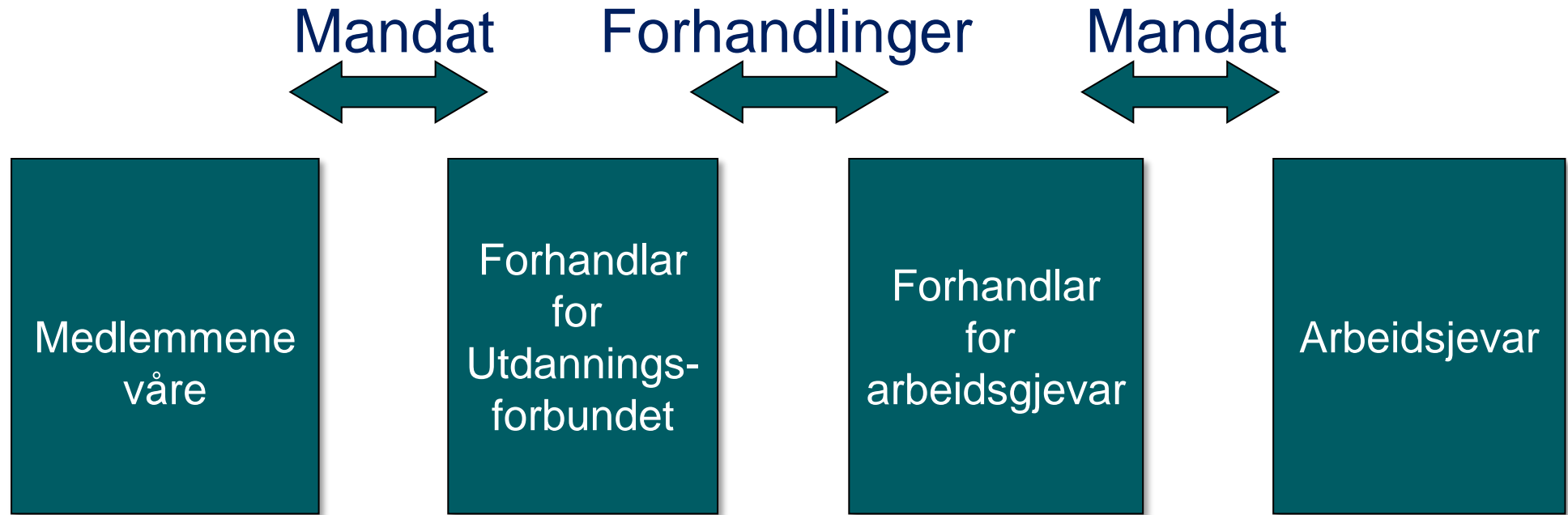
Forhandlar
for
Utdannings-
forbundet

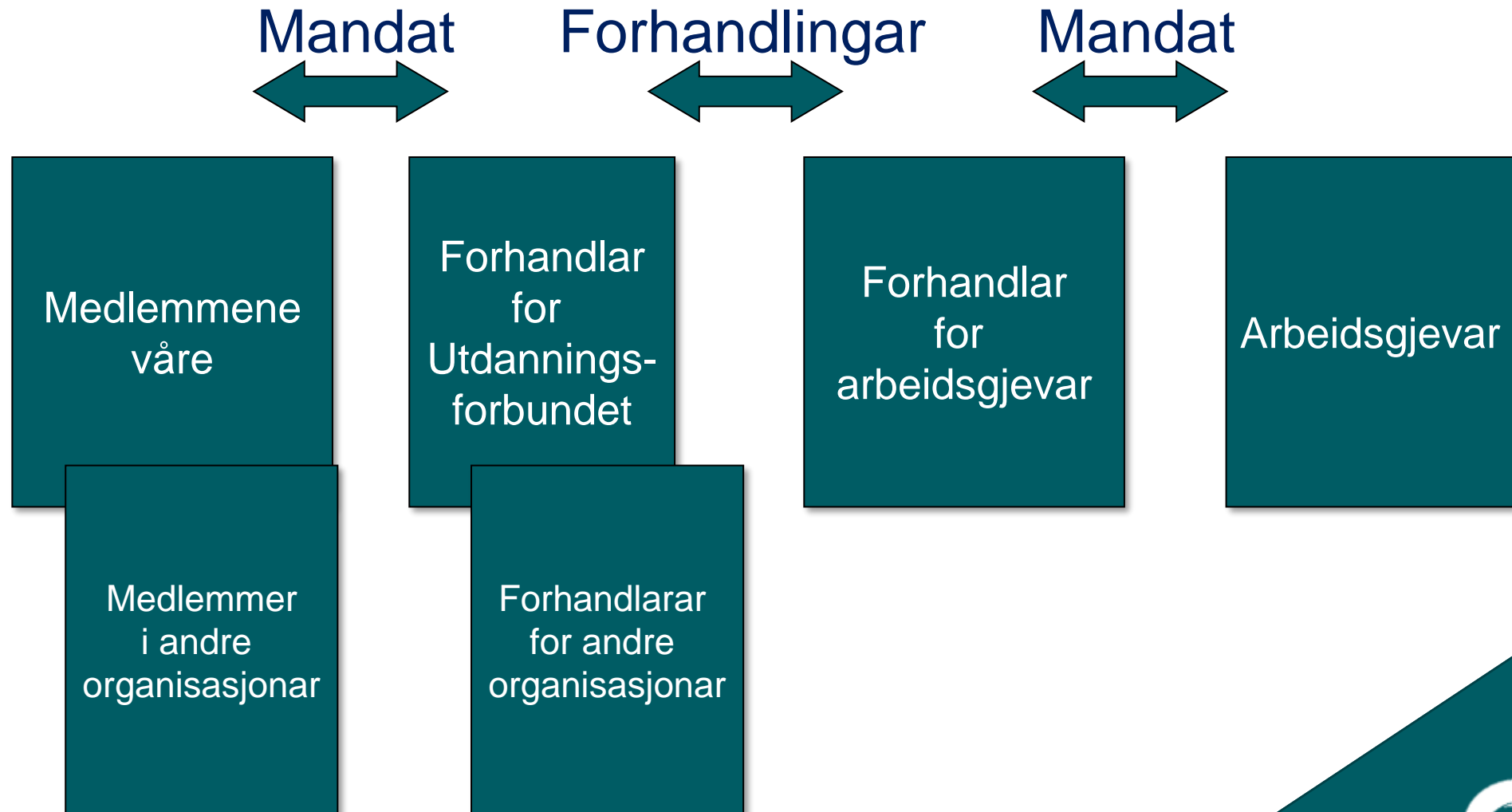
Forhandlar
for
arbeidsgjevar

Aktørane i forhandlingar



Aktørane i forhandlingane





Prosess i lokale lønsforhandlinger:



Refleksjon rundt bordet, plenum etterpå:

- Kva er våre erfaringar?
 - Ser me på motparten som motstandar eller partner hos oss?
 - Korleis har me kome ut av forhandlingane dei siste åra – samanlikna med andre grupper?
 - Kva kan forklara at me har kome slik ut som me har gjort?
 - Korleis er forholdet til arbeidsgjevar hos oss?
 - Kvifor er det slik – og kva konsekvensar har det ?
 - Er forhandlingane reelle ? Kvifor- kvifor ikkje ?
 - Fungerer den lokale lønspolitikken ?