

BRUDD Tvisteløsning - hæ??



Hvis det butter imot (ta en siste runde)

- Be om et uformelt møte mellom forhandlingslederne — for å få prosessen i gang igjen
- Vær tydelig på hva som er dine viktigste prioriteringer — slik at du er sikker på at arbeidsgiver har oppfattet disse
- Gi noen mindre innrømmelser — men gi disse enkeltvis — for å se om motparten er villig til å komme deg i møte
- Tydeliggjør overfor arbeidsgiver når dere nærmer dere smertegrensen



Momenter i vurdering av brudd

- Den lokale lønnspolitikk/momenter fra 3.2.1.møte
- Kriterier for lokal lønnsdannelse
- Likeverdighet i forhandlingsprosessen — «God forhandlingsskikk»
- Den økonomiske fordelingen til våre og andre grupper/organisasjoner
- Lønnsutvikling over tid
- Likelønnsutfordringer
- Lønnsnivå i nærliggende kommuner for sammenlignbare grupper
- Brukes andre forhandlingsbestemmelser aktivt?
- Andre organisasjoner som bryter

Gjør en realistisk vurdering av hva som kan oppnås ved brudd sammenlignet med hva som kan oppnås ved å inngå avtale.

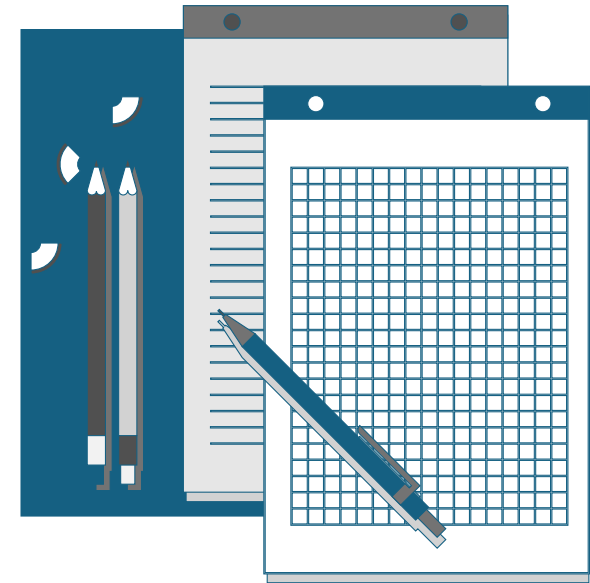
Dere bør snakke med deres kontaktperson i fylkeslaget før dere bryter.

VI BESTEMMER OSS FOR BRUDD

BRUDD.

Settes opp en uenighetsprotokoll

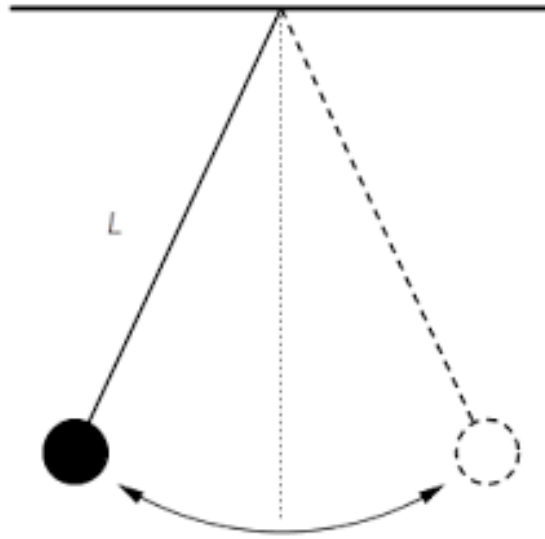
- Det skal lages separate protokoller for de ulike forhandlingene, det er arbeidsgiver som har hovedansvar her. Be om den så tidlig som mulig.
- Sørg for tid til å kontrollere:
 - Er dette det vi ble enige om?
 - Er eventuelle uenigheter klart uttrykt?



Hva skal en uenighetsprotokoll inneholde?

- År og dato
- Sted
- Hjemmel
- Deltakende parter og organisasjoner
- Navn på forhandlere
- Hva saken gjelder
- Uenigheten
- Arbeidsgivers begrunnelse og siste tilbud
- Utdanningsforbundets begrunnelse og siste tilbud
- Underskrift

HVOR TAR VI OPP HVILKE
TVISTELØSNINGER VI HAR?



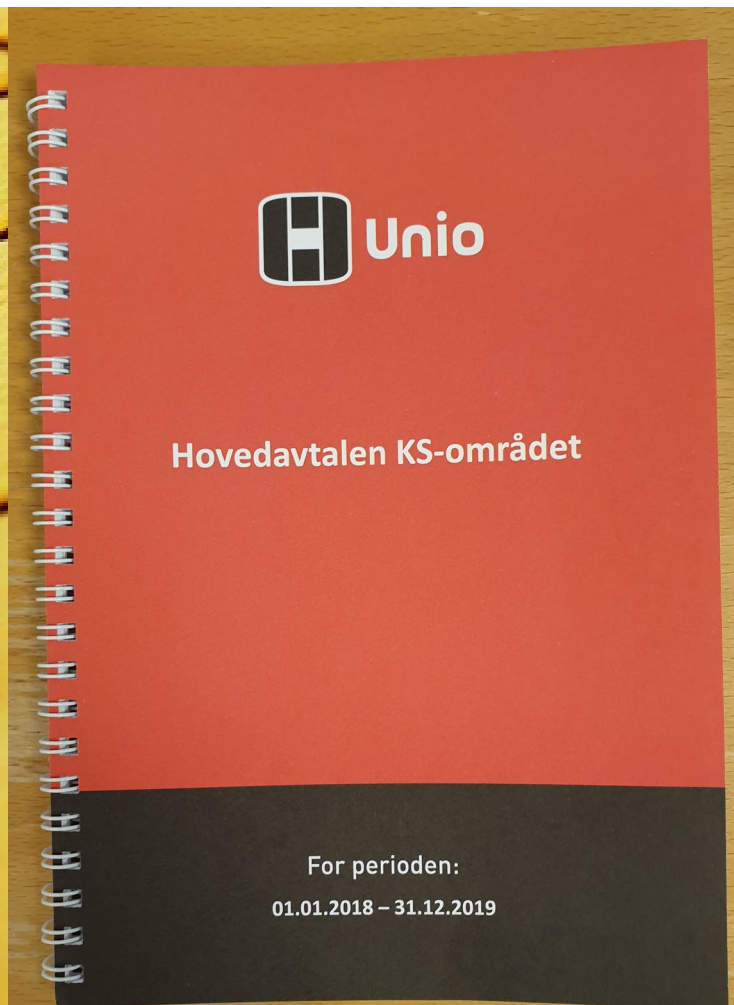
NEI

Lønnspolitisk drøftingsmøte

- Det er her man drøfter **ulike tvisteløsninger** i de ulike kapitlene.
- Partene bør bli enige om hvilken løsning som gjelder ved et eventuelt brudd.
- Med mindre partene avtaler noe annet, avholdes særskilte drøftingsmøter for henholdsvis kapittel **3.4, 4 og 5**.

Kommunestørrelse

HVOR FINNER MAN DE ULIKE TVISTELØSNINGENE?



DEL A § 6-2-og 6-3

Hovedavtalen om tvisteløsninger, HA § 6

HA § 6-2 Lokal nemnd: KAP. 3.4 OG 5.

- Nemnda settes sammen av 1 nøytral leder, 1 representant fra arbeidsgiver og 1 representant fra arbeidstakerorganisasjonens (forhandlingssammenslutningens) lokale ledd.
- Ved uenighet om leder oppnevnes denne av Kretsmekler.

Lokal nemnd

- 2 ukers frist for å varsle om at vi trenger hjelp i form av lokal nemnd.
- Hvem ble vi enige om å bruke som nøytral part?
 - Sorenskriveren?
 - Lagmann?
 - Kretsmeglingsmannen?
 - Annen person?

KRETSMEKLER I TRØNDELAG



Kristin Rognan

SORENSKRIVEREN I TRØNDELAG



KOMMER
NY SNART

Leif Otto Østerbø

Lokal nemnd

- Vi må lage et skriftlig innlegg/prosesskriv med våre påstander. Dette sender vi til nemndas leder.
- Dette prosesskrivet må være hos nemndas leder senest 4 uker etter at vi varslet om at vi trengte hjelp.
- Samtidig utveksler vi prosesskriv med motparten.


Behandling av bruddsaker

I nemds behandling er dette de fem viktigste dokumentene

1. Lønnspolitisk dokument
2. Referat fra 3.2.1 møtet
3. Arbeidsgivers siste tilbud
4. Utdanningsforbundets siste krav
5. Prosesskriv, side 46 i veiledningsheftet

Lokal nemnd

- I første møte deltar vi med 2 stk:
 - 1 for å prosedere saken
 - 1 for å sitte i nemnda(Kan være 1 person)
- Etter at møtet er ferdig/prosedyren er avsluttet = 1 person «blir igjen» for å sitte i nemnda.



Leder
bestemmer
alene????

Lokal nemnd

- Prosedyren i nemnda foregår muntlig, i tillegg til det som fremkommer i prosesskrivet.
- Frister fastsettes til vanlig av oppmannen, samråd med partene. Det er oppmannen som innkaller til møte i nemnda.

Lokal nemnd

- Nemnda avgir sitt svar senest 4 uker etter siste møte.
- Nemndlederens honorar deles mellom partene. Ellers dekker vi våre egne utgifter.

Twisteløsninger i HTA kap. 3.4 og 5.

BAKGRUNNSTEPPE:

Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens/fylkeskommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området, og andre sammenlignbare tariffområder.

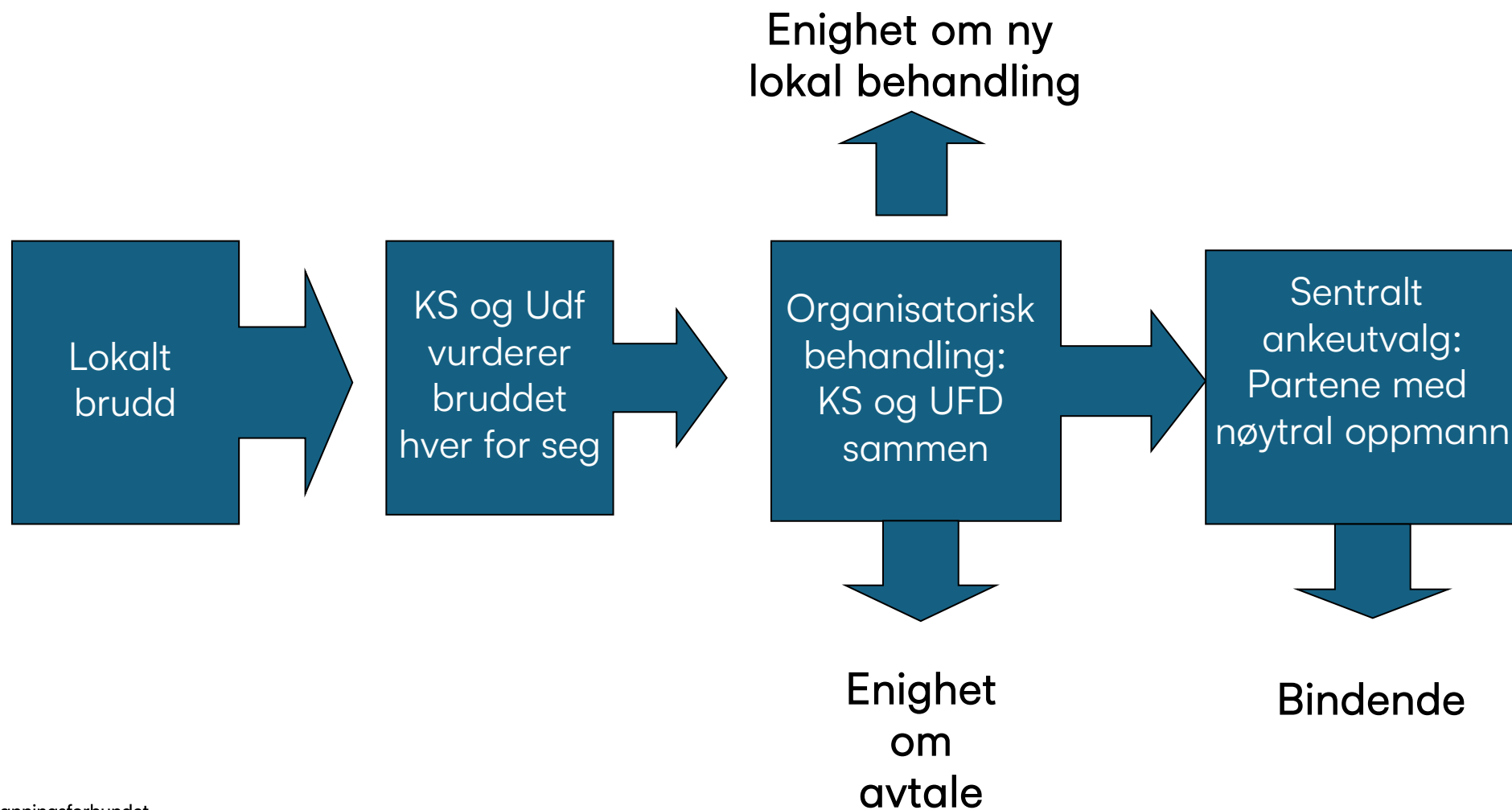
Tvisteløsninger i HTA kap. 3.4 og 5.

Lønnstvister bør være avgjort innen 2 måneder etter gjennomførte forhandlinger. Bestemmelsen om anke gjelder ikke når det er avtalt at lønnen fastsettes av arbeidsgiver.

Ved behov kan partene oppta forhandlinger i tillegg til de årlige lønnsforhandlingene. Kommer partene ikke til enighet, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas."

Hovedavtalen om tvisteløsninger, HA § 6

HA § 6-3 KAP. 4.2.1.



VI MÅ INFORMERE VÅRE
MEDLEMMER OM AT VI HAR
BRUTT FORHANDLINGENE
OG PÅ GENERELL BASIS SI
GRUNNEN UTEN Å RØPE
DETALJENE.

Oppfølging når resultatet foreligger:

- Det er avtalt i HTA hvordan man skal informere om forhandlingsresultatet:
 - Dette skal være et tema i 3.2.1-møte
 - Felles informasjon med arbeidsgiversiden
 - Informasjon om lokal lønnspolitikk og kriterier og, hvordan de er lagt til grunn for forhandlingsresultatet
 - Informasjon til arbeidsplassstillitsvalgte og enhetsledere
 - Informasjon fra arbeidsgiver til den enkelte ansatte

Når du får kritikk fra egne medlemmer

- Du klarer aldri å gjøre alle medlemmene fornøyde på samme tid — innstill deg på deg.
- Sørg for at resultatet er forankret i et mandat og i viktige organer — det gjør det lettere å møte og bære kritikk
- Allier deg med sentrale personer i lokallaget — slik at du ikke må stå alene
- Ditt ansvar er helheten — kan du stå for denne?