

Hvordan gjennomfører du en forhandling?

Mange tillitsvalgte synes forhandlinger med bedriften er krevende. Men kjenner du reglene og forholder deg til prosedyrene, blir det straks litt enklere. Her gjennomgås kort forhandlingenes hvem, hva, hvordan og når, samt et par *hva hvis*-tilfeller.

Hva kan man forhandle om?

Det kan forhandles om alt som kan påvirke medlemmenes arbeidshverdag: Endringer i produksjonsopplegg og metoder, fusjon og fisjon, salg eller delvis nedleggelse, arbeidstidsordninger, lønn, særavtaler osv.

Det kan også forhandles om alle uenigheter mellom bedriften og medlemmene, selv om uenigheten ikke har tilspisset seg.

Hvordan går du fram i forhandlinger?

Hovedavtalen §2-3 beskriver forhandlingsprosessen. Merk at dette er en SKAL-paragraf som sier når det skal gjennomføres forhandlinger og at det skal skrives protokoll fra forhandlingen som signeres av begge parter. Hvis partene er uenige skal det skrives en uenighetsprotokoll. Se for øvrig en egen film om protokoller i verktøykassen.

Det viktige med §2-3 er at den slår fast at forhandlinger er et verktøy for å komme fram til en løsning, og at man gjennom protokollen stadfester hva man er enige og uenige om.

Først når uenighet er stadfestet i protokollen kan forbundet sentralt eventuelt koples inn.

Når dere krever forhandlinger i en sak skal dere gjøre det skriftlig. Ikke ring arbeidsgiver eller gå inn på kontoret for å legge fram kravet. I det skriftlige kravet skal det framgå

- når dere ba om forhandlingsmøte
- hvorfor dere ber om møte og hjemmel for dette
- at dere vil ha skriftlig svar på forespørselen

Forhandlingsmøte skal avholdes seinest 8 dager etter at en av partene har framsatt krav om det.

Når kan dere forhandle?

Noen forhandlinger er faste hvert år, f.eks. lokale lønnsforhandlinger. Eventuelle særavtaler er ofte en del av lønnsforhandlingene. Ellers forhandler man når en av partene ber om/krever det.

Hva hvis bedriften ikke vil møte dere til forhandling?

Hvis tillitsvalgte ber om forhandlinger og arbeidsgiver nekter å møte, må tillitsvalgte ta kontakt med lokal avdeling. De tar eventuelt kontakt med FLT sentralt. FLT vil da se på saken og hvis FLT er enig med tillitsvalgte i at det er grunnlag for forhandlinger, tas dette opp mellom FLT og NHO.

Hva hvis dere ikke blir enige med bedriften i forhandling?

Her er uenighetsprotokollen svært viktig! Den skal vise partenes syn i saken og hva dere ikke er enige om. Tillitsvalgt kan også kreve å få med et eget vedlegg til protokollen for å utdype sitt standpunkt og begrunnelse. Uenighetsprotokollen er grunnlaget for videre råd og veiledning fra forbundet.

Husk at du skal signere protokollen selv om dere er uenige. Signaturen betyr ikke at du har godtatt arbeidsgivers tilbud/argumenter. Men hvis du likevel er usikker eller det føles helt feil å signere, kan du be om en pause i møtet og ta en telefon til avdelingstillitsvalgte eller forbundet sentralt.

Begge parter skal signere, både ved enighet og uenighet. Hvis bedriften ikke vil signere er det faktisk et brudd på Hovedavtalen. Da må dere vurdere om saken skal tas videre via lokalavdelingen til forbundet sentralt.