

LOKAL PROSESS VED LOKALE FORHANDLINGER

Det er partene sentralt som fastsetter økonomisk ramme for lokale forhandlinger. Rundskriv fra arbeidsgiverorganisasjonene beskriver hvordan dette skal foregå lokalt.

Det er partene sentralt som blir enige om det skal legges til grunn føringer for forhandlingene, og disse føringene fremgår av rundskrivet.

1. Drøftingsmøte(r)

Forhandlingsprosessen starter med at det avholdes lokale drøftingsmøter. Møtene klargjør hva organisasjonene og arbeidsgiver ønsker å legge vekt på lokalt, herunder også forståelsen av lokal lønnspolitikk ved den enkelte skole. Man går gjennom forhandlingsregler, taushetsplikt, blir enige om potten og datoer for frister for krav og videre møter, m.m.

2. Fremdriftsplan

På bakgrunn av drøftingsmøte sender arbeidsgiver ut en fremdriftsplan som angir hva som skal skje i forhandlingsprosessen til gitte tidspunkt.

3. FHF lokalt informerer sine medlemmer

FHF's lokale tillitsvalgte underretter sine medlemmer om eventuelle sentrale føringer og resultatet av lokale føringer, samt frist for medlemmene til å sende inn krav.

4. Fremme krav

Krav kan fremmes enten til egen fagforening eller direkte til arbeidsgiver, alternativt til begge ved at den ene får gjenpart av kravet. Benytt evt. vårt kravskjema.

5. Forhandlingsmøte(r)

Arbeidsgiver legger fram tilbud og den enkelte organisasjon fremmer prioriterte krav. Forhandlingsmøte kan foregå enkeltvis for hver organisasjon eller samlet, som avtalt i innledende drøftingsmøte.

Lønnsopplysninger er etter lovens definisjon personopplysninger som ikke kan utleveres uten hjemmel. Et skriftlig samtykke fra den ansatte vil være slik hjemmel. Dersom dette innhentes fra den ansatte, kan opplysningen utleveres i tråd med samtykket. Datatilsynet har lagt til grunn at en ansatt gjennom å melde seg inn i en fagorganisasjon har gitt samtykke til at lønnsopplysninger kan utleveres til sin egen fagorganisasjon til bruk ved lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver kan derfor uten å hente inn spesielt samtykke utlevere lønnsopplysninger om tjenestemenn til den organisasjon de tilhører. Ved å undertegne på at du som tillitsvalgt skal bevare taushet om lønnsopplysninger skal du også ha tilgang til lønnsopplysninger for alle ansatte. Dette er nødvendig for å kunne fremme realistiske krav.

6. Sperrefrist - undertegne protokoll – bekjentgjørelse av resultat

Så lenge forhandlingene pågår er partene enige om at det er en sperrefrist på å offentliggjøre resultatet. Resultatet gjøres ikke kjent før protokoller er undertegnet. Arbeidsgiver underretter hver ansatt skriftlig om sin nye lønn. Det gis ikke begrunnelse for resultatet av de lokale lønnsforhandlingene.

Evt. gjennomføres en evaluering av den lokale lønnsforhandlingen med tanke på kommende forhandlinger.

