

Hvordan gjennomfører du årlige lønnsforhandlinger?

Årlige lønnsforhandlinger er en viktig prosess for å sikre medlemmene dine best mulige vilkår. Men hvordan går du frem? Hva kan være lurt å huske på?

Her er det du trenger å vite for å lykkes.

Før forhandlingene

Først og fremst: Forberedelser er nøkkelen.

Sørg for å få nødvendig informasjon fra arbeidsgiver i god tid – dette inkluderer medlemmenes lønn, økonomisk ramme for forhandlingene, og relevant lønnsstatistikk.

Du vil også trenge en oversikt over medlemmenes lønsplassering sammenlignet med lignende stillinger i bransjen.

Dere skal ha et møte med bedriften hvor følgende fire kriterier skal diskuteres :

- Økonomi
- Produktivitet
- Framtidsutsikter
- Konkurranssevne

Bedriften har en tendens til å «tegne sorte og tunge skyer» og mane til sterk moderasjon – dette er vanlig prosedyre. Det kan være lurt å ta en titt i bedriftens årsrapport før forhandlingene. Den gir ofte en mye mer positiv beskrivelse av situasjonen i selskapet.

Og husk – om arbeidsgiver ikke initierer et møte, be om det selv. Dette gir dere en felles forståelse og legger grunnlaget for gode forhandlinger.

Utarbeide klubbens krav

Nå er det tid for å utarbeide klubbens krav. Se på resultater fra frontfaget, lønnsnivået internt og i bransjen generelt. Husk, kravene må reflektere

situasjonen i bedriften – ansvar og moderasjon i tøffe tider, men vær klar til å kreve mer når bedriften går godt. Forbered dere også på å vurdere andre elementer enn lønn, eksempelvis pensjonsordninger eller fleksible arbeidstider.

Forankre kravene i medlemsmøte

Presenter forhandlingsutvalgets forslag til krav for medlemmene. Husk å være lydhør. Innspill fra medlemmene kan gjøre det nødvendig å korrigere kravene.

Ikke gi medlemmene urealistiske forventninger, og sørg for å ha medlemmenes tilslutning. Det er viktig at man ikke låser forhandlingsutvalget til et bestemt utfall. Forhandlingsutvalget må ha rom for å kunne føre reelle forhandlinger, da det kan dukke opp nye elementer under forhandlingene som dere som tillitsvalgte må kunne ta stilling til.

Under forhandlingene

Når du skal inn i forhandlingene, ha gjerne med en forberedt protokoll med klubbens standpunkt inn i møtet. Dette hjelper dere å strukturere argumentasjonen og å være tro mot standpunktene deres underveis i forhandlingene.

Når forhandlingene er i gang, husk å være ærlig og redelig overfor bedriften – tillit er avgjørende for framtidige forhandlinger.

Husk, reelle forhandlinger innebærer flere runder med krav og tilbud. Ett tilbud over bordet er ikke reelle forhandlinger. Om dere ikke blir hørt eller opplever at motparten stiller med bundet mandat, er det heller ikke reelle forhandlinger.

Etter forhandlingene

Når forhandlingene er ferdige, skal det skrives protokoll som signeres av alle parter. Dette er spesielt viktig for ettertiden og videre oppfølging av partene. Dersom dere er uenige om f.eks. kroner og øre etter at begge parter har ført fram sine argumenter, skal dette også protokolleres. Men husk: Dette er ikke en uenighet som dere kan ta videre.

Gjelder uenigheten derimot et avtalebrudd, eksempelvis dersom du opplever at det ikke er reelle forhandlinger, er det viktig at dette protokolleres og sendes inn til forbundet for videre behandling.

Og til slutt:

Det er arbeidsgivers ansvar å informere om resultatet, slik at du som tillitsvalgt slipper å fronte et utfall du ikke er fornøyd med.