

Forhandlingshefte



Innhold:

Leder.....	3
LØNNSOPPGJØRENE	4
Tariffområder	4
Sentrale forhandlinger.....	4
Lokale forhandlinger	4
Utforming av krav	5
Drøftingsmøte.....	5
TIPS TIL LOKALE FORHANDLINGER	7
KS	8
Lokale forhandlinger i KS-sektoren	8
Kapittel 4	8
Kapittel 3	8
Kapittel 5	9
STAT	12
Forhandlingsordningen i staten	12
Lokal lønnspolitikk	12
Lokale forhandlinger	12
OSLO KOMMUNE	13
Dok 25	13
Tariffordbok	14
Årshjul	15



BFs lønnspolitikk og vår vedtatte lønnspolitiske strategi slår fast at bibliotekarer skal sikres lønns- og arbeidsvilkår som anerkjenner og verdsetter deres utdanning, kompetanse, funksjon og ansvar. Forhandlinger er det viktigste BF gjør. Fagutdannede og profesjonelle bibliotekarer er alltid et tungtveiende argument, både i sentrale og lokale forhandlinger.

I forhandlinger synliggjøres hvor viktige bibliotekarer er, og vi påser at bibliotekarer blir tilstrekkelig verdsatt. Alle våre medlemmer skal sikres en lønnsvekst tilsvarende alle andre med sammenlignbar kompetanse, utdanningslengde og ansvar.

Vi ønsker at alle tillitsvalgte skal oppleve at dere har den kunnskapen og støtten dere trenger for å stille best mulig forberedt. Positive opplevelser gir god mestringsfølelse i lønnsforhandlingene og gjør det enklere neste gang. Vi anbefaler at du deltar på vårt forhandlingskurs hvor du får mulighet til å øve deg i praksis. I tillegg er det alltid en fordel å være to. Prøv å få med deg en bisitter når det er mulig.

Det er dere som tillitsvalgte i Bibliotekarforbundet som til daglig praktiserer bestemmelsene om lokal lønn. Dere gjør en kjempeviktig jobb for egne kolleger! Våre medlemmers opplevelse av hvordan lønns- og forhandlings-systemet brukes og fungerer, skjer gjennom den viktige erfaringen og kunnskapen dere målbærer.

Lykke til med forhandlingene!

Jannicke Røgler
Forbundsleder i Bibliotekarforbundet

Lønnsoppgjørene

Lønns- og arbeidsvilkår er gjenstand for forhandlinger i de årlige lønnsoppgjørene. Lønnsforhandlinger føres både sentralt og lokalt.

TARIFFOMRÅDER

Et tariffområde er virkeområdet til en bestemt tariffavtale. En tariffavtale er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller en arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.

Bibliotekarforbundets viktigste tariffområder er:

KS – omfatter bibliotekarer i folkebibliotek, fylkesbibliotek og skolebibliotek (med unntak av bibliotekarer i Oslo kommune). Under KS finnes også KS-bedrift, som omfatter kommunale foretak og noen private virksomheter som er medlem i KS-bedrift.

Oslo kommune – er et eget tariffområde, og omfatter hovedsakelig bibliotekarer på Deichman og i Kulturetaten og skolebibliotekarer i Utdanningsetaten.

Staten – omfatter bibliotekarer på høyskoler og universitet, statlige virksomheter og statlig administrasjon.

Spekter – omfatter blant annet bibliotekarer som arbeider i helseforetak.

Virke – omfatter ansatte i private virksomheter (for eksempel museer).

SENTRALE FORHANDLINGER

På våren føres sentrale forhandlinger mellom fagforeningene og arbeidsgiverorganisasjonene. BF fører sentrale forhandlinger på vegne av våre medlemmer. Vi møter arbeidsgivermotpartene som en del av delegasjonen til vår hovedorganisasjon Unio.

Dersom de sentrale partene ikke blir enige, går oppgjøret til meklings. Dersom partene ikke kommer til enighet i meklings, blir det streik.

TIPS!
**SEND PROTOKOLL
TIL BF ETTER
FORHANDLINGER.**

LOKALE FORHANDLINGER

De lokale forhandlingene er en viktig del av lønnsdannelsen. Her fører BFs tillitsvalgte forhandlinger for medlemmene. Noen BF-ere er eneste medlem på sin arbeidsplass. Da kan man la seg bistå av andre under forhandlingene. BFs fylkeslag og sekretariat har et særskilt ansvar for å bidra til at alle BF-medlemmer har noen til å føre lokale forhandlinger for seg.

Lokale forhandlinger foregår som regel på høsten, i etterkant av de sentrale forhandlingene. I Oslo kommune, Staten og KS-sektorens kapittel 4 gjennomføres lokale forhandlinger når det blir satt av en

pott sentralt. I KS-sektorens kapittel 3 og 5 gjennomføres lokale lønnsforhandlinger hvert år.

Parter i de lokale forhandlingene er arbeidsgiver og BF-tillitsvalgte som representanter for BF-medlemmer. Det er arbeidsgivers ansvar å innkalle til innledende drøftingsmøte i forkant av forhandlingene, og å legge de praktiske rammene for forhandlingene.

DRØFTINGSMØTE

Drøftingsmøte skal avholdes før forhandlingene. Her skal arbeidsgiver legge fram lønnsstatistikk, slik at forhandlerne kan gjøre seg kjent med lønnsnivået ikke bare for egne medlemmer, men også for sammenliknbare grupper i virksomheten. På drøftingsmøtet blir også de økonomiske rammene for forhandlingene lagt fram.

Dersom det foreligger en pott til lokale forhandlinger skal det redegjøres for denne. Partene skal også diskutere virksomhetens lønnspolitiske retningslinjer, og drøfte eventuelle føringer fra sentrale parter eller bli enige om overordnede målsettinger/ føringer for de forestående forhandlingene.

TIPS!
**PRIORITER DRØFTINGSMØTET!
DER LEGGES FØRINGENE FOR
FORHANDLINGENE.**

På drøftingsmøtet blir man enige om frist for innsendelse av krav, dato for gjennomføring av forhandlingene, og en rekke andre praktiske forhold.

Drøftingsmøtet er hjemlet i Hovedtariffavtalen (HTA) KS: 3.2.1, Stat: 2.2.4, og i Oslo kommunes Dok 25, Del B. 1.2.5.

UTFORMING AV KRAV

Det er vanlig at medlemmene selv sender inn krav til sin tillitsvalgte, som igjen sender dem samlet over til arbeidsgiver innen fristen.

TIPS!
**SØRG FOR Å HA
BAKVAKT!**

Jo bedre kravene er forankret i lokal lønnspolitikk og sentrale eller lokale føringer, jo lettere er det å få gjennomslag for dem. De ulike forhandlingsbestemmelsene i tariffavtalene inneholder kriterier som skal brukes i lønnsforhandlingene. Disse bør man ta høyde for når man formulerer og argumenterer for kravene.

Hvor høyt krav som skal formuleres, avhenger i stor grad av:

- størrelsen på den lokale potten, eller den forventede økonomiske rammen
- lønnsutvikling over tid
- sammenliknbare stillinger
- særskilte forhold ved den som fremmer krav (for eksempel ny kompetanse og nye oppgaver)
- særskilte forhold i virksomheten (feks aktivitetssøkning eller nye tjenester).

Tipsliste til lokale forhandlinger

FØR FORHANDLINGENE

INNSAMLING AV DATA

- Gjør dere kjent med resultatet av de siste sentrale forhandlingene.
- Be om tallmateriale fra arbeidsgiver som viser total lønnsmasse, antall ansatte, samt lønnsutvikling og lønnsnivå, fordelt på kjønn og stillingskoder.
- Utarbeid oversikt over lønnsutvikling for egne medlemmer. Husk medlemmer i lønnet permisjon.
- Få medlemmene til å skrive krav. Informer om kravfrister og hvilke argumenter medlemmene eventuelt bør legge vekt på.
- Oppfordre medlemmene til dialog med leder om sitt krav og til å be om en lønnsutviklingssamtale.

DRØFTINGSMØTER

- Arbeidsgiver har ansvar for innkalling.
- Benytt anledningen til å diskutere lokale kriterier. Presenter hva dere vil legge vekt på under forhandlingene.
- Husk at tillitsvalgte har rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevant for forhandlingene.
- Klargjør hva som skjer ved et eventuelt brudd. I KS-sektoren anbefaler BF lokal nemd som valg av tvisteløsningsmodell.
- Referat skrives av arbeidsgiver.

VURDERINGER

- Hva ønsker du/dere å forhandle om?
- Prioriter argumenter og legg opp til ulike forhandlingsfaser. Grupper argumenter etter føringer og kriterier.

- Vurder kravene i forhold til taktikk, prinsipp og ønsker/realiteter. Hva er bruddgrunnlag?
- Sammenlign gjerne lønnsutvikling for egne medlemmer med andre forbund lokalt. Finnes det skjvheter?

UTFORMING AV KRAV

- Undersøk om arbeidsgiver benytter et eget kravskjema.
- Gjennomgå og systematiser kravene før de sendes til arbeidsgiver. Prioriter kravene for egen del og nedjuster urimelige krav. Konferer gjerne med sekretariatet.
- Regn ut rammen for totalkrav.
- Snakk med enkeltmedlemmer for mer argumentasjon eller tilleggsopplysninger.
- Oversend kravene innen fastsatt frist.

FORHANDLINGSDELEGASJONEN

- Avklar hvem som skal forhandle og hvem skal være bisitter(e). Som regel vil delegasjonen bestå av forhandler og en eller flere bisittere. BF anbefaler alltid å ha med bisitter. Bisittere har som oppgave å følge godt med, å observere og å være rådgiver for forhandleren når BF-delegasjonen tar sær møter underveis i forhandlingsløpet.
- Lag avtale om bakvakt. En bakvakt er en støttespiller som er tilgjengelig på telefon og som kan benyttes ved behov. Det kan være en erfaren forhandler, en fylkeslagsleder eller en i BF's sekretariat. Det er viktig å lage avtale om bakvakt på forhånd, for å være trygg på at bakvakten er tilgjengelig på det riktige tidspunktet.

UNDER FORHANDLINGENE

GANGEN I FORHANDLINGSMØTET

- Åpning/presentasjon.
- Innledning (praktiske forhold, gjennomgang av krav, basisargumentasjon, spørsmålsrunde).
- Tilsvar (motpartens svar på presenterte krav). Tilbud 1.
- Presentasjon av kravene igjen, ytterligere argumentasjon, spissing av kravene.
- Arbeidsgivers tilbud 2.
- Ny runde med kravene, evt. spissing
- Arbeidsgivers tilbud 3.
- Eventuelt flere runder.

SÆRMØTER

- I KS-sektoren er det vanlig at delegasjonene benytter seg av sær møter med sine respektive rådgivere/bisittere underveis i forhandlingene. I statlig sektor avtales ofte sær møter mellom fagforening (BF) og arbeidsgiver. I sær møtene vil man drøfte forslag og krav som er kommet frem i plenumsmøte.
- Husk at interne diskusjoner ikke skal holdes i plenum. Sær møter bør vurderes før viktige beslutninger tas.
- Ring bakvakten dersom du/dere føler behov for det.

VURDER STRATEGIEN:

- Hvilke alternativer har vi?
- Hva vinner/taper vi på «å stå på kravene»?
- Hvordan passer resultatet inn i vår langsiktige strategi?
- Vurder risikoen ved et eventuelt brudd. Gjør dere kjent med reglene for tvisteløsninger. Husk å kontakte BF's sekretariat dersom dere vurderer brudd.

PROTOKOLL

- Protokoll fra forhandlingene settes opp av arbeidsgiver.
- Sørg for å få med informasjon om tid og sted for forhandlingene og hvem som er til stede. Vær nøye med formuleringene slik at senere tvister rundt fortolkning unngås. Husk at begge parter har rett til å få med sine synspunkter i protokollen.
- Sjekk særlig virkningsdato, stillingskoder og ny lønn.
- Sørg for å få underskrift fra begge parter.

ETTER FORHANDLINGENE

VURDERINGER

- Kartlegg resultatet. Det er viktig å ha klart for seg hvilke utfordringer som gjenstår å ta tak i til neste oppgjør.
- Hvordan fungerte forberedelsene?
- Gikk forhandlingene etter planen?
- Hva kan/bør endres ved nye forhandlinger?
- BF's sekretariat skal ha oversendt protokoll eller forhandlingsresultat.

INFORMASJON OM RESULTATET

Det er arbeidsgivers ansvar å informere om resultatet.



LOKALE FORHANDLINGER I KS-SEKTOREN

Stillingene i KS-sektoren er inndelt i ulike lønnskapitler. Det er stillingskoden og dennes plassering som avgjør hvilket kapittel stillingen tilhører, og dette får konsekvenser for hvilke forhandlingsbestemmelser stillingen er omfattet av.

Som hovedregel kan vi si at biblioteksjefer tilhører kapittel 3 eller 5, spesialbibliotekarer tilhører kapittel 5, og bibliotekarer tilhører kapittel 4, men det finnes unntak. HTA inneholder oversikter over de ulike stillingskodenes kapittel-plassering.

KAPITTEL 4

For arbeidstakere i KS-sektorens kapittel 4 gjelder garantilønssystemet. Disse gis generelle tillegg i de sentrale forhandlingene, og de får automatisk ansiennitetsopprykk etter hvert som de opparbeider seg tjenesteansiennitet. Lokale forhandlinger i KS-sektorens kapittel 4 føres bare dersom de sentrale parter har satt av pott til det.

Dersom det er avsatt pott til lokale forhandlinger i kapittel 4, føres det forhandlinger etter reglene i HTA 4.2.1, Lokale forhandlinger. I HTA 3.2 Lokal lønnspolitikk er blant annet likelønn, kompetanseutvikling, kvalitet på tjenestene og kompetanse nedfelt som viktige kriterier når lønn skal fastsettes. Her stilles det også krav til at virksomheten skal utforme lokal lønnspolitikk etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

TIPS! Vær oppmerksom på HTA Vedlegg 3: Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk.

KAPITTEL 3

Arbeidstakere i KS-sektorens kapittel 3 har lokal lønnsdannelse og forhandler lokalt hvert år. For dette kapittelet avsettes det ikke lokal pott. Stillingsinnehavere i kapittel 3 følger forhandlingsbestemmelsene i HTA 3.4.2. eller 3.4.3

Følgende kriterier er nedfelt som grunnlag for lønnsforhandlingene i kapittel 3:

- endret ansvarsområde
- oppnådde resultater
- utøvelse av lederskap
- organisatoriske endringer
- behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft

HTA fastslår at virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai dersom ikke annet blir avtalt. Det er også nedfelt i tariffavtalen at de lokale forhandlingene etter 3.4.2 og 3.4.3 bør gjennomføres i tidsrommet 1. mai til 1. oktober hvert år.

BRUDD I KS

Ved brudd i de lokale forhandlingene i kapittel 3 og 5 avgjøres tvisten ved lokal nemd.

Ved brudd i lokale forhandlinger i kapittel 4 bringes saken inn for organisatorisk behandling jf. **HTA 4.2.1.**

BF-forhandlere som vurderer å bryte forhandlingene, må ta kontakt med BFs sekretariat for nærmere drøfting og veiledning.

KAPITTEL 5

Arbeidstakere i KS-sektorens kapittel 5 har lokal lønnsdannelse og forhandler lokalt hvert år. I dette kapittelet avsettes det ikke lokal pott.

Lokale forhandlinger for arbeidstakere i kapittel 5 følger forhandlingsbestemmelsene i HTA 5.1. I prinsipper for lønnfastsettelse (HTA 5.3) for lønnsfastsettelse skisseres følgende kriterier: den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse og behovet for å rekruttere og beholde arbeidstakere. I tillegg til disse kriteriene skal det også tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, jf. 5.1.

HTA fastslår at virkningsdato for lønnsendringer er 1. mai dersom ikke annet blir avtalt. Det er også nedfelt i tariffavtalen at de lokale forhandlingene etter 5.1 bør gjennomføres i tidsrommet 1. mai til 1. oktober hvert år.

KRAVEKSEMPEL

GAMMEL ÅRSLØNN 400 000
KRAV PÅ 4 % = 16 000
NYTT LØNSSKRAV = 416 000

EKSEMPEL PÅ PRO RATA-BEREGNING

Ved pottforhandlinger bruker BF pro rata for å få rede på hvor stor andel av lønnsveksten som bør tilkomme BFs medlemmer.

Total lønnsmasse	kr. 23 705 200
BFs lønnsmasse	kr. 3 019 500

$$\frac{3\,019\,500 \times 100\%}{23\,705\,200} = 12,7\%$$

BFs lønnsmasse utgjør 12,7 prosent av totallønnsmassen.

Pottens størrelse:	kr. 118 526
Resultatet til BF:	kr. 16 600

$$\frac{16\,600 \times 100\%}{118\,526} = 14\%$$

BFs andel av potten utgjør 14 %. I dette eksemplet har BF derfor fått litt mer enn en pro rata-tildeling ville tilsi.

**Er du bibliotekar,
hører du til hos oss
– uansett hvor du jobber.**



10

11

FORHANDLINGSORDNINGEN I STATEN

I Staten fungerer lønssystemet slik at den enkelte stilling lønnes direkte på et lønnstrinn eller i en lønnsramme. Eksempelvis lønnes arbeidstakere i stillingskode (SK) 1077 Hovedbibliotekar direkte i et direkte lønnstrinn fra og med 53 eller høyere, arbeidstakere i SK 1515 Spesialbibliotekar fra og med 49, og arbeidstakere i SK 1410 Bibliotekar i Lønnsramme 15. Forskjellen mellom plassering i lønnsramme og plassering i lønsspenn er at de arbeidstakerne som er plassert i en stilling i lønnsramme får automatisk ansiennitetsopprykk, mens arbeidstakerne som er plassert direkte i et lønnstrinn ikke har noe automatisk ansiennitetsopprykk.

De sentrale parter i det statlige tariffområdet er staten, representert ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene. Arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet er lokale parter.

I de sentrale lønnsforhandlingene i staten avtales ofte generelt tillegg på Hovedlønnstabellen (A-tabellen). Det vil i praksis si at hvert enkelt lønnstrinn blir mer verdt i kroner. Det kan også settes av penger til lokale forhandlinger.

LOKAL LØNSPOLITIKK

Lønnspolitikk er hjemlet i HTA 2.3. Den skal drøftes av de lokale partene, det vil si arbeidsgiver og de tillitsvalgte på forhandlingsstedet. Den lokale lønnspolitikken skal angi en felles plattform for hvordan lønssystemet brukes i virksomheten.

LOKALE FORHANDLINGER (HTA 2.5.1)

Forhandlinger og drøftinger om lønn er hjemlet i Hovedtariffavtalen i staten (HTA). Det føres lokale forhandlinger i statlige virksomheter når det er avsatt pott til det og/eller ved at virksomheten bidrar fra eget budsjett. Den økonomiske rammen skal være klarlagt før forhandlingene starter. Den lokale lønnspolitikken skal ligge til grunn for forhandlingene. I tillegg kan det være gitt føringer til potten fra de sentrale parter. Virkningstidspunktet for forhandlingene blir avtalt i de sentrale forhandlingene. Før forhandlingene bør partene bli enige om hvilke områder og grupper de skal prioritere. Dette skal skje i det forberedende møtet (drøftingsmøtet). Det forberedende møtet er hjemlet i HTA 2.6.3. Her avgjøres også en eventuell fordeling av potten til delegerte forhandlingssteder.

I HTA 2.5.4 Virkemidler er det angitt hva som kan være gjenstand for endring i de lokale forhandlingene. De vanligste forhandlings-temaene er lønn og endring i stillingskode.

BRUDD I STATEN

Dersom det blir brudd i de lokale forhandlingene bringes saken inn for Statens lønnsutvalg eller særskilt nemd jf. HTA 2.7. BF-forhandlere som vurderer å bryte forhandlingene, må ta kontakt med BFs sekretariat for nærmere drøfting og veiledning.

FORHANDLINGSFORORDNINGEN I OSLO KOMMUNE

Lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune reguleres av Dokument nr. 25 (Dok. 25) som er Oslo kommunes tariffavtale. Forhandlingsbestemmelsene er å finne i del B, punkt 1.2.1.

Forhandlingene kan bestå av inntil tre elementer;

- Generelt tillegg på lønnstabellen. Sentrale forhandlinger mellom Unio og Oslo kommune.
- Sentrale justeringer jf. § 16.1. Gjelder for grupper av arbeidstakere.
- Lokale lønnsforhandlinger

Justeringsforhandlinger og lokale forhandlinger gjennomføres kun i de tilfeller der de sentrale parter har avsatt pott til slike forhandlinger. Pottens størrelse samt virkningstidspunktet for lønnsendringen blir fastsatt av de sentrale parter.

LOKALE FORHANDLINGER

Når sentrale parter har satt av pott til lokale forhandlinger vil forhandlingene føres på ulike forhandlingssteder. Det er de lokale tillitsvalgte som representerer arbeidstakersiden i Oslo kommune. De aller fleste av BFs medlemmer i Oslo kommune sokner enten til Deichman eller Utdanningsetaten som forhandlingssted ved lokale forhandlinger.

Kriteriene i Del B, punkt 1.3.2 skal legges til grunn for lønnsfastsettelsen. I tillegg skal den enkelte virksomhet ha en lokal lønnspolitikk. De lokale parter skal føre lønnspolitiske drøftinger i forkant av forhandlingene.

Lønnsendringer i Oslo kommune skal foretas innenfor de sentralt fastsatte stillingskoder og lønnsramme-systemet, slik det er angitt i Dok 25. Oslo kommune offentliggjør egne retningslinjer for lokale forhandlinger, etter at den økonomiske rammen for de lokale forhandlingene i kommunen er klar.

Ved uenighet i de lokale forhandlingene i Oslo kommune sendes uenighetsprotokoll til organisasjonenes sentrale ledd. Dersom saken ikke løses ved forhandlinger mellom de sentrale parter, bringes tvisten inn for ankeutvalg jf. Dok 25 § 16.3. Tillitsvalgte som vurderer å gå til brudd må kontakte BFs sekretariat for nærmere drøfting og veiledning.

Tariffordbok

Avtaleområder – Det skilles mellom avtaler inngått i ulike tariffområder. Hvilket tariffområde og hvilken tariffavtale du omfattes av avhenger av hvor du jobber.

Hovedoppgjør – Betegnelse på lønnsoppgjør der tariffavtalen sies opp og det forhandles om både lønnstillegg og endringer i de øvrige bestemmelsene i tariffavtalen.

Mellomoppgjør – I tariffavtaler er det vanlig å ha bestemmelser om lønnsreguleringer midt i tariffperioden, i forhold til pris- og lønnsutviklingen for 1. avtaleår, den økonomiske situasjonen og utsiktene for 2. avtaleår.

Tariffavtale – En kollektiv avtale om lønns- og arbeidsvilkår mellom en arbeidstakerorganisasjon og en bedrift/virksomhet eller arbeidsgiverorganisasjon.

Tariffavtalen består av to deler: Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA). Hovedtariffavtalen eller Overenskomsten som den av og til kalles, har vanligvis en varighet på to år og revideres ved tariffoppgjørene. Hovedavtalen har vanligvis en varighet på fire år og fornyes i egne forhandlingsrunder der det ikke er anledning til å gå til streik eller lockout.

Justeringer – Lønnstillegg som gis til enkelte grupper og enkelte stillinger. I første rekke knyttet til tariffområdene Staten og Oslo kommune.

Lokale forhandlinger – Lønnsforhandlinger i den enkelte virksomhet mellom de lokale parter (tillitsvalgte og arbeidsgiver).

Lønnsglidning – Den delen av lønnsveksten som kan tilskrives tariffmessige tillegg. Eksempler på dette er ansiennitetsopprykk og endringer i lønn ved skifte av stilling. Glidningen regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Overheng – Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønns-nivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg gitt tidlig i året. Overhenget regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

Mekling – Hvis vi ikke kommer til enighet med motparten i sentrale lønnsforhandlinger går oppgjøret til mekling. Riksmegleren prøver da å få partene til å bli enige. Et evt. meklingsresultat kan sendes ut til uravstemning før oppgjøret er ferdig.

Streik – Hvis det ikke er enighet mellom partene i sentrale hovedoppgjør og mekling ikke har ført frem kan det bli streik.

Økonomisk ramme – Ved tariffoppgjøret snakker man om rammen for oppgjøret. Rammen er en beregning av hva oppgjøret faktisk koster arbeidsgiveren og dermed også hva det – samlet sett – gir arbeidstakerne. Alle krav som på en eller annen måte blir innfridd eller lønnstillegg som man vet kommer senere, regnes med i rammen. Rammen uttrykkes som en prosent av den samlede lønnsutbetalingen i det aktuelle avtaleområdet.

Pott – Et konkret beløp eller presentsats av lønsmassen som partene ved tariffoppgjøret setter av til bestemte formål, som for eksempel sentrale justeringer eller lokale forhandlinger.

Lokal pott – Sentralt avsatt beløp til rådighet for lokale forhandlinger.

Føring – Hovedtariffavtalene gir føring de lokale partene må forholde seg til når krav prioriteres. Av og til legger de sentrale parter føring på lokal pott.

Generelt tillegg – Lønnstillegg i kroner eller prosent som gis til alle.

Tjenesteansiennitet – Den tjenestetid man opparbeider seg i stilling(er), og eventuell annen tidligere tjeneste som godskrives.

Lokal nemd – Tvisteløsningsmodell der en meglingsmann avgjør tvisten etter å ha lyttet til/lest partenes prosess-skriv. Tvisteløsningsmodellen innebærer at partene frivillig overlater avgjørelsen av en tvist til andre personer eller institusjoner enn vanlige domstoler.

Se også: Ord og uttrykk i fagforeningsbransjen <http://bibforb.no/lonn-og-arbeid/ord-og-uttrykk/>

Årshjul

Januar – forberedelse til sentrale forhandlinger: BF diskuterer kravene.

Februar – forberedelse til sentrale forhandlinger: TBU-rapporten som angir grunnlaget for lønnsoppgjøret legges frem, BF vedtar sine krav.

Mars – forberedelse til sentrale forhandlinger: Unio vedtar sine krav. Forhandlinger i frontfaget med innspurt 1. april.

April – sentrale forhandlinger i stat, KS, Oslo kommune med innspurt 1.mai.

Mai – sentrale forhandlinger. Avsluttes med resultat eller mekling, meklingsinnspurt i slutten av mai.

Juni – mulig streik, mulige justeringsforhandlinger i stat og Oslo kommune.

Juli –

August – forberedelse til lokale forhandlinger, fylkeslagenes kick off-arrangementer i hovedoppgjørår. Mulig justeringsforhandlinger i Oslo kommune.

September – lokale forhandlinger i kapittel 3 og 5 i KS innen 1.oktober, mulige lokale forhandlinger i KS kapittel 4.

Oktober – mulige lokale forhandlinger i statlig sektor og i Oslo kommune.

November – oppsummering av lokale forhandlinger.

Desember – forberedelse til sentrale forhandlinger.

**Er du bibliotekar,
hører du til hos oss
– uansett hvor du jobber.**



Bibliotekarforbundet

Øvre Vollgt 11, 0158 Oslo - Pb 431 Sentrum, 0103 Oslo

Tlf.: +47 48 02 09 00

bf@bibforb.no - www.facebook.com/Bibliotekarene

www.bibforb.no