

B
F

Forhandlingshefte



Innhold

Lønnsoppgjørene	03
Tariffområder	03
Sentrale forhandlinger	03
Lokale forhandlinger	03
Lokale drøftinger	04
Utforming av krav	04
Slik foregår lokale forhandlinger	06
KS	08
Kapittel 4	08
Kapittel 3	08
Kapittel 5	08
Stat	12
Oslo kommune	13
Tariffordbok	14
Årshjul	15

I de årlige lønnsoppgjørene forhandler vi om lønns- og arbeidsvilkår. Lønnsforhandlinger føres både sentralt og lokalt. Dette heftet gir informasjon om hvordan forhandlinger foregår, og er ment som en støtte til de som skal forhandle.

Lønnsoppgjørene

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.

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 mekling. Dersom partene ikke kommer til enighet i meklingen, blir det streik.

Lokale forhandlinger

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

Lokale forhandlinger foregår som regel på høsten, i etterkant av de sentrale forhandlingene. I Oslo kommune og KS-sektorens kapittel 4 gjennomføres lokale forhandlinger bare når det blir satt av en pott sentralt. I KS-sektorens kapittel 3 og 5 og i staten 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 kalle inn til innledende drøftingsmøte i forkant av forhandlingene samt legge de praktiske rammene for forhandlingene.

Tips:
Prioriter drøftingsmøtet!
Der legges føringene for forhandlingene.



Lokale drøftinger

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 den. 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.

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 Hovedtariffavtalene. KS: kap. 3, punkt 3.2.1, Stat: 2.6.3 og Oslo kommune: Dok. 25, Del B, punkt 1.2.5.

Utforming av krav

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

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.

Tips:

Det er lettere å få gjennomslag for krav som er forankret i lokal lønnspolitikk.

Hvor høyt kravet skal være 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 (for eksempel aktivitetsøkning eller nye tjenester)

Bibliotekarforbundets viktigste tariffområder

KS: Omfatter folkebibliotek, fylkesbibliotek og skolebibliotek (med unntak av bibliotekarer i Oslo kommune).

Oslo kommune: Eget tariffområde, og omfatter hovedsakelig Deichman og skolebibliotekarer i Utdanningsetaten.

Staten: Omfatter høyskoler og universitet, statlige virksomheter og statlig administrasjon.

Samfunnsbedriftene: Omfatter kommunalt eide selskaper og bedrifter som leverer tjenester innen offentlig sektor, som for eksempel Biblioteksentralen.

Spekter: Omfatter blant annet helseforetak.

Virke: Omfatter private virksomheter som for eksempel museer, høyskoler og helseforetak.

Slik foregår lokale forhandlinger

Innsamling av data

- Gjør dere kjent med resultatet av de siste sentrale forhandlingene.
- Gjør deg kjent med BFs lønnspolitikk og lønnsstrategi. Dette finner du på våre nettsider.
- 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 krav medlemmene eventuelt bør legge vekt på.
- Oppfordre medlemmer til dialog med leder om sitt krav og til å be om en lønnsutviklingsamtale.

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

- nemnd som valg av tvisteløsningsmodell.
- Arbeidsgiver skriver referat.

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 lønnsutvikling for egne medlemmer med andre arbeidstakere lokalt. Finnes det skjevheter?

Utforming av krav

- Undersøk om arbeidsgiver benytter et eget kravskjema. Hvis ikke, bruk gjerne BFs kravskjema, som kan lastes ned på våre nettsider.
- Gjennomgå og systematiser kravene. Lag en prioriteringsliste og nedjuster urimelige krav. Konferer gjerne med sekretariatet.
- Regn ut rammen for totalkrav.
- Snakk med enkeltmedlemmer for mer argumentasjon eller tilleggsopplysninger.
- Oversend kravene til arbeidsgiver innen fastsatt frist.

Forhandlingsdelegasjonen

- Avklar hvem som skal forhandle og hvem

som 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 observere samt være rådgiver for forhandleren når BF-delegasjonen tar særmøter 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 distriktslagsleder eller en i BFs sekretariat. Det er viktig å lage avtale på forhånd for å være trygg på at bakvakten er tilgjengelig på det riktige tidspunktet.

Gangen i forhandlingsmøtet

- Åpning/presentasjon.
- Innledning (praktiske forhold)
- Gjennomgang av krav, basisargumentasjon og spørsmålsrunde.
- Tilsvar (arbeidsgivers svar på presenterte krav), også kalt tilbud 1.
- Presentasjon av kravene igjen, ytterligere argumentasjon, spissing av kravene.
- Arbeidsgivers tilbud 2.
- Eventuelt flere runder.

Særmøter

- I KS-sektoren er det vanlig at delegasjonene benytter seg av særmøter med sine respektive rådgivere/bisittere underveis i forhandlingene. I særmøtene vil man drøfte forslag og krav som er kommet frem i plenums møte.
- Husk at interne diskusjoner ikke skal holdes i plenum. Særmøter 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 BFs 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.

Evalueringer

- 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?

Informasjon om resultatet

- Arbeidsgiver har ansvar for å informere om resultatet.
- Protokoll eller forhandlingsresultat skal oversendes BFs sekretariat.

Tips:

BFs lønnspolitiske strategi inneholder råd og anbefalinger til deg som skal forhandle.

KS

Stillingene i KS-sektoren er innplassert i flere kapitler. Det er forskjellige forhandlingsbestemmelser i de ulike kapitlene.

Som hovedregel kan vi si at biblioteksjefer tilhører kapittel 3 eller 5, spesialbibliotekarer og skolebibliotekarer tilhører kapittel 5, og øvrige bibliotekarer tilhører kapittel 4, men det finnes unntak. Hovedtariffavtalen inneholder oversikt over de ulike stillingskodenes kapittelplassering.

Kapittel 4

For arbeidstakere i KS-sektorens kapittel 4 gjelder garantilønnsystemet. 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 kap. 4 pkt. 4.2.1. I HTA kap. 3 pkt. 3.2 omtales likelønn, kompetanseutvikling, kvalitet på tjenestene og kompetanse som viktige kriterier når lønn skal fastsettes. Her stilles det også krav om at virksomheten skal utforme lokal lønnspolitikk etter drøftinger med de ansattes organisasjoner.

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 kap. 3 pkt. 3.4.

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.

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 kap. 5 pkt. 5.1. I prinsipper for lønnsfastsettelse skisseres følgende kriterier: den

Tips:

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

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 KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

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.

Krav eksempelp

Gammel årslønn 520 000
Krav på 4 % = 20.800
Nytt lønnskrav = 540.800

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 kap. 4 pkt. 4.2.1.

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

Særskilte forhandlinger

Partene lokalt kan i tillegg til de ordinære lokale forhandlingene ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønsplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser, når det har skjedd vesentlige endringer. Mer om dette i HTA kap. 3 pkt. 3.4.4, kap. 4 pkt. 4.2.2 og kap. 5 pkt. 5.2.

Eksempel på pro rata-beregning

Ved pottforhandlinger bruker BF pro rata-beregning (forholdsmessig beregning) 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

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

BFs lønnsmasse utgjør 12,7 prosent av den totale lønnsmassen.

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

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

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

Tips:

Sørg for å ha bakvakt tilgjengelig!



Foto: Kristin Strøm

Stat

De sentrale parter i det statlige tariffområdet er staten, representert ved Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) og hovedsammenslutningene. Arbeidsgiver og tillitsvalgte på forhandlingsstedet er lokale parter. Forhandlingssteder fremgår av tariffavtalen.

I staten skal all økonomi forhandles og fordeles gjennom årlige lokale forhandlinger. Man disponerer rammen som er fremforhandlet sentralt. Årslønn avtales individuelt og oppgis i kroner. A-tabellen og lønnstrinn forsvinner for Unios medlemmer med ny tariffavtale i 2022.

Lokal lønnspolitikk

Statens lønnsystem forutsetter at partene lokalt er enige om virksomhetens lønnspolitikk og hvordan lønnsystemet skal brukes for å nå virksomhetens mål. Den lokale lønnspolitikken kan inneholde bestemmelser om blant annet minstelønnsnivåer.

Lokale forhandlinger

Det føres lokale forhandlinger i statlige virksomheter etter HTA § 2.5.1 når det er avsatt pott til det og/eller ved at det skytes til midler fra virksomhetens budsjett. Den økonomiske rammen skal være klarlagt før forhandlingene starter.

Det er tillitsvalgte og arbeidsgiver ved den enkelte virksomhet som forhandler om lønnsøkning – både generelle tillegg, tillegg for grupper og individuelle tillegg. Alle virkemidler som kan benyttes er oppgitt i HTA § 2.5.4.

Før forhandlingene bør partene bli enige om hvilke områder og grupper de skal prioritere.

Dette skal skje i det forberedende møtet (drøftingsmøtet). 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.

Lønnsstiger og ansiennitet

Stillinger som tidligere har vært innplassert i lønnsramme har nå fått lønnsstige.

- Kort lønnsstige har en lengde på 10 år med 1,1 % årlig stigning (F.eks. førstebibliotekar og førstekonsulent)
- Lang lønnsstige har en lengde på 16 år med 1,1 % årlig stigning de 10 første årene, og deretter 0,55 % årlig stigning de 6 neste årene (F.eks. bibliotekar, universitetsbibliotekar og konsulent)

Årlig ansiennitetsopprykk beregnes av den enkeltes gjeldende årslønn, og kommer i tillegg til regulering av lønn etter kapittel 2 i HTA. Nytt lønnsystem er basert på ansiennitet i stilling. Det vil si at man starter på nytt i lønnsstigen ved skifte av stillingskode.

For stillinger som tidligere ikke har vært i lønnsramme er det ingen endring (Rådgivere, hoved- og spesialbibliotekar). Lønnsplanhefte 56 (Vedlegg 1 til HTA) viser alle stillingers innplassering.

Brudd i staten

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

Særskilte forhandlinger

For særskilte forhandlinger gjelder egne regler og kriterier, styrt av HTA § 2.5.3. Forhandlingene gjennomføres med jevne mellomrom gjennom hele året. Den vanligste grunnen

til å fremme krav i særskilte forhandlinger er endrede arbeidsoppgaver eller økt ansvar i stillingen. Tillegg som gis i særskilte forhandlinger tas av potten for «gledning» i det sentrale, årlige lønnsoppgjøret.

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 pkt. 1.2.1.

Sentrale parter forhandler hvert år om generelt tillegg på lønnstabellen. 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 avsatt pott til lokale forhandlinger vil disse føres på ulike forhandlingssteder (bydeler og etater). Det er de lokale tillitsvalgte som representerer arbeidstaker-siden 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 pkt. 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 det sentralt fastsatte stillingskode- og lønnsrammesystemet, slik det er angitt i Dok. 25. Oslo kommune offentliggjør egne retningslinjer for lokale forhandlinger etter at den økonomiske rammen er klar.

Brudd i Oslo kommune

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

Særskilte forhandlinger

Etter Dok. 25 § 16.2 kan det, uavhengig av ordinære lokale forhandlinger, føres særskilte forhandlinger lokalt dersom det har skjedd vesentlige endringer i de forhold som er lagt til grunn ved fastsetting av arbeidstakerens lønn.

Tariffordbok

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

Føringer: Hovedtariffavtalene gir føringer de lokale partene må forholde seg til når krav prioriteres. Av og til legger de sentrale parter føringer på lokal pott.

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

Glidning: Forskjellen mellom avtalt og faktisk lønnsvekst i et lønnsoppgjør. Omfatter lønnsøkninger som kommer i løpet av året som bl.a. ansiennitetstillegg og endringer i lønn som følge av kompetanseheving eller endret stilling. Lønnsglidningen regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

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

Justeringer: Lønnstillegg som gis til enkelte grupper og enkelte stillinger.

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

Lokal nemnd: Tvisteløsningsmodell der en mekler 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.

Mekling: Hvis man ikke kommer til enighet i sentrale lønnsforhandlinger går oppjøret til mekling. Riksmeklerens oppgave er å få partene til å komme til en løsning. Et eventuelt meklingsresultat kan sendes ut til uravstemning før oppjøret er ferdig.

Mellomoppgjør: Betegnelse på lønnsregulering midt i tariffperioden, hvor pris- og lønnsutviklingen for 1. avtaleår, den økonomiske situasjonen og utsiktene for 2. avtaleår legges til grunn.

Overheng: Angir hvor mye lønnsnivået ved utgangen av året ligger over gjennomsnittslønna for hele året. Skyldes at virkningstidspunktet for lønnsøkning gis på ulike tider i året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng inn i neste år enn tilsvarende tillegg gitt tidlig i året. Overhenget regnes inn i den økonomiske rammen for lønnsoppgjøret.

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

Streik: Hvis man ikke blir enige med motparten, og mekling ikke har ført frem, kan streik brukes som kampmiddel. Det er BF sentralt som bestemmer hvilke arbeidsplasser som skal streike, og hvilke medlemmer som skal tas ut i streik.

Tariffavtale: En kollektiv avtale om lønns- og arbeidsvilkår mellom en fagforening og en virksomhet eller arbeidsgiverorganisasjon. Tariffavtaler består gjerne 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 i et hovedoppgjør. Hovedavtalen fornyes i egne forhandlingsrunder der det ikke er anledning til å gå til streik eller lockout.

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

Økonomisk ramme: Den økonomiske rammen er en beregning av hva oppjøret faktisk koster arbeidsgiveren og dermed også hva det – samlet sett – gir arbeidstakerne. Rammen omfatter bl.a. lønnstillegg og ubekvemstillegg i tillegg til overheng og glidning.

Årshjul

Januar: Forberedelse til sentrale forhandlinger. BF diskuterer krav i egne tariffutvalg.

Februar: Forberedelse til sentrale forhandlinger. TBU-rapporten som angir grunnlaget for lønnsoppgjøret legges frem. Forbundsstyret vedtar 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. Avsluttes med resultat eller mekling.

Mai: Sentrale forhandlinger i Spekter og Samfunnsbedriftene. Eventuell mekling i offentlig sektor.

Juni: Mulig streik, mulige justeringsforhandlinger i Oslo kommune, forberedelse til lokale forhandlinger i KS og Stat.

Juli: Ferieavvikling.

August: Forberedelse til lokale forhandlinger, distriktslagene arrangerer Kick-off.

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

Oktober: Lokale forhandlinger i statlig sektor og eventuelt i Oslo kommune.

November: Oppsummering av lokale forhandlinger.

Desember: Revidering av BF's lønnsstrategi.

Bibliotekarforbundet
bf@bibforb.no
+47 48 02 09 00
bibforb.no

Én profesjon – ett forbund

BF

Bibliotekarforbundet