

TR's MANUAL til forhandling

Begæring af forhandling

-Gøres oktober-november

-Lønforhandling begæres hos leder -

Skabelon til mandat indhentning:

Inden en forhandling skal Tr sørge for at indhente mandat hos kollegerne, som er medlemmer af BUPL.

De medlemmer som du repræsenterer skal inddrages og høres inden en forhandling. Du skal som TR sikre dig, at dit mandat er i orden.

Det kan gøres sådan:

Hold medlemsmøde, diskuter og bliv enige om hvad der skal forhandles om. (over Teams, fysisk møde)

Går gruppen med solidarisk løn eller individuelle lønkrav?

TR kan også bede om, at få en mail fra hvert medlem om lønkrav og begrundelse herfor.

Herefter går TR til forhandling på baggrund af dialogen/kravene med baglandet.

Hvis der opstår uenighed under forhandlingen, hold pause og vend tilbage til baglandet og drøft det, så du sikrer dig mandat ved et nyt forhandlingsmøde.

- Orienter medlemmerne pr. mail og- eller på et P-møde.

-Skaffe lønsedler hos lederen eller medlemmer.

Forinden forhandlingen

- løn tjek:

-gennemse Løn oplysninger, sammen med medarbejderne om muligt.

-argumenter til forhandlingen; den ansattes evt lønstigning

Alt skal ske inden udgangen af året, optimalt oktober-november.

Løn forhandling:

Andet:

Hvis man står i en situation hvor lederen kommer med et andet forslag end det medarbejderen ønsker, skal man gå tilbage og sikre sig at man har medlemmets mandat til at sige ja. I en fælles forhandling er det ikke et krav at man går tilbage til hvert medlem.

Hvem gør hvad i en forhandling?

Nyansættelser:

Arbejdsgiver tager initiativ til lønforhandling med BUPL.

FTR tager kontakt til personen der skal ansættes og laver plan for lønforhandling med arbejdsgiver.

Ansøgeren kan med fordel fremvise sidste lønseddel fra forrige arbejde for at vise eventuelle kvalifikations tillæg, som vedkommende gerne vil have med sig.

Den årlige lønforhandling:

Arbejdsgiver eller TR/FTR kan begære forhandling.

Begge parter er ansvarlige for at forhandlingen bliver afholdt hurtigst muligt og der er svarfrist på begæring senest 6 uger efter den er fremsat.

Den part der begærer om forhandling skal fremsende forhandlingsforslag rettidigt. Andre relevante dokumenter/materialer skal ligeledes fremsendes.

Der kan udover løn også forhandles om videreuddannelse og andre arbejdsforhold.

Andre forhandlinger:

Med-udvalget kan opleve at skulle forhandle, omend det er yderst sjældent.

Før, under og efter en forhandling:

Før

Det foregår i samarbejde m. leder (orientér om at der er et ønske om forhandling),

Formøde m. medlemmer om ønsker og budgettet skal være tilgængeligt for TR,

Under

Referat indeholder hvem der er til stede, dagsorden, hvad der er aftalt/forhandlet og om

der (u)enighed løn/kompetence/funktion, skal der drøftes videre på et senere tidspunkt,

hensigtserklæring om f.eks. engangsbeløb/kurser/uddannelse m.m., hvem der er referent,

referatet godkendes/underskrives med underskrifter af de tilstedeværende,

Efter

Opfølgning

Tidsramme for en forhandling

- begære forhandling okt/nov (6 uger)
- De 6 uger starter når forhandlingen er begæret

Hvornår begynder forhandlingen?

- hele året pågår forhandlinger, idet der er et fælles ansvar for at holde hinanden opdaterede på lønforhold m.m.

- Derudover kan man til hver en tid bede om en lønforhandling

Hvad har vi gjort forinden?

- institutionens lønpolitik, hvis man har en sådan. TR kan med fordel lave en med medlemmerne (solidarisk eller individuel løn)

- Forhåndsftalen

- Medlemsoplysninger/lønseddel

- Institutionens budget/ tilbageløbsmidler

- Medlemsmøde sammen eller individuelt

- Forhandlingsdato

- Lønanalyse (Boris Lønberegner giver leder og TR samme udgangspunkt)

Husk også undervejs:

- alle bliver hørt

- TR kan ikke forhandle egen løn

- Løbende dialog med lederen

Vigtigt bagefter:

- Lave et forhandlingsreferat/ uenighedsreferat

- Er lønmidler blevet brugt efter hensigten?

- Gensidige ønsker indgår i referatet/ intentioner i næste forhandling

- Hvad meldes ud løn, hvornår og af hvem (evt. leder og TR sammen)

Lav bilag til de mere detaljerede ting.

Forskel på kval. løn og F løn.

Ansatte på BUPL OK skal forhandles.