

Hovedavtalen

Privat sektor

Introduksjon til de viktigste bestemmelsene i hovedavtalen(e)

Trinn2

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte

Hovedtemaer

1. Generelt om hovedavtalene
2. Valg av tillitsvalgte
3. Rettigheter og plikter
4. Medbestemmelse
5. Kort om særavtaler og tvister (mer på Trinn3)

Tema 1

Generelt om hovedavtalene



Hovedavtalene

- Alle tariffavtaler har en hovedavtale som del 1
- Grunnleggende og felles bestemmelser for alle tillitsvalgte
- *Trinnhøydeprinsipp* – tariffavtalen må vike ved motstrid



Over hovedavtalen ligger alt av lover og forskrifter,
for eksempel arbeidsmiljøloven

Lov

Hovedavtale:
NHO
Virke
Staten, osv

Hovedavtale

Tariffavtaler (overenskomster):
Funksjonæravtalen,
Verkstedsoverenskomsten,
Hovedtariffavtalen i staten, osv

Overenskomst

Særavtaler:
Reiser,
Flexitid, osv

Særavtale

Din arbeidsavtale

Individuell arbeidsavtale



Tema 2

Valg av tillitsvalgte



CASE

Du er eneste kandidat til vervet som hovedtillitsvalgt for Paratmedlemmene i bedriften Fukt & Betong. Dere er 12 medlemmer i klubben og 7 kom på årsmøtet. Siden du er den eneste som ønsker vervet blir du valgt ved akklamasjon. Under møtet spør du en kollega om ikke hun kan være nestleder i klubben. Det sier hun ja til og ingen protesterer.

Da du stikker innom sjefen for å fortelle at du er ny tillitsvalgt, blir han sur og grinete. Det viser seg arbeidsgiver ikke ønsker deg som tillitsvalgt, da du tidligere var verneombud og insisterte på å bedre sikkerhetsutstyr og å gå på egne kurs for verneombud. Det ble dyrt for bedriften.

Arbeidsgiver hevder at alle valg må være skriftlige og hemmelige, slik at du ikke kan være riktig valgt. Din nestlederen vil han uansett ikke forholde seg til. Ikke er hun valgt og ikke kan dere være mer enn en tillitsvalgt. Dessuten har nestlederen kun vært ansatt i 6 måneder.



Valg av tillitsvalgte

- § 5-1 Dere kan kreve å ha en tillitsvalgt
- § 5-3.3 Antall tillitsvalgte styres av antall ansatte
- § 5-4 Arbeidsutvalget leder de tillitsvalgtes arbeid



Valg av tillitsvalgte

- § 5-3.1 Dyktig og anerkjent – men ikke en del av ledelsen
- § 5-3.4 Valgperioder opp til 2 år
- § 5-3.5 Melding om valget gjøres skriftlig til bedriften





Oppsummering tema 2

Valgregler

- Krav på tillitsvalgte
- Antall tillitsvalgte forholdsmessig ut fra ansatte
- Arbeidsutvalget har fulle rettigheter etter hovedavtalen
- Valgperiode og melding til arbeidsgiver
- Ikke tillitsvalgte fra ledelsen
- NB: Husk å følge egne vedtekter!

Tema 3

Rettigheter og plikter



CASE

Dagen etter du ble ny tillitsvalgt blir du tatt til side av sjefen. Han kan fortelle at bedriften er solgt til et firma i Sveits, og at alle beslutninger heretter må godkjennes av dem. Han ser derfor ikke noen grunn til å videreføre egne møter med fagforeningene i bedriften.

Da det blir færre møter ber han deg begrense tidsbruken for tillitsvalgte til maksimalt 1 time i måneden og han gjør det klart at søknaden om fri til trinn 2 kurs i Parat er avslått.



Plikter og rettigheter

§ 5-2

- De tillitsvalgte er "representanter og talsmenn"
- Som tillitsvalgt kan du "forplikte" de ansatte
- Også saker utenfor tariff kan de tillitsvalgte "ta seg av og søke ordnet"
- Det du tar opp gjør du direkte til arbeidsgivers representant

Plikter og rettigheter

§ 5-2.3 og 5-2.4

- Arbeidsgiver må alltid ha en ansvarlig representant til stede
- Ved forhandlinger må du ha fullmakt, og du kan kreve at arbeidsgiver har det
- Begge parter kan bruke stedfortredere (jf. Fullmakt)
- Sjelden mer enn tre tillitsvalgte i tvistesaker (Husk: dersom du er alene kan du ta med den en kollega)

Plikter og rettigheter

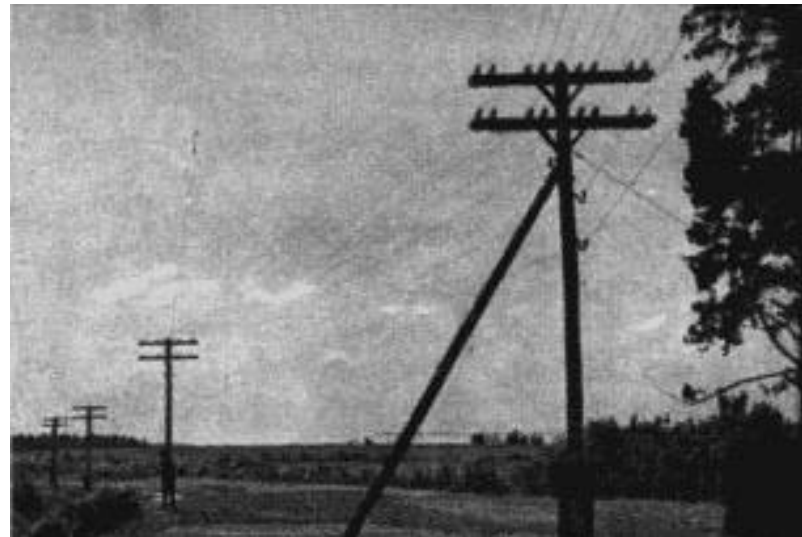
§ 5-1

- Rolig og godt samarbeidsforhold
- Tillitsvalgte skal påse at lover og avtaler blir fulgt
- Kan ikke medvirke til ulovlig konflikt, eller nedlegge ditt verv
- Vise hensyn til bedriften

Plikter og rettigheter

§ 5-6

- Nødvendig tid
- Bør det lages en avtale på bedriften?
- Drøftinger om nødvendig utstyrt arbeidsrom
- Minimum låsbart skap og adgang til telefon (og telefaks!)



Plikter og rettigheter

§ 5-6.4 og § 5-7

- Møter i arbeidstiden må i utgangspunktet avklares med bedriften
- Unntak: valg av tillitsvalgte og tariffavstemninger
- "Vesentlige driftsmessige ulemper" vurderes konkret
- Møter (tvistemøter) på fritid godtgjøres med ordinær timelønn
- Verneombud kan få overtid etter aml. (40%)

Plikter og rettigheter

§ 5-8

- Rett på fri til møter, forhandlinger, kurs og lignende
- Henvend deg til ledelsen så tidlig som mulig





Oppsummering tema 3

Rettigheter og plikter

- Du kan forplikte egne medlemmer (noen ganger alle ansatte)
- Plikt til å bidra til et godt arbeidsforhold
- Rett til fri
- Møter i arbeidstiden må skje i forståelse med bedriften
- Medlemsmøter i arbeidstiden ved valg og avstemning

CASE

Tina har vært på et tredagers kurs i forhandlingsteknikk for tillitsvalgte i Parat. Vel tilbake på jobb blir han/hun møtt av sjefen sin som overrekker et pent knippe saker Tina må begynne å jobbe med – straks.

Sjefen sier: "Nå som du har hatt fri i mange dager må jeg kunne forvente at du yter en ekstra innsats de neste dagene, slik at du kommer ajour med oppgavene dine. Du får om nødvendig jobbe kveldstid også."

Kan arbeidsgiver kreve at du "arbeider inn" den tiden du har brukt på tillitsvalgtkurs?



CASE

En kollega kommer en dag løpende til Tina med et oppslag hun har sett i Dagbladet. "Så mye bør du tjene", sier artikkelen. Kollegaen har regnet ut at ut fra utdanning, erfaring og bransje bør hun tjene minst 30.000 mer enn hun gjør nå. Hun krever derfor at Tina straks krever lønnsforhandlinger for henne med arbeidsgiver.

Kan den tillitsvalgte ta opp lønsspørsmål med arbeidsgiver når som helst? Og kan det også gjøres for individuelle ansatte?



CASE

Tina blir innkalt til møte med sjefen på kort varsel og uten informasjon om hva det dreier seg om. I møtet presenterer sjefen en nedbemanningsplan for Alfa som innebærer kutt av 20% av stillingene. Det har gått dårligere med driften enn man var klar over.

Sjefen sier at det har vært viktig å holde dette som en lukket prosess helt til nedbemanningsplanen var klar, for ikke å uroe de ansatte. Nå vil han imidlertid at Tina skal akseptere planen på strak arm. For som han sier: "Vi har ingen tid å miste."

Her er det mye å lure på. Kan arbeidsgiver sette i gang en prosess som dette uten å involvere de tillitsvalgte? Kan sjefen innkalle meg til et møte uten å gi meg en agenda? Og kan han forlange at jeg tar en beslutning der og da, hvis situasjonen krever det?



Tema 4

Medbestemmelse



Målsettinger

§ 9-1 Målsetting

- Medinnflytelse og samarbeid
- Økonomisk utvikling
- Trygge og gode arbeidsforhold
- Øke effektivitet, senke kostnader, bedre konkurranseevne, ny teknologi, nødvendig omstilling
- Begge parter har plikt til å ta initiativ, støtte opp om og medvirke til samarbeid

Rammebetingelser

§ 9-2 Organisering og gjennomføring

- Avdeling eller arbeidsgruppe skal kunne påvirke egen hverdag
- Berørte ansatte skal sikres reell innflytelse
- Tillitsvalgte kan utpeke ansattes representanter
- Mulig å lage en egen avtale om medbestemmelse og medinnflytelse

Drøftelser

§ 9-3 Drøftelser om ordinær drift

- Økonomi, produksjonsmessig, arbeidsplassen, daglig drift, alminnelige lønns- og arbeidsvilkår
- Minimum 1 gang i måneden. Dere kan avtale flere eller færre møter og tillitsvalgte kan be om møte uavhengig av avtale/hovedavtalen



Tillitsvalgt i omlegginger

§ 9-4 Drøftelser vedrørende omlegging av driften

- Omlegging skal drøftes så "tidlig som mulig"
- Viktige omlegginger, herunder endringer i produksjonstillegg og metoder
- Sysselsettingsspørsmål, herunder planer om utvidelser og innskrenkinger

Selskapsrett

§ 9-5 Drøftelser om selskapsrettslige forhold

- Skal drøftes så "tidlig som mulig"
- Fusjon, fisjon, salg, hel eller delvis nedleggelse eller rettslig omorganisering av virksomheten
- Møte med nye eiere, videre drift og mulighet for ansatte til å ta over virksomheten

Drøftelser og informasjon

§ 9-6 Drøftelse og informasjon

- Drøftelser før beslutning tas
- Hvis man ikke tar hensyn til tillitsvalgtes anførsler må det begrunnes skriftlig. Det settes opp en protokoll
- Hvis YS mener en endring er tariffstridig, kan de kreve forhandlingsmøte



Rett til innsyn

§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

- Tillitsvalgte har krav på å få se regnskaper
- Årsoppgjøret skal forelegges tillitsvalgte straks det er ferdigstilt
- Tillitsvalgte har krav på innsyn i økonomiske forhold for å ivareta medlemmenes interesser ("går det virkelig så dårlig av vi må legge ned en avdeling?")

Medbestemmelse

- § 9-8 Eksterne rådgivere – tillitsvalgte velger om de bruker eksterne rådgivere (ikke automatikk i at bedriften betaler)
- § 9-9 Forhåndsinformasjon – tillitsvalgte skal orienteres før øvrige ansatte
- § 8-1 Tillitsvalgte skal informeres om nyansettelser



Oppsummering tema 4

Medbestemmelse

- Tillitsvalgte skal få mulighet til å påvirke arbeidsforholdene
- Tillitsvalgte har krav på informasjon "så tidlig som mulig"
- Drøftelser før beslutning tas

CASE

Etter at du kommer tilbake fra Trinn 2 kurs i Parat, ber du om et møte med sjefen.

På møtet planlegger du å spørre om ikke salget av selskapet til Sveits skulle vært drøftet med de tillitsvalgte tidligere.

Du har også hørt rykter om at alle skal over i kontorlandskap, at en avdeling skal nedlegges, at dere skal omorganisere og ansette folk i en ny markedsavdeling. Sjefen sier at dette eventuelt vil være sensitive opplysninger og at han ikke kan si noe om dette nå. Møte er uaktuelt.

Det er planlagt et felles informasjonsmøte om 6-9 uker, der det muligens vil komme noen fra hovedkontoret i Sveits. Da vil alle få informasjon om hva som er besluttet.





1. Hvor mange tillitsvalgte kan det være på din bedrift og hvorfor?
2. Hvem kan velges som tillitsvalgte?
3. Hva er et arbeidsutvalg?
4. Kan du være tillitsvalgt på ubestemt tid?
5. Må arbeidsgiver ha beskjed om hvem som er valgt?
6. Kan arbeidsgiver underkjenne valget av deg som tillitsvalgt?
7. Kan du forplikte dine kollegaer?
8. Kan du involvere deg i alle saker som omhandler dine kollegaer?
9. Hva er nødvendig tid for deg?
10. Kan du ha møter i arbeidstiden?
11. Er det godt betalt å være tillitsvalgt?
12. Har du krav på fri med lønn?
13. Har du krav på møter med ledelsen? Hvor mange?
14. Hva mø bedriften drøfte med tillitsvalgte?
15. Har du krav på å få se regnskaper?

Tema 5

Særavtaler og tvister



Kort om særavtaler

- Særavtaler er regulert i kap. 4
- Særavtaler kan brukes til å regulere lønns- og avtalevilkår
 - Må ikke stride mot tariffavtalen
 - Utfyller tariffavtalen
 - Gjelder til de sies opp skriftlig

Kort om tvister

- Regulert i § 2-3
- Dersom partene er uenige (tvist) om forståelsen av hovedavtalen eller tariffavtalen skal dette søkes løst ved forhandlinger
- Fra slike forhandlinger settes det opp protokoll
- Hvis man ikke blir enige, går saken videre til Parat/YS

CASE

Du er tillitsvalgt i Hadeland Skrivemaskiner & Telefaks. I tariffavtalen er det ingen godtgjørelse for reiser, diett og lignende. Det forutsettes at man blir enige i bedriften lokalt. Alt som står i tariffavtalen § 5-5 er følgende: "Reiser og opphold i forbindelse med arbeid skal kompenseres. Det forutsettes at partene blir enige i bedriften om en avtale".

Dere er enige om å bruke statens satser, og dere setter opp et forslag til protokoll (sjefen heter Ole Olsen og protokollen skrives i dag).



CASE

I tariffavtalen (§ 7) står det at "pålagt" overtid dekkes med 100 % tillegg. Alle i bedriften får likevel kun 40 % tillegg, da ledelsen mener at "pålagt" overtid kun er de tilfeller der ansatte som først har sagt nei til overtid blir beordret til å jobbe.

Du er uenig og ber om et møte med bedriften.

Med hvilken hjemmel ber du om møte? Sett opp en protokoll som beskriver hva du mener er riktig forståelse av tariffavtalen. Hva mener bedriften er riktig? Gi en beskrivelse av hva som skjer med saken fremover hvis man ikke blir enig underveis.

