

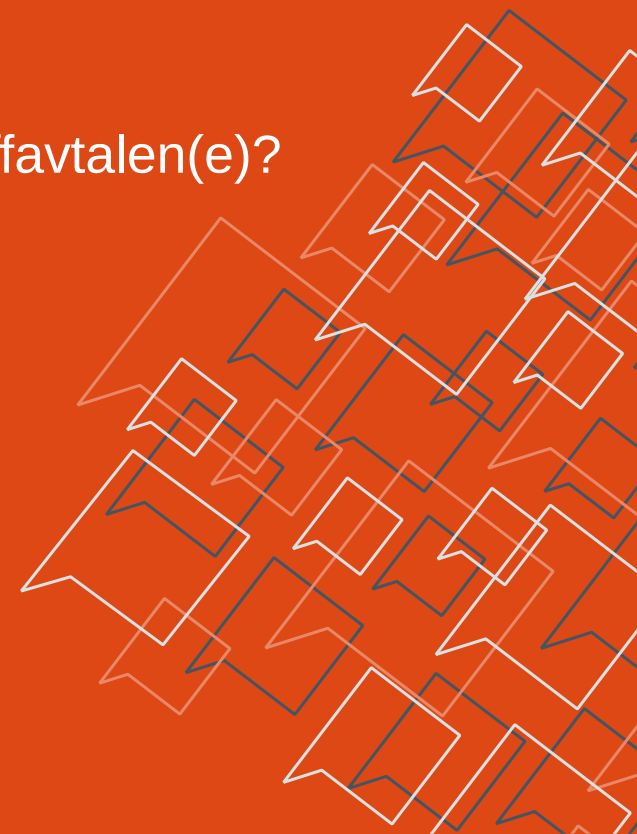
Kollektiv arbeidsrett

Hovedavtalen

Hvordan kan en tillitsvalgt nyttiggjøre seg tariffavtalen(e)?

Trinn3 for privat sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte



Hovedtemaer

1. Organisasjonsretten
2. Særavtaler og løpetid
3. Permitteringer
4. Enkelte individuelle rettigheter
5. Samarbeidsutvalg, samarbeid i konsern og EWC



1. Hvilke rettigheter har en tillitsvalgt ved ansettelse av nye medarbeidere i en virksomhet ?
2. Hvilke rettigheter man som tillitsvalgt ved en omstilling/nedbemanning ?
3. Tillitsvalgte har rett til å bli informert – om hva og til hvilken tid ?
4. Har du rett til å utøve alle sider av ditt verv i arbeidstiden?

Litt repetisjon fra Trinn2

Hva innebærer det å ha en tariffavtale ?

- Fredsplikt
- Forhandlingsrett
- Beskyttelse av egne rettigheter
- Ufravikelighet innad i tariffhierarkiet (utslag av prinsippet i § 4-1)

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

Lov

Hovedavtale:
NHO
Virke
Staten, osv

Hovedavtale

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

Overenskomst

Særavtaler:
Reiser,
Flexitid, osv

Særavtale

Din arbeidsavtale

Individuell arbeidsavtale



Hvilke rettigheter gir hovedavtalen?

- Valg av tillitsvalgte § 5-3 og klubbens vedtekter
- Rett til nødvendig tid til tillitsvalgtarbeid (kapittel 5)
- Medbestemmelse (kapittel 9)

Tema 1

Organisasjonsretten og streik



Hva er en tariffavtale ?

- Krav til parter
- Krav til innhold
- Krav til form
- Krav til varighet

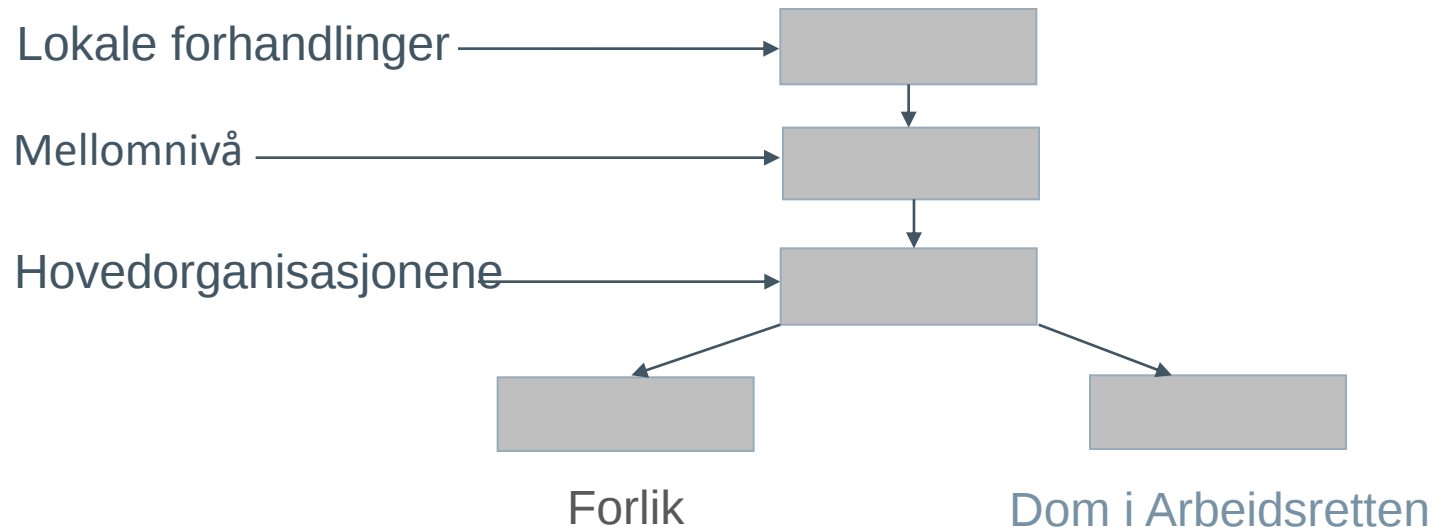
Ufravikelighet

- Innad i tariffhierarkiet (trinn 2)
- Forholdet til den individuelle arbeidsavtalen (Arbeidstvistloven)
- Forholdet til utenforstående arbeidstakere (annet fagforbund eller uorganiserte arbeidstakere)

Rettstvist

Rettstvister: arbeidstvistloven § 8 nr. 1

Hovedavtalen kapittel 2 (§ 2-3 og § 2-4)



Varsler streik

OSLO: Fagforeningen Parat er beredt til å streike for å beholde dagens tariffavtale. Det kan koste seismikk-selskapet Petroleum Geo-Services ASA (PGS) tre millioner kroner dagen.

– Dette er ingen vanlig lønns-kamp. Den nye avtalen vil i praksis gjøre at vi mister streikeretten vår, og at PGS ensidig kan bestemme lønns- og arbeidsvilkårene til de ansatte, sier Lars-Petter Larsen, forhandlingsleder i fagforeningen Parat.

Efter at PGS meldte seg inn i arbeidsgiverforeningen Oljeindustriens Landsforening (OLF) i januar i år, har det brutt ut full konflikt mellom partene. Mens Parat vil beholde dagens tariffavtale, ønsker OLF å erstatte den med en lokal og sentral avtale. Vilkårene har fått fagforeningen i seismikk-selskapet Petroleum Geo-Services ASA (PGS) til å varsle om en mulig streik i august i år.

– Den sentrale delen inneholder ikke bestemmelser om forhold som oppsigelse, arbeidstid, turnus og lønnordninger. Alle disse bestemmelsene er lagt inn i den lokale avtalen. Problemet med den lokale avtalen, er selskapet kan si opp avtalen på en måneds varsel, og at den kun omfatter den norske delen av selskapet, sier Larsen.

Mandag ble det registrert et streikevarsel hos Riksmeklingsmannen.

PGS har 500 ansatte i 22 land,

hvorav 150 er organisert i Parat. Om partene ikke kommer i mål, vil fagforeningen ta ut tre båter fra 13 august. Det vil koste PGS-konsernet tre millioner kroner daglig, og trolig ramme operasjoner både i Brasil og i Barentshavet.

– Det er synd for selskapet at det har gått så mye politikk i dette, sier Larsen.

Det er andre gang på to år selskapet er i konflikt om betingelsene for de ansatte. Ifølge Parat selv ble streiken i 2009 avlyst på grunn av finanskrisen.

– PGS beklager at partene ikke har kommet til enighet om

en bransjeavtale for seismikk-bedrifter, og lokalt for PGS, sier Tore D Langballe, kommunika-

sjonsdirektør i PGS.

Utover dette ønsker hverken selskapet selv, Næringslivets

Hovedorganisasjon (NHO) eller OLF å uttale seg om konflikten.

BEREDT. Lars-Petter Larsen i fagforeningen Parat. Foto: Kristine Nyborg

DAGBOK

Fredag 29. juli

Resultat: PSI

Makro

Japan: KPI Tokyo for juli.

Japan: Arbeidsledighet for juni.

Japan: Foreløpig industriproduksjon for juni.

Norge: NAV-ledighet for juli kl

09.00.

Sverige: BNP for 2.kv kl 09.30

Norge: Valutakjøp til oljefondet kl

10.00.

ØMU: KPI Flash-estimerer kl

11.00.

USA: Foreløpig BNP for 2.kv kl

14.30.

USA: Foreløpig kjerne PCE for 2.kv

kl 14.30.

USA: Chicago PMI for juli kl 15.45.

USA: Endelig Michigan Confidence for juli kl 15.55.

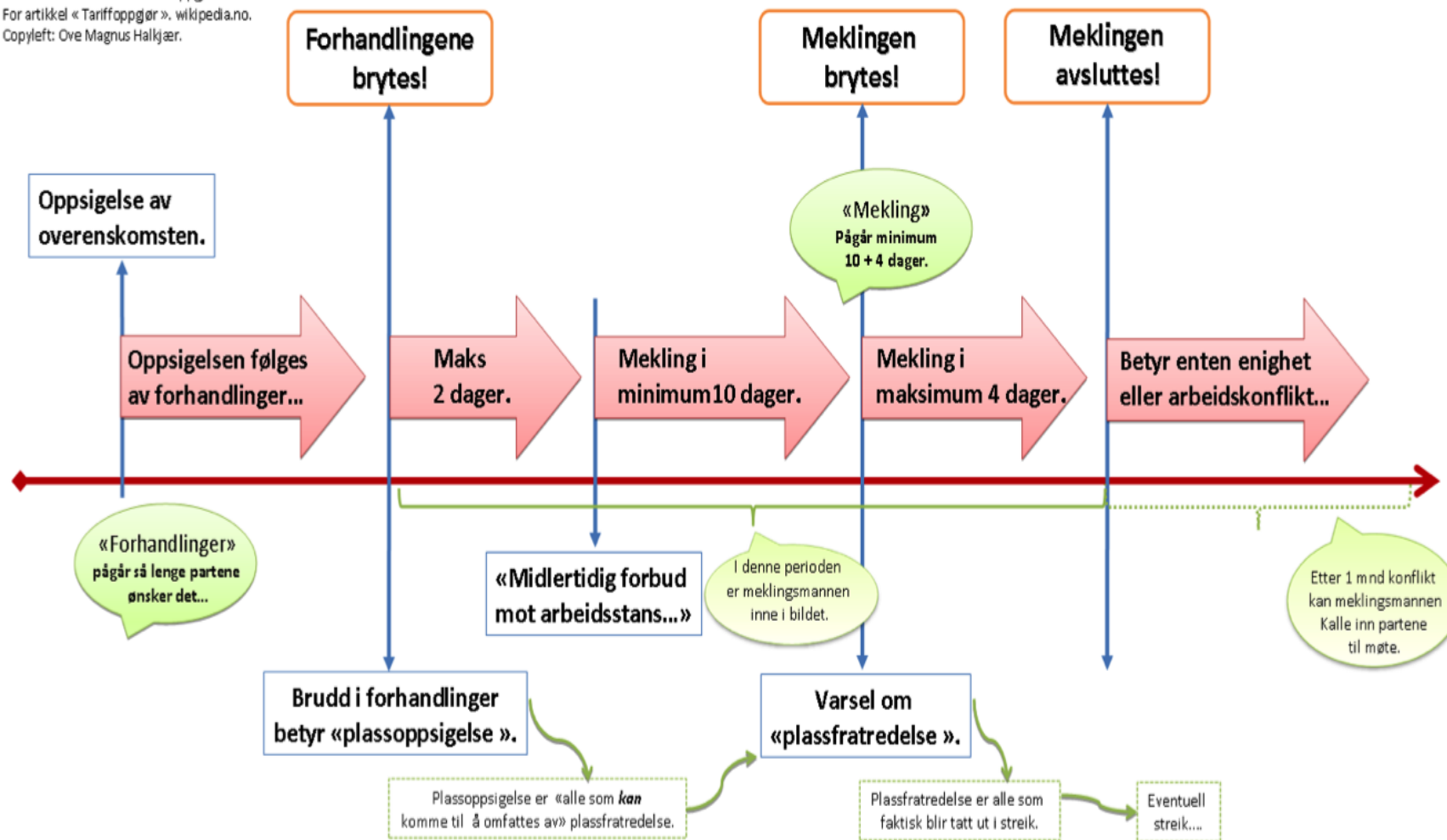
Utenlandske resultater

Anglo American, Calpine, CGGVeritas, Chevron, Eni, Merck, Rheinmetall, Samsung Electronics, Total, Weyerhaeuser

Kilde: TDN Finans

Kollektiv arbeidsrett – streik eller ikke

Skisse av framdrift for «tariffoppgjør».
For artikkel «Tariffoppgjør», wikipedia.no.
Copyleft: Ove Magnus Halkjær.



Hvordan organisere en streik

- De enkelte forhandlingsutvalg tar ut og fastsetter eventuell plassoppsigelse og plassfratredelse
 - Omfang- hvem vil man ramme
 - Kostnader
- Forhandlingssjefen innstiller på eventuelle streikebidrag
- Hovedstyret fastsetter streikebidrag
- Hvordan organisere streiken på en praktisk måte
- Hva betyr streik for det enkelte medlem ?
- Hva er tillitsvalgtes oppgaver ?

Streikebryteri og avslutning av konflikten

- Streikebryteri- hvor går grensen
- Boikott
- Enighet
- Oppgi kravet
- Rikslønnsnemda



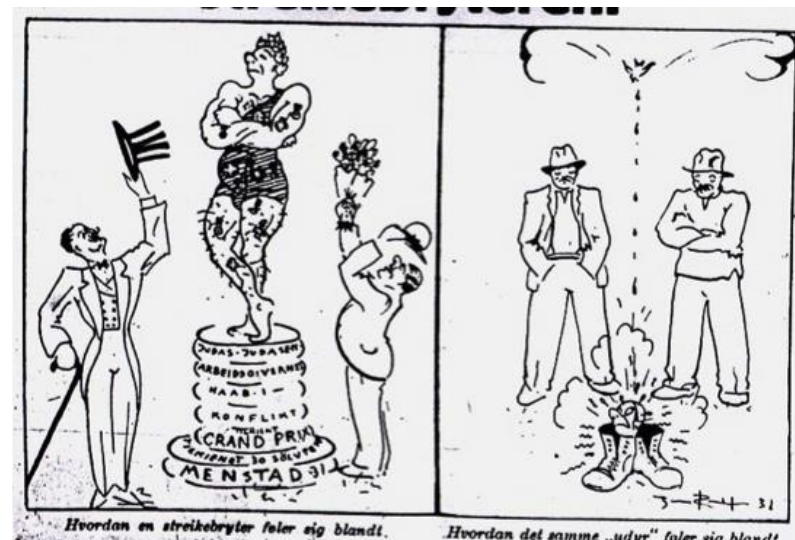
Andre former for konflikt

- Politisk streik, hva, når og hvordan § 3-14
- Sympatiaksjoner, hva, når og hvordan § 3-6
- Hva med å nekte overtidssjobbing ?



Partsrettigheter og konfliktmuligheter

- Ny tariffavtale i en tariffperiode, hvordan gå frem jf. § 3-7
- Overgang til ny tariffavtale, når kan man og hvordan § 3-8
- Tariffnemder § 3-10
- Arbeidsgiver melder seg ut av arbeidsgiverorganisasjon – Arbeidstvistlovens § 7
- Tariffhopping





Oppsummering tema 1a

Organisasjonsretten

- **Rettstvist** – hvordan løse uenighet om forståelse av tariffavtale. **Interessetvist** - hvordan løse uenighet hvis partene er uenige om krav til endring av tariffavtale.
- **Fredsplikten** – ikke streikerett så lenge avtalen (din tariffavtale) består



Oppsummering tema 1 b

Twister, streik og konflikter

- Vi kan kun streike når tariffavtalen er sagt opp, etter utløpsdato og etter å ha forhandlet og meklet
- Sympatiststreik – med andre grupper
- Politisk streik – mot politiske myndigheter
- Hvis streik – så må medlemmene delta og tillitsvalgte gjøre sin del av jobben
- (Litt om) hvordan man **organiserer en streik**



1. Bedriften er en virksomhet med 150 ansatte. Parat har 34 medlemmer. Handel og Kontor har 23 medlemmer. Øvrige er uorganiserte. Tariffavtale er inngått .
2. Dere er av den oppfatning at dette er situasjonen:
Dårlig medbestemmelse
Tillitsvalgte har for dårlige arbeidsforhold
Arbeidsgiver stiller ikke med reelle fullmakter
3. Lag en strategi for møte(r) med arbeidsgiver
4. Strategien skal presenteres for øvrige deltakere og kursledelse

Tema 2

Særavtaler og løpetid



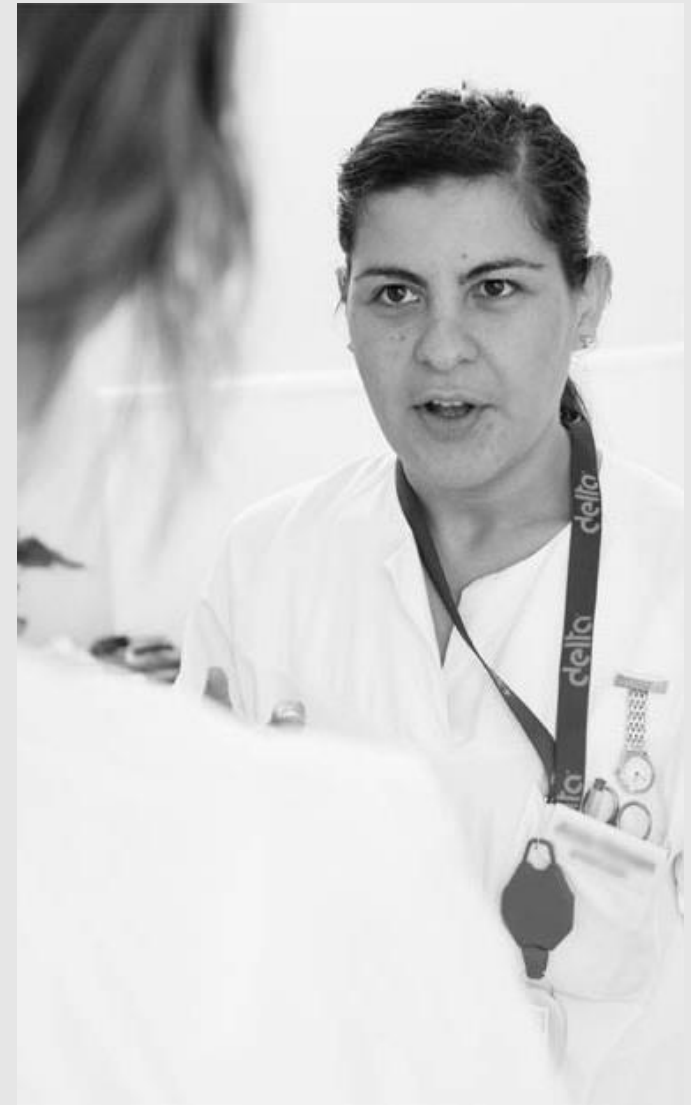
Snørydding = 24/7 = beredskapsvakt



CASE

Klubben og arbeidsgiver i virksomheten KARMA er enige om at den praksisen man har hatt i mange år med at man melder seg frivillig til å ha beredskapsvakt fra fredag – mandags morgen – den skal fortsette. Man er også enig om at siden man nå har hatt tariffavtale ett år så skal ordningen formaliseres. Det skal lages en særavtale.

Bedriften vil at denne avtalen skal kunne sies opp med kort varsel, mens klubben vil ha forutsigbarhet i forhold til endringer.



Særavtaler og løpetid

- § 4-1 Særavtalers gyldighet – må være skriftlig
- § 4-2 Oppsigelse av særavtaler - skal forhandles før oppsigelse
 - 2.ledd –Bestemt løpetid = 1 måned
 - 3.ledd- Inntil videre - Minimum 1 måned
 - 4.ledd – Følger tariffavtalen
- § 4-3 Virkning av utløp – tariffavtalen består



Oppsummering tema 2

Særavtaler og løpetid

- Del av de fleste tariffavtaler - hovedavtale, tariffavtale og lokale avtaler (særavtaler)
- Arbeidsgiver vil ha mulighet til oppsigelse av avtalen
- Klubb/forening bør vektlegge forutsigbarhet og så lange oppsigelsesfrister som mulig



1. Forhandlingene med arbeidsgiver om fri med lønn julaften, nyttårsaften, 3.juledag og to "mellomdager" i påska (en ordning dere har praktisert i 10 år) har strandet.
2. Medlemmene er rasende og vil streike.
3. **Hva er oppgaven til dere tillitsvalgte i den videre prosessen og hva kan dere gjøre ?**

Gå i grupper, bruk fellesarealene. Hver gruppe er forhandlingsutvalget i Parat-ALFA

Tema 3

Permitteringer



Permitteringer – ikke bare i Oljesektoren



CASE

Bedriften må spare penger, da det er mindre oppdrag enn budsjettet i Oslo-avdelingen.

Ledelsen ønsker derfor å permittere 50 % av de ansatte.

Ledelsen vil at de minst produktive ansatte blir permittert.

Det er flere innleide og flere på oppdrag (egne avtaler) blant de 100 "ansatte" i avdelingen.



Hva er permittering?

- Arbeidstakeren midlertidig er helt eller delvis løst fra sin arbeidsplikt på grunn av innskrenkning i driften eller arbeidsstans bestemt av arbeidsgiver
- Tilsvarende er arbeidsgiver midlertidig løst fra lønnsplikten
- Formelt består arbeidsforholdet i permitteringsperioden, og arbeidstakeren har både rett og plikt til å gå tilbake til arbeidet når permitteringen opphører

Vilkår for permittering

- For at permittering skal kunne benyttes kreves det **saklig grunn-** NHO § 7-1.frørste ledd.
- **Eksempel** på saklig grunn kan være: ordremangel, fulle lager, praktiske arbeidshindringer, råstoffmangel, streik i egen eller annen bedrift, ulykker med videre.
- Det skal gis forhåndsvarsel – NHO § 7-3
- Varselet skal være skriftlig – NHO § 7-4
- Muligheten for avbrudd i permitteringen – NHO § 7-3 nr 7

Permitteringens lengde

- Hovedavtalen NHO § 7-1 nr 2 og VIRKE § 7-1 nr 2
Permittering kan ikke finne sted utover 6 måneder med mindre partene er enige om at det fortsatt foreligger saklig grunn
- Permittert arbeidstaker kan få dagpenger på tilsammen 30 uker + 19 uker. Forutsatt lønnsplikt på 10 dager + 5 dager før de to periodene
- Avbrudd i permitteringsperioden (NHO § 7-3 nr 7 og Virke § 7-6)

Lønnsplikt

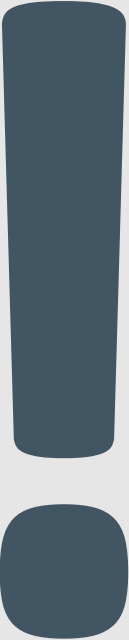
- I varselperioden før permitteringen trer i kraft, har arbeidstaker krav på lønn etter lov om lønnsplikt under permittering.
- Etter at varselperioden har utløpt, permitteringen trådt i kraft og den ansatte ikke lenger er i arbeid, har arbeidsgiver plikt til å betale lønn for en periode på **10 fulle arbeidsdager** ved hel permittering og ved **minst 50 prosent** reduksjon av arbeidstiden. I tillegg 5 dager med lønnsplikt før forlenget permittering på 19 uker.
- Skyldes permitteringen brann, ulykke eller naturomstendigheter, gjelder ingen lønnspliktperiode
- Etter lønnspliktperioden kan den permitterte få dagpenger fra NAV i inntil **30 uker i første omgang og 19 uker i andre omgang** innenfor en 18 måneders periode.
- Ventedager uten krav på dagpenger kommer som hovedregel i tillegg til lønnspliktperioden.

Konferanseplikt

- Arbeidsgiver skal **informere og drøfte** med de tillitsvalgte før varsel om permittering sendes ut, se hovedavtalen med NHO § 7-2 (Virke § 7-2)
- Hva skal drøftes? **Andre muligheter, grunnlag, omfang, varighet og kriterier for utvelgelse**
- Det skal settes opp **protokoll** fra drøftelsesmøtet
- Varslingsfristen begynner ikke å løpe før det har vært konferert med tillitsvalgte

Utvelgelse

- *”Ved permittering kan ansienniteten fravikes når det foreligger saklig grunn” jf. NHO § 7-1.3.ledd.*
- Ofte er det deler av arbeidstokken arbeidsgiver har behov for å permittere. **Ansiennitetsprinsippet skal** etter Hovedavtalen mellom YS/LO og NHO i utgangspunktet **legges til grunn**. Det er imidlertid slått fast at fravik kan skje på bakgrunn av bedriftens saklige behov.
- *”Ved vurderingen av hvem som skal permitteres, skal det legges særlig vekt på de spesielle oppgavene arbeidsutvalget har i bedriften” jf. NHO § 7-1 nr. 4*



Oppsummering tema 3

Permitteringer

- Må være saklig grunn
- Kan ikke være permittert mer en 49 uker (+ 15 dager med lønnsplikt)
- Kan få permitteringsstøtte fra NAV
- Kan ikke starte før permitteringen er drøftet med klubben og varslet er nådd den enkelte berørte arbeidstaker
- Vektlegging av ansiennitetsprinsippet

CASE

Bedriften må spare penger, da det er mindre oppdrag enn budsjettet i Oslo-avdelingen.

Ledelsen ønsker derfor å permittere 50 % av de ansatte.

Ledelsen vil at de minst produktive ansatte blir permittert.

Det er flere innleide og flere på oppdrag (egne avtaler) blant de 100 "ansatte" i avdelingen.





Dere er forhandlingsutvalget i ALFA as. Bruk avtaleverket og lag en argumentasjonsliste for å kunne møte forslaget til permitteringer.



Tema 4

Enkelte individuelle rettigheter



Ved avslutning av arbeidsforholdet

- Ansiennitet ved oppsigelse grunnet innskrenkninger § 8-2
- Oppsigelse av tillitsvalgte § 5-11
- Fortrinnsrett til ny stilling § 10-4
- Sluttattest § 10-7

Tema 4a

Samarbeidsutvalg, samarbeid i konsern og EWC



Samarbeidsutvalg (SU/BU)

- Kan kun være én avtale pr virksomhet
- **Bedriftsutvalg:** BU skal opprettes i alle virksomheter med mer enn 100 ansatte
 - Kan også opprettes ved > 100- hvis YS støtter kravet
 - Kan opprette felles AMU og BU
 - Har rett til dekning av tapt arbeidsfortjeneste ved konsernmøter
- **Sammensetning:** Inntil mellom 3-7 fra hver av partene, avhengig av størrelse på virksomheten
- **Utvalgets møter:** Skal minst være et informasjonsmøte per bedrift eller avdeling hver måned

Hva kan et Bedriftsutvalg gjøre?

Skal:

- Orienteres om økonomiske forhold, stillingen i bransjen, betydning for produksjonsvilkår og avsetning
- Alle spørsmål som har vesentlig betydning for virksomheten, de ansatte og deres arbeidsforhold

Kan:

- Etter og videreutdanningsspørsmål og velferd

Ikke:

- Lønn, arbeidstid, tvister

Konsernbestemmelser

- ✓ Konsernutvalg NHO § 16-2
- ✓ Koordinerende utvalg av tillitsvalgte
- ✓ Konserntillitsvalgt NHO § 16-3
- ✓ Mer enn 200 ansatte
- ✓ Inngåelse avtale om arbeidsområde
- ✓ Hva som skal drøftes NHO § 9-12

Andre sentrale bestemmelser

- Kan ha med eksterne rådgivere NHO § 9-8
- Kontaktmøte i bedrift som eies av selskap NHO § 9-13
- Årlige informasjonsmøter § 17-1
- Ved manglende samarbeid: Adgang til å gi bøter > inntil kr 300.000
 - NHO § 9-14. punkt 6

Tema 4b

Europeiske samarbeidsutvalg



Tilleggsavtale VIII – ESU (EWC)

- **§ 1 Formål:** Bedre ansattes konsultasjons- og informasjonsrettigheter i foretak og konsern innen EØS-området
- **§ 2 Anvendelsesområde:** Må fylle følgende vilkår:
 - Norsk foretak med minst 1000 ansatte innen EØS
 - Minst 150 ansatte i hvert av minst to EØS-land
 - Gjelder også for utenlandske "døtre" i Norge, også "døtre" med Hovedkontor utenfor EØS
 - Det kontrollerende selskap jf. Aksjelovens § 1-2 skal utpeke EWC i sitt selskap
 - Ansatt - alle ansatte på kravtidspunktet



Oppsummering tema 4

Samarbeidsutvalg og samarbeid i konsern

- Systematisk samarbeid er lønnsomt
- Dere har i de fleste tilfeller rett til møter med ledelsen minst en x pr måned
- Gjennom å få informasjon får man medbestemmelse
- Samarbeid på konsernnivå gir ekstra muligheter
- Gjennom EWC så møter man de reelle makthavere (hos multinasjonale selskaper)

Helt til slutt...

- Bruk HOVEDAVTALEN som et oppslagsverk
- Gjør dere kjent med hvor de enkelte bestemmelsene er, men les § om tillitsvalgtes rettigheter og plikter og sam arbeidsbestemmelsene nøye før noe skjer



1. Forhandlingene med arbeidsgiver om innføring av den 6.ferieuka har ikke nådd fram. Arbeidsgiver forlanger nedbemanning og 20 % lønnsreduksjon.
2. Medlemmene er i harnisk og vil streike- NU
3. Har dere lov å streike i forbindelse med lokale forhandlinger? Hvis ikke- hvordan gå fram videre vs. medlemmer og arbeidsgiver?

