

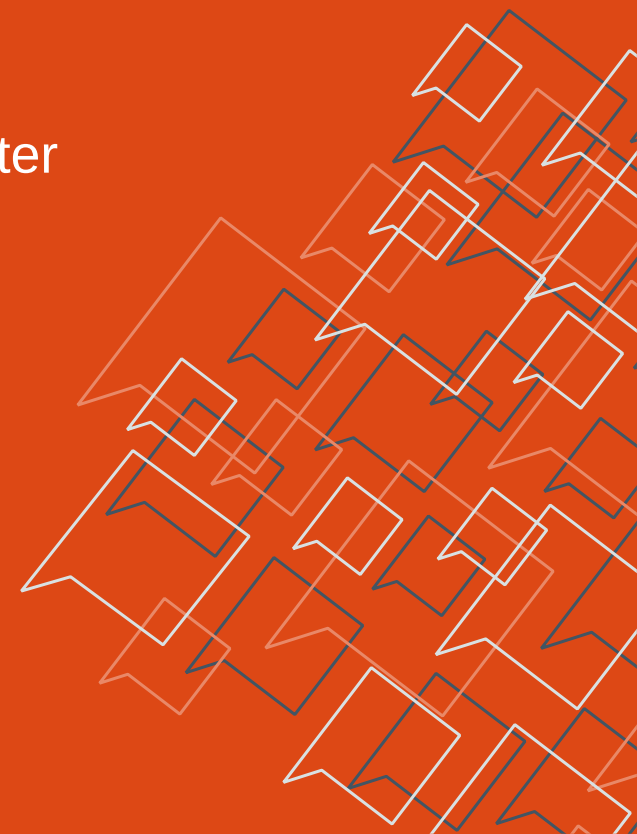
Kollektiv arbeidsrett

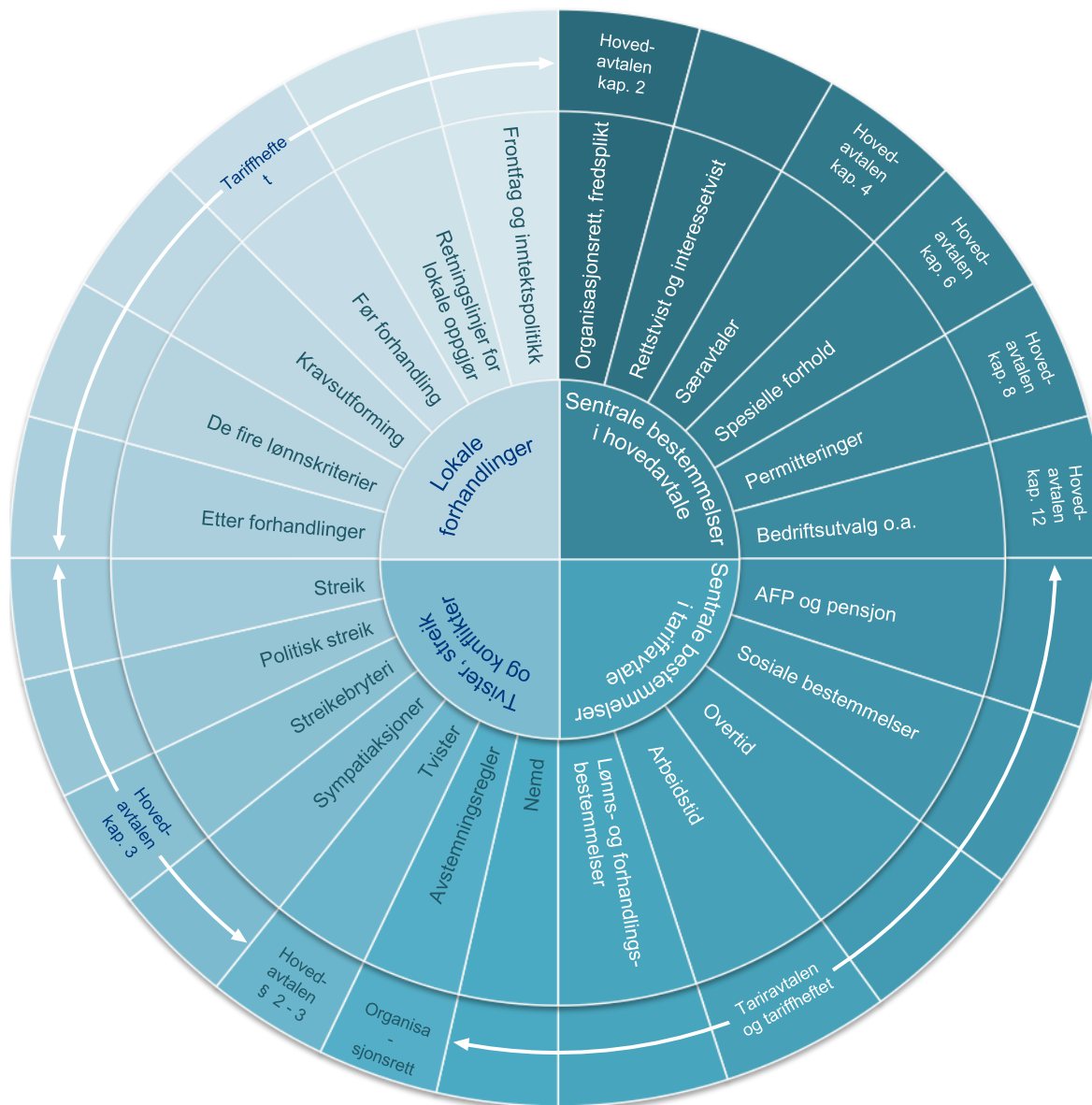
Tariffavtaler og lokale forhandlinger

Verktøy til å forstå hva dere har av rett og plikter

Trinn3 for privat sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte





Hovedtemaer

1. Frontfag og inntektspolitikk
2. Lokale forhandlinger
3. Hva inneholder en tariffavtale

Tema 1

Den nordiske modellen og frontfaget



Velferdssamfunnet – en suksesshistorie mange ønsker å kopiere





”Norsk økonomi er på lang sikt avhengig av at lønnsveksten holdes innenfor de rammene konkurranseutsatt industri kan tåle. Derfor bør denne industrien forhandle først og fastsette rammene i tariffoppgjøret.”

Odd Aukrust, 1966

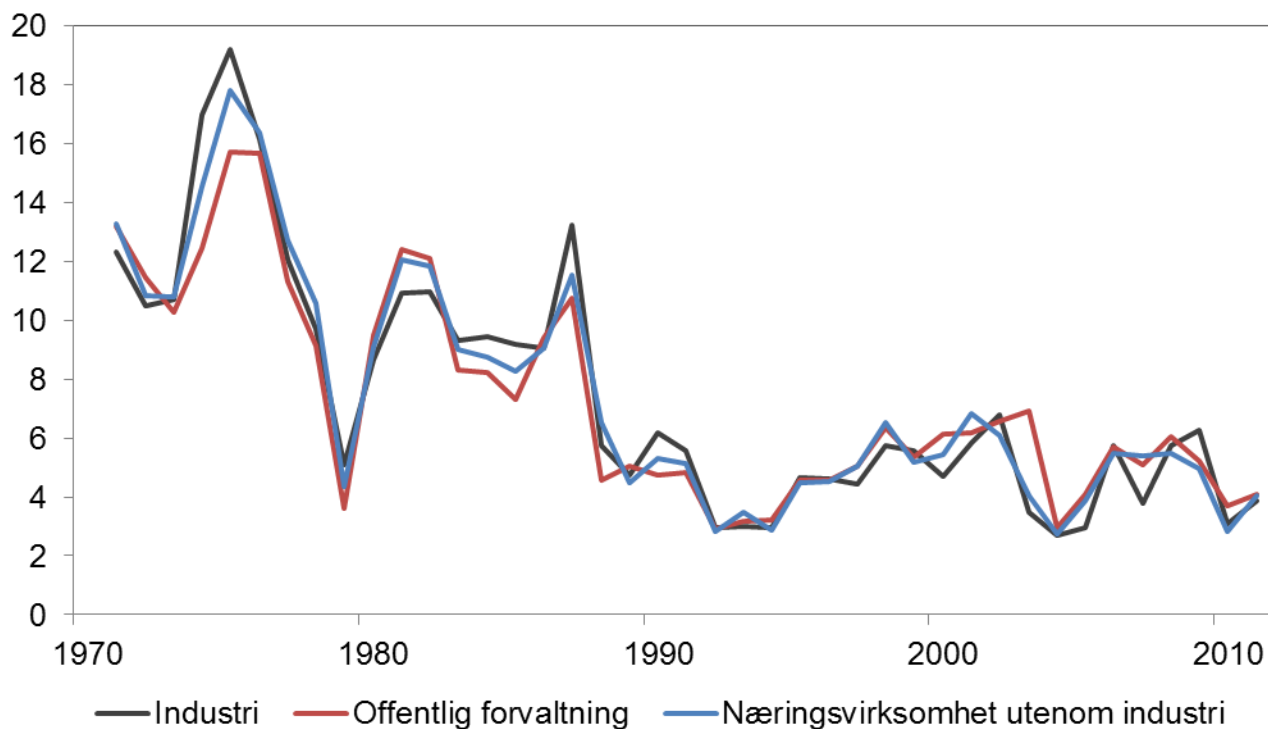
Den nordiske modellen har vært en suksess

- Lav ledighet og høy sysselsetting ved å internalisere tilbakevirkningen av lønnsøkninger
- Sterk konkurranseutsatt sektor
- Små lønnsforskjeller
- Bidrar til stor omstillingsevne i næringslivet (høy etterspørsel etter høyt utdannet arbeidskraft)
- Stimulerer til investeringer og gir høy økonomisk vekst i makro
- Inntektspolitikken gir et virkemiddel for å gjennomføre arbeidslivsrelatert politikk (inkluderende arbeidsliv, arbeidsmiljø, pensjonsreformer, etc.)

(Forsker Roger Bjørnstad, SSB på TBU seminar 9.nov 2009)

Parallell lønnsvekst i ulike næringer

Vekst i lønn per timeverk ulike sektorer



Kilde: Statistisk sentralbyrå

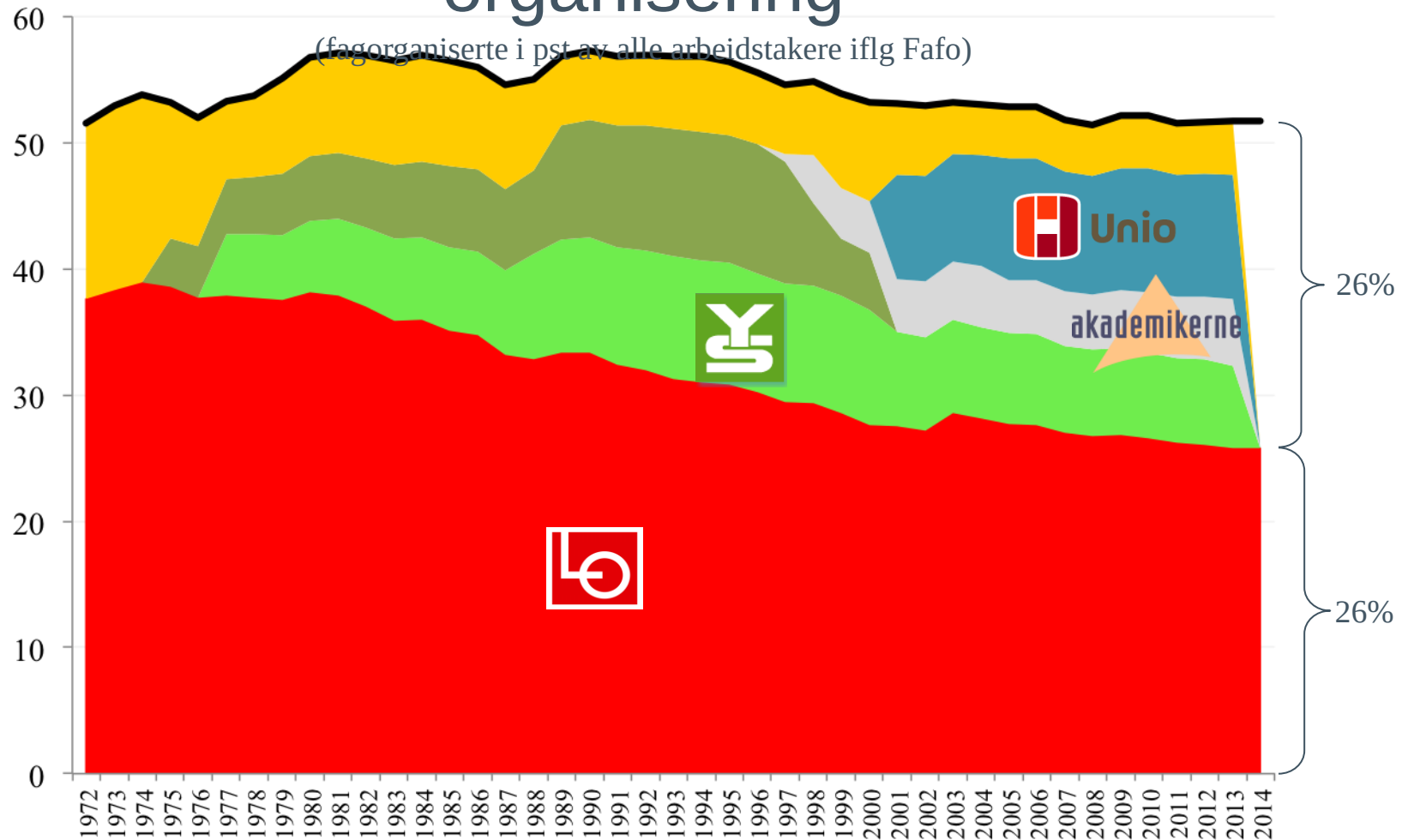
Sammenlignet med andre land:

**Reallønn per ansatt årlig vekst i pst., 2000-2010
(næringsvirksomhet, men omtrent tilsvarende i offentlig sektor)**



Kilde: OECD Economic Outlook nr. 88

Frontfagsmodellen avhengig av organisering



Mer om frontfaget

- YS/LO/NHO/Virke mfl har ment og mener følgende:
 - lønnsveksten i Norge skal ikke (over tid) overstige lønnsveksten til våre handelspartnere
 - via resultatet for den konkurranseutsatte industrien settes **rammen** dvs. hvor mye skal totalt brukes på lønn for det enkelte oppgjør
- **Den økonomiske rammen** (og eventuelle sosiale reformer) fra frontfaget danner en mer eller mindre fast ramme for hva som kan oppnås i forhandlingene om de øvrige tariffavtalene
- Enigheten har ofte blitt en mal eller retningsgivende for alle andre lønnsoppgjør gjennom **meklingsmannens protokoll**

Lønnsoppgjøret har **en** ramme

	Virke	Industri
• Overheng fra i fjor	1,00 %	1,10 %
• Anslag lønnsglidning i år	1,50 %	1,00 %
• Tariff tillegg fra 1. april i år	0,40 %	0,00 %
• Lavtlønnstillegg fra 1. april i år	0,12 %	0,02 %
• Garantitillegg fra 1.februar	0,40 %	0,00 %
• Årslønnsvekst eller "ramme"	3,30 %	2,40 %

Overheng

- Forteller hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli, dersom det ikke gis lønnstillegg i det andre året
- Ettervirkning år 2 av tillegg gitt i fjorårets oppgjør (år 1)
- Gjør at den enkelte har mer lønn utbetalt i år 2 enn i år 1- selv uten nye tillegg
- Grunnen til at overhengen er av en viss størrelse, er at ulike typer tillegg gis utover året; hvis alle tillegg gis med virkning fra 1/1, ville det ikke blitt noe overheng

Lønnsglidning

- Lønnsøkning i en bedrift som ikke skyldes sentralt avtalte tillegg
- Kan skyldes:
 - Lokale forhandlinger
 - Endringer i ansiennitet
 - Opprettelse av nye og høyere plasserte stillinger





Oppsummering tema 1

Den nordiske modellen og frontfaget

- Den «nordiske modellen» fremmer samarbeid mellom arbeidslivets parter
- Frontfaget har positiv betydning for sysselsetning, prisstigning og lønnsvekst
- Frontfaget fører til små lønnsforskjeller
- Problematisk for en gruppe å få noe mer en ”rammen” fra frontfaget



Du skal som tillitsvalgt forberede deg til de lokale forhandlingene i din bedrift. I tariffinformasjonen fra Parat om resultatet fra "frontfaget" så er det gitt informasjon om at det er gitt 0 kr i sentrale tillegg, men at rammen på oppgjøret er på 2,5 %.

I **din** virksomhet så er dere ikke omfattet av Industriooverenskomsten, hvilken betydning har så frontfagets resultat for forhandlingene i den virksomheten der **du** er tillitsvalgt ?

Tema 2

Lønns- og forhandlingsbestemmelser



Lønns- og forhandlingsbestemmelser

- Der man ikke har normallønnsavtaler så kan lønnssystemer avtales lokalt
- Varierende i hvor stor grad man har sentrale minstelønnssatser
- Sentrale føringer på lønn ut over minstelønn varierer - minstelønn er uansett ment å være et gulv
- En gang årlig så skal det føres lokale forhandlinger – på basis av de fire kriterier

Tre deler, samme system

- Årlig fastsatte sentrale tillegg – i kr til alle
- Minstelønnssatser - alle skal minst ha denne lønnen
- Bestemmelser om lokale tillegg
 - I Industrioverenskomsten (IO) er dette ” en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået
 - IO har i tillegg bestemmelser om **garantert fortjeneste**
 - I Funksjonæravtalene: Fastsetting av retningslinjer for bedriftens lønnsfastsettelse

Lokale drøftinger (forhandlinger)

Hva kan gjøres under forhandlingsmøtet ?

- Premisser og hovedtrekk for årets lønnsoppgjør
- Lønnsnivået og lønnsutviklingen ved bedriften
- De økonomiske rammene
- Profil
- Forholdet tilknyttet enkeltpersoners lønn
- Både stilling og person skal vurderes

Hva kan dere kreve?

- Resultatet fra de sentrale forhandlingene vil gi en pekepinn på hva det er realistisk å forvente i de lokale forhandlingene
- Se på statistikk, eks. www.ssb.no eller www.parat.no
- Vurder prisstigning
- Ha alltid utgangspunkt i den lokale situasjonen

De fire kriteriene

- Bedriftens økonomi
- Produktivitet
- Framtidsutsikter
- Konkurranssevne





Oppsummering tema 2

Lønns- og forhandlingsbestemmelser

- Ulike avtaler – ulike lønnssystemer
- Alle avtaler må ta hensyn til frontfaget
- Sentrale tillegg (arbeideravtalene) + lokale drøftinger
- Lokale tillegg (og litt sentralt) – funksjonæravtalene
- Kun rett til lønnsinformasjon om egne medlemmer

CASE

Det er tid for de lokale lønnsforhandlingene i ALFA as
Bedriften er medlem i NHO

Den generelle lønnsveksten i samfunnet er spådd til å bli om lag 4, 5 %

Det går ikke så bra med ALFA, ifølge direktøren. To kontrakter er tapt og flere nøkkelansatte mangler.

Hva bør og hva skal Parat-ALFA kreve i årets lokale oppgjør?



Tema 3

Lønnsforhandlinger



Tips til lokale forhandlinger

Velg et forhandlingsutvalg og fordel oppgavene

- Kan gjerne bestå av hovedtillitsvalgt, styremedlem og et medlem med økonomikompetanse
- Forhandlingsutvalget bør ha reelle fullmakter til å gjennomføre forhandlingene på vegne av medlemmene
- Fordel oppgaver mellom medlemmene i forhandlingsutvalget



Individuell oppgave. Ta utgangspunkt i **din** tariffavtale.

1. Hvilke informasjon har dere rett på før de lokale forhandlinger? Ta med hjemmel og redegjør for hva dette betyr for deg/dere.

Forberedelse, forberedelse, forberedelse, ...

Innhent informasjon og bygg på erfaring

- Lønnsstatistikker og lønnsnivå for sammenlignbare grupper/yrker/bransjer (NHO sin statistikk)
- Prisutvikling (Statistisk Sentralbyrå)
- Andre kilder for lønnsvekst (TBU, Norges Bank og regjeringen.no)
- Lønnsutvikling siste årene blant egne medlemmer og andre grupper i bedriften
- Informasjon om bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne
- Meld fra skriftlig til ledelsen at dere ønsker forhandlinger

Hvilke opplysninger har man krav på?

Har rett til å få

- Lønn for egne medlemmer før lønnsvurdering
- Lønn for medlemmene etter at regulering er foretatt

Kan kreve

- Gjennomsnittslønn for andre grupper i virksomheten
- Gjennomsnittsresultat for andre grupper

Lag krav på forhånd

Utarbeid krav

- Be gjerne medlemmene sende inn forslag
- Hva slags profil er ønskelig?
- Hva skal holdes utenfor rammen?
- Andre krav enn rene kroner
- **I tillegg må kravene prioriteres - hva er viktigst?**
- Hva var motpartens argumenter i fjor ?

Etter forhandlingene

- Brudd er "Siste utvei"
- Bruddprotokoll sendes Parat – **etter at dere har rådført dere med oss før bruddet**
- Parat (forhandlingsavdelingen) vurderer bruddet
- Eventuelt møte med NHOs landsforening/Virke eller andre
 - Prosedyrefeil
 - "Fått for lite"



Oppsummering tema 3

Lønnsforhandlinger/drøftinger

- Foreberedelse og fordele oppgaver
- Lag krav og utarbeid strategi
- Ta dere tid underveis ?
- Dere skal møte motparten igjen !
- Det er lov å ta brudd- men det er siste utvei

Tema 4

Arbeidstid, overtid og andre bestemmelser



Arbeidstid

- Arbeidsmiljøloven = 40 timers arbeidsuke
- Tariffavtalene = 37,5 timer (redusert for skiftarbeidene)
- Vanlig med redusert arbeidsdag ved enkelte høytids- og helligdager - hvilke dager varier
- Hjemmel for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden jf. Aml § 10-5



	Lov	Tariffavtale
Normalordning	§ 10-4(1) 40 t/7 dager 9 t/24 t	37,5 t/uka 7,5 t/dag (ubetalt lunsj)
Nattarbeid	§ 10-11(5) 8 t/24 t § 10-4(4) d) 38t/7 dager	35,5t/uka
To skift hverdager	§ 10-4(1) 40 t/7 dager 9 t/24 t	36,5 t/uka
Døgnkontinuerlig skift (hverdager)	§ 10-4(4)	35,5 t/uka
To skift ink. Søndag(h) /hver 3. søndag(h)	38 t/7 dager	
Helkontinuerlig skift (alle dager)	§ 10-4(5) 36 t/7 dager	33,6 t/7 dager(kommune/privat) Max 35,5 t/uka (stat)
Annen skift hvor hver tredje søndag(h)	§ 10-4(6) Søndag(h) 1t=1t10min Natt 1t=1t15min	

Skiftarbeid

- I arbeideravtalene har man detaljerte bestemmelser om skiftarbeid
- I funksjonæravtaler er det mindre detaljerte bestemmelser – enten AML eller henvisning til gjeldende ordninger for arbeidere



Overtidsgrenser

Individuell avtale
§ 10-6(4)

- 10 timer per 7 dager
- 25 timer per 4 uker sammenhengende
- 200 timer per 52 uker

Samlet arbeidstid
§ 10-6(8)
13 timer per 24 timer
48 timer per 7 dager

Tillitsvalgte ved
tariffavtale
§ 10-6(5)

- 20 timer per 7 dager
- 50 timer per 4 uker sammenhengende
- 300 timer per 52 uker

Samlet arbeidstid
§ 10-6(9)
16 timer per 24 timer

Arbeidstilsynet
§ 10-6(6)

- 25 timer per 7 dager
- 200 timer per 26 uker

NB: Bestemmelser om samlet arbeidstid begrenser



Individuell oppgave. Ta utgangspunkt i **din** tariffavtale.

Hvilke rettigheter og begrensninger gjelder hvis arbeidsgiver vil endre på arbeidstiden på din arbeidsplass ?

Sosiale bestemmelser

- Reise/diettbestemmelser
- Lønn under sykdom (svangerskap, fødsel, adopsjon)
- Etterlønn ved dødsfall
- Lønn under militærtjeneste
- Forsikringer
- Etter- og videreutdanning
- Likestilling
- Pensjon
- Ferie og avtalefestet ferie
- Spesielle fordeler
- Tillegg for smussig arbeid og arbeidstøy
- Regler for arbeid utenfor bedriften

Korte velferdsbestemmelser

- Samme bilag i de fleste NHO-avtaler – samme rettigheter = **var et gulv**
- Virke sitt bilag er noe mer detaljert utformet = **er fortsatt et tak ?**
- **Hovedregel:** Rett til nødvendig tid – inntil **én** dag, betalt med ordinær lønn
- Virke/NHO – fedre rett til fri med lønn to uker ved fødsel
- Kun for Virke- inntil 3 dager for tilvenning i barnehage og første skoleår per barn

Avtalefestet pensjon – AFP

- Ble innført i forbindelse med lønnsoppgjøret i 1988
- Formål: Gi arbeidstakere i tariffbundne bedrifter mulighet til å gå av med førtidspensjon før pensjonsalder i folketrygden - verdig avgang for sliterne



Finansiering og bruk av AFP

- Arbeidsgiver betaler en premie avhengig av arbeidstid og antall ansatte
- Ved uttak av AFP: Staten betaler 25% av utgiftene fra 62 år/40 % av utgiftene etter 64 år
- Rett til å gå av med 100 %
- Fortsatt medlemskap i tjenstepensjonsordninger > Ikke vanlig



Oppsummering tema 4

Arbeidstid, overtid og andre bestemmelser

- 37, 5 timer eller lavere
- 50 % eller 100 % - døgnet/helg/natt
- Normalt maks en dag fri ved velferd – stor grad av styringsrett
- AFP er for alle med tariffavtale og arbeidsgiver og staten betaler

