

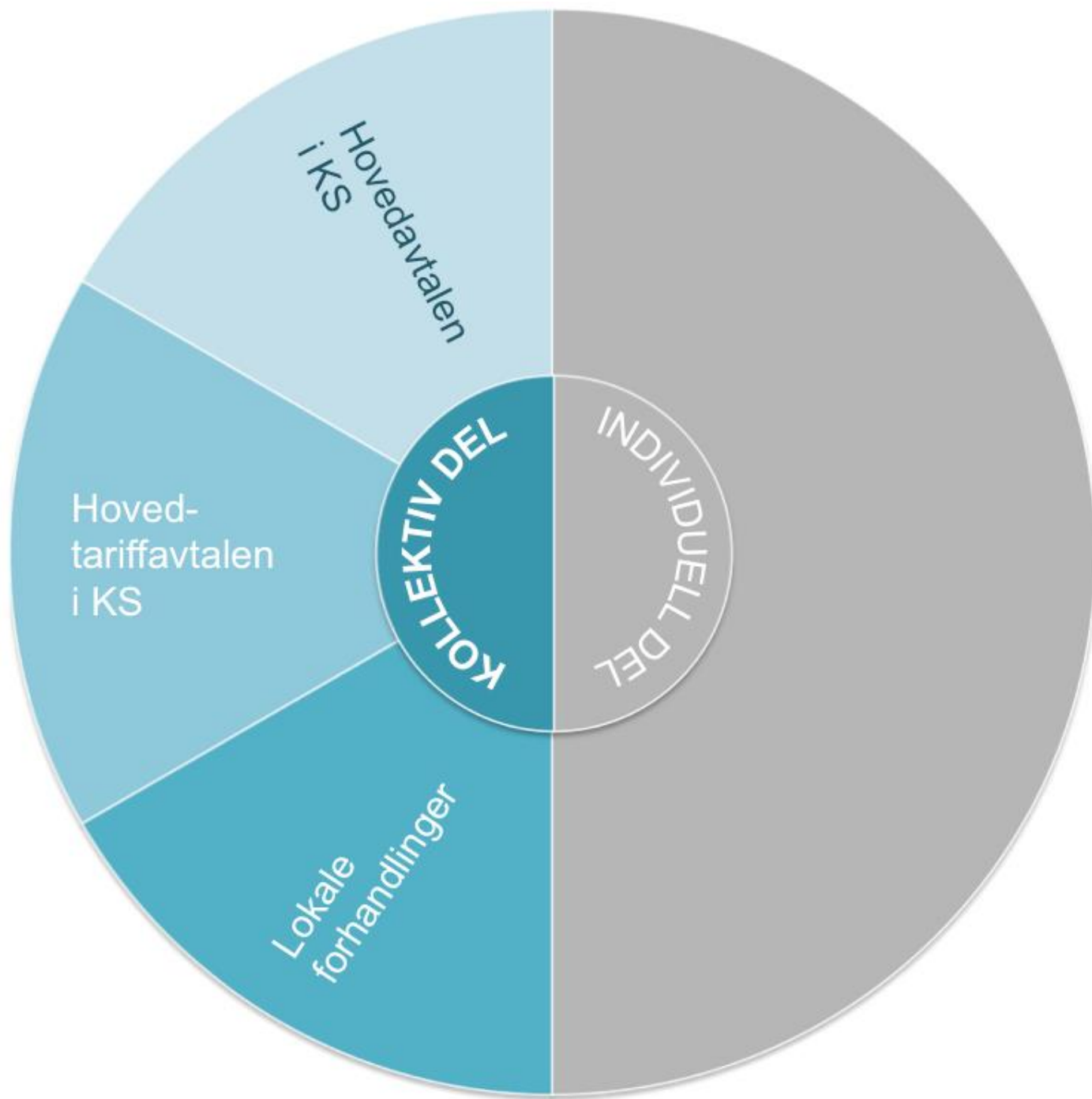
Kollektiv arbeidsrett

Hovedtariffavtalen i kommunal sektor (HTA)

Trinn3 for kommunal sektor

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte





Hovedtemaer

1. Fellesbestemmelsene
2. Lønnssystemet
3. Lokale lønnsforhandlinger

Tema 3

Fellesbestemmelsene



Litt repetisjon...

Avtaler mellom partene i arbeidslivet

- Hovedavtale
- Hovedtariffavtale
- Sentrale særavtaler
- Lokale særavtaler
- Protokoller

Lovverket

- Arbeidsmiljøloven
- Arbeidstvistloven
- Folketrygdloven
- Ferieloven
- Forskrifter
- Etc

Ulovfestet rettspraksis

- Arbeidsgivers styringsrett
- Saklighetsprinsippet
- Domstolenes rettsskapende virksomhet
- Etc

Oversikt over kapitlene i HTA

- Fellesbestemmelsene
- Pensjonsforhold
- Generelle lønns – og stillingsbestemmelser (kap 3)
- Sentralt lønns- og stillingsregulativ (kap 4)
- Lokalt lønns – og stillingsregulativ (kap 5)
- Lærlinger
- Varighet



Kap. 1, fellesbestemmelsene

- HTA gjelder for alle ansatte inkl. midlertidige og deltid
- Inneholder bestemmelser om:

Tilsetting	Oppsigelse	Omplassering
Arbeidstid	Lørdag- og søndagstillegg	Helge- og høytidstillegg
Kvelds- og nattillegg	Overtid – forskjøvet arbeidstid	Ferie
Lønn under sykdom	Svangerskap	Fødsel og adopsjon
Lønn under verneplikt	Ytelser etter dødsfall/gruppelivsforsikringer	Erstatning ved yrkesskade/yrkessykdom
Lønnsansiennitet o.a. lønnsbestemmelser	Stedfortredertjeneste/konstituering	Permisjon



Oppsummering tema 1

Fellesbestemmelsene

- Lønns- og arbeidsforhold reguleres gjennom: avtaler mellom partene i arbeidslivet, lovverket og ulovfestet rettspraksis
- HTA gjelder for alle ansatte, inkl. midlertidige og deltid
- HTA inneholder en rekke ulike bestemmelser om lønns- og arbeidsforhold

Tema 2

Lønnssystemet



Lønnssystem

HTA – generell del
•Fellesbestemmelser
•Pensjon



Kap. 3

- Gen.lønns- og st.bestemmelser
- Lønnspolitikk
- Lokale drøftinger
- Lønnssamtale
- Seniorpol. tiltak
- Lederavlønning
- Tilleggslønn
- HTV
- Bonus



Kap. 4abc

- Generelle tillegg
- Sentrale justeringer
- Garantilønnsatser
- Lokal pott
- Forhandlinger/tvistebehandling

Kap. 5

- Lokal lønnsdannelse
- Forhandlings-/tvistebestemmelser

Lønnsbestemmelsene

- Fordelt i tre kapitler, kap. 3, 4 og 5
- Lokal lønnspolitikk – drøftingsmøte minst en gang pr år mellom de lokale parter
- Lønnssamtale mellom ansatt og arbeidsgiver...se pkt. 3.2.2.
- Bonusavtale (produktivitets-/effektivitetstiltak)

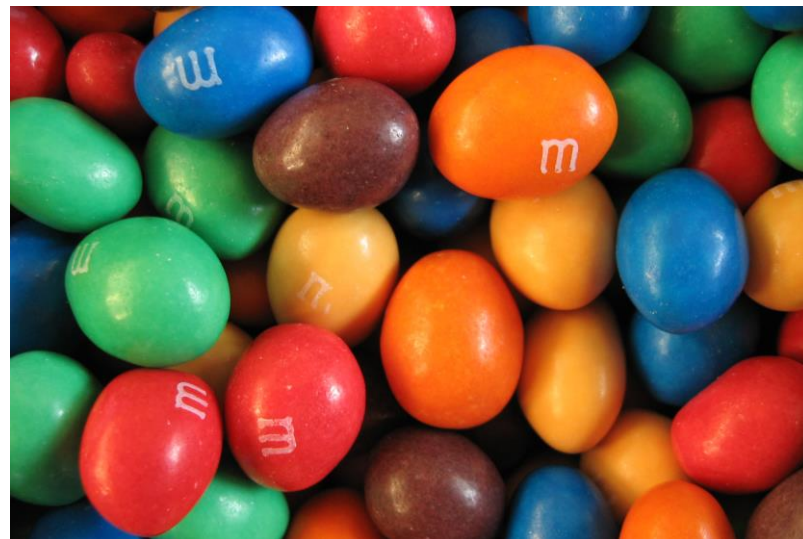


Lurt å vite

- Husk avtalestrukturen i KS-området
- Fokus nå: Hovedtariffavtalen (HTA) & spillereglene mht. lønnsforhandlinger
- For YS/Parat:
 - Både sentral og lokal lønnsdannelse, HTA kap. 4 i all hovedsak
- For de andre gruppene:
 - Kun lokale forhandlinger i kap 5
- Lederlønn jf HTA kap 3

Lønn og sosiale reformer

- Lokale forhandlinger behøver ikke bare omhandle lønnstillegg
- Andre goder:
 - permisjonsordninger
 - studiefri/permisjon med lønn
 - pensjon
 - ferie...



CASE

Et av medlemmene ringer deg. Han har fått avslag på 2 ukers omsorgspermisjon for å bistå sin tidligere samboer i forbindelse med fødsel (han er far til barnet).

Hva tror du er realistisk å fremforhandle med arbeidsgiver her? Selv om de ikke lenger er samboere bør han vel kanskje ha krav på et par dager i det minste?



CASE

Du er HTV for Parat i kommunen. Et av medlemmene dine jobber turnus, i 50% stilling (vikariat).

Hun lurer på om det er riktig at hun da har krav på 50% av lørdags-/søndagstillegget?



CASE

Et av medlemmene dine er soldat i HV. Mannen er gift, og har et barn på 8 år. Han er frivillig i HV nå (han kunne sluttet da han var 44 år, han er i dag 50 år). Arbeidsgiver nekter å utbetale noe lønn til han for den uka han tjenestegjør, fordi han gjør dette av egen fri vilje. Hans kone arbeider fulltid i en privat bedrift, og har en årslønn på 500.000.

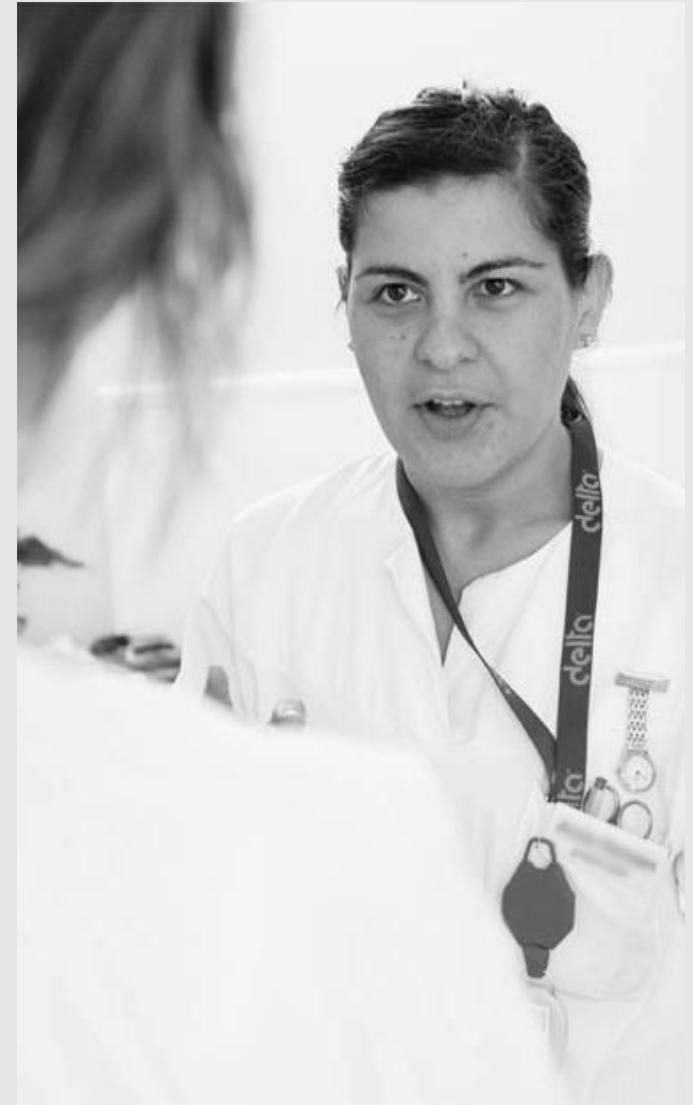
Hva gjør du her? Er dette å anse mer som en hobby, og noe han må finansiere selv? Hans kone tjener jo også rimelig bra. Hva kan være en minnelig løsning her for alle parter?



CASE

Et medlem kontakter deg. Hun er fagarbeider på omsorgsbolig. En kollega på hennes avdeling er ufaglært/assistent. De har sammenlignet sine lønnslipper og funnet ut at kollegaen har fått godskrevet ansiennitet fra en jobb som flammesluker på sirkus. Ditt medlem jobbet som billettselger på samme sirkus, men har ikke fått godskrevet denne ansienniteten.

Hva bør du som tillitsvalgt gjøre for å rydde opp i dette?



CASE

Ditt medlem som jobber i kulturetaten må overta en del av kultursjefens oppgaver (stedfortreder) når han er på ferie. Dette mener hun må kompenseres lønnsmessig.

Hvordan vil du argumentere i en 4.A.2 forhandling for at hun skal få kompensasjon?





Oppsummering tema 2

Lønnssystemet

- Lokal lønnspolitikk: Det skal være drøftingsmøte minst en gang pr år mellom de lokale parter
- For YS/Parat: Både sentral og lokal lønnsdannelse
- Lokale forhandlinger behøver ikke bare omhandle lønnstillegg, men også bl.a. permisjonsordninger, pensjon og ferieordninger

Tema 3

Lønnsforhandlinger



Kap. 3: Generelle spilleregler og lederlønn

- De innledende bestemmelsene i gjelder både kap 4 og 5
- Lokal lønnspolitik & lokale drøftinger
- Lønnssamtale
- Lederlønn:
 - opprydding i 2004 ga flere ledere i kap 3
 - 3.4.1: toppledere – drøftinger, ikke tvisterett
 - 3.4.2: andre ledere – forhandlinger, tvisterett

Kap. 4: Sentralt lønns- og stillingsregulativ

- Forhandlingsbestemmelser og garantilønnssatser
- Lønnsforhandlinger på "gamlemåten"
 - Likelønns – og lavtlønnsprofil: fordelingspolitikk!
 - Tradisjonelt store sentrale tillegg, liten lokal "pott"
 - Fokuserer nok mer på grupper som sådan enn individ



Kap. 4: Sentralt lønns- og stillingsregulativ

- Minstelønnssystem – kap. 4.1
- Hjemmel for lokale forhandlinger – 4.2.1
- Særskilte forhandlinger – 4.2.2
- Rekruttere og beholde – 4.2.3
- Stillingskoder med hovedbenevnelser
- Undervisningsstillinger i skolen

Kap. 5: Lokalt lønns- og stillingsregulativ

- Mange Akademikerne + NITO m.fl – Parat har også medlemmer i kap. 5
- All lønn lokalt, årlige forhandlinger
- Et tariffoppgjør i miniatyr!
- Frie forhandlinger
- Ingen økonomisk ramme...
- Målrettede lønnstillegg ihht lokale behov



Kap. 5: Lokalt lønns- og stillingsregulativ

5.0 Innledende merknader

- Kort kapittel, få sentralt fastsatte regler
- All lønn lokalt, intet sentralt
- Lønn fastsettes bl a ut fra stillingens kompleksitet, den enkeltes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse
- Lønn som årslønn, ikke lønnstrinn

Kap. 5: Lokalt lønns- og stillingsregulativ

5.1 Årlig lønnsforhandling, skal hensynta:

- Lønnsutvikling i tariffområdet og kommunens totalsituasjon (bl a krav til økonomi og effektivitet)
- Både generelle, men kan avtale arb.giver fordeler og individuelle tillegg
- Forhandlingsrett HTA vedlegg 3 – God forhandlingsskikk
- Virkningsdato er 1. mai, hvis ikke annet avtalt
- Forhandlingene gjennomføres innen 1. okt
- Tvister bør være avgjort innen 2 mnd etter slutførte forhandlinger

5.2 Annen lønnsregulering

- Rekruttere og beholde
- Skifte av stilling
- Vesentlig endring av stillingens arbeidsområde

Uenighet: Tvisteløsning

Flere typer modeller:

- **Kap. 4**

1. Organisatorisk behandling
2. Voldgift
3. Sentralt ankeutvalg - ferdig
4. Lokal nemd for særskilte forhandlinger

- **Kap. 5**

1. Lokal nemd eller pendelvoldgift
2. Ved endringer etc.. Drøftinger



Prinsipper for individuell lønnsjustering

- 5.4 er ikke uttømmende
- Blant annet:
 - stillingens kompleksitet
 - den enkeltes kompetanse
 - ansvar
 - innsats
 - resultater
 - samt behov for å rekruttere & beholde
- Krever gode ledere og kloke lokale parter!
- Sikkerhetsnett/-tiltak



IV. Vedlegg til HTA

- Vedlegg 1: stillingskoder
- Vedlegg 2: retningslinjer redusere deltid
- Vedlegg 3: retningslinjer lokale forhandlinger – god forhandlingsskikk
- Vedlegg 4: vedtekter for avtalefestet pensjon (AFP)
- Vedlegg 5: vedtekter for tjenestepensjonsordning (TPO)

God forhandlingsskikk

Utsnitt, HTA vedlegg 3

- Drøftingsmøte jf HTA 3.2.1 bør legges så tidlig at kravsutforming kan skje i etterkant
- Desentraliserte forhandlinger i kommunen bør medføre desentralisert drøftingsmøte
- Frivillig hovedsammenslutningsmodell
- Den ordinære gangen i forhandlingene, annet kan avtales



Stikkord om hovedtariffavtalen

- Regulerer lønns- og arbeidsvilkår for de ansatte
- Regulerer hjemmel/prosessen for lønnsforhandlingene
- Gir retningslinjer for god forhandlingsskikk og vedtekter for AFP og TPO blant annet

CASE

Du er HTV. Et medlem ringer deg. Hun sier at hennes nærmeste leder ikke vil ha en lønssamtale med henne. Lederen sa at dette er noe som skjer på nivå HTV-rådmann. Og dessuten tilhører hun en kategori arbeidstaker hvor man vanligvis løfter hele hennes gruppe lønnsmessig.

Hvilket råd vil du gi dette medlemmet i forhold til å få øket sin lønn?



CASE

Til din store overraskelse får du beskjed om at sjef for teknisk etat har meldt seg inn i Parat. Hennes lønn skal snart vurderes, og hun krever hjelp fra deg.

**Har hun krav på bistand fra deg?
Vil ikke dette skape dårlig
samarbeidsklime med den
organisasjonen hun var medlem
av før (NITO)?**



CASE

Du blir som HTV innkalt til forhandlingsmøte om lokal særavtale. Arbeidsgiver ønsker en avtale hvor de ansatte i en avdeling i kommunen hver måned jobber 25 timer overtid som en fast ordning. I tillegg til overtidsbetaling vil de berørte ansatte også få to ekstra fridager pr år, og fritt kunne benytte kommunens luksuriøse firmahytte de to fridagene.

Hva gjør du? Er dette en grei kompensasjon? Kan du bygge opp en argumentasjon for å fremforhandle enda bedre kompensasjoner?



CASE

Du HTV for Parat i Laksvik kommune. Dere skal ha forberedende møte i forkant av de lokale lønnsforhandlingene. I fjor forhandlet dere nærmest dag og natt for å bli ferdige, uten noen form for kompensasjon. En av de plasstillitsvalgte i Parats forhandlingsutvalg jobber turnus, og måtte sogar møte opp på forhandlingene rett etter en nattevakt.

Hva bør du ta opp i møtet? Har dere krav på overtid? Hvordan bedre situasjonen for han som jobber turnus?

Arbeidsgiver sender epost til alle tillitsvalgte i kommunen at rådmannen nå har utarbeidet egne retningslinjer for lokale lønnsforhandlinger; “Slik forhandler vi i Laksvik”. Dette legger han til grunn at man heretter skal følge. De tillitsvalgte finner flere ting i disse retningslinjene som styrker arbeidsgivers styringsrett.

Hva gjør du? Hvordan vil du gå frem for å “myke opp” disse retningslinjene?

Som et ledd i en innsparingsplan ønsker rådmannen å kutte ut de seniorpolitiske tiltak kommunen har. Flere av dine medlemmer er seniorer.

Hvordan vil du gå frem for å sikre at disse tiltakene videreføres?

Hvor mye bør en hovedtillitsvalgt avlønnes? Sier HTA noe om dette?

Hva er kriteriene man bruker for å vurdere lederlønninger?





Oppsummering tema 3

Lokale lønnsforhandlinger

- Kap. 4 omhandler det *sentrale* og kap. 5 det *lokale* lønns- og stillingsregulativet
- Det er innebygget bestemmelser som skal regulere prosedyre ved tvist/konflikter
- Det er store rom for å velge ulike kriterier i lokale forhandlinger
- Det er lagt en såkalt *god forhandlingsskikk* for å sikre gode, effektive og likeverdige forhandlinger

