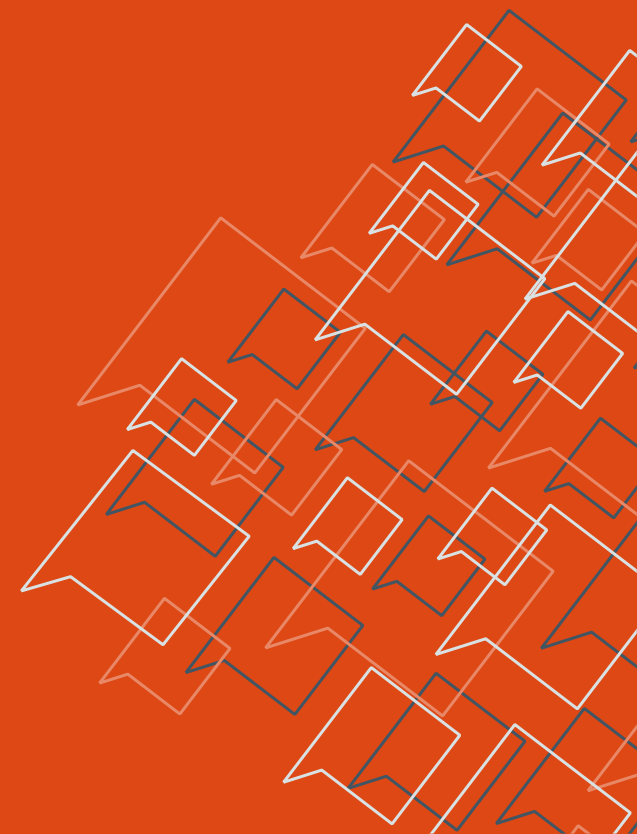


Kollektiv arbeidsrett

Hovedavtalen Spekter Helse

Trinn3 for Spekter Helse

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte



Kollektiv arbeidsrett

Kollektiv arbeidsrett omhandler avtaleverket og de allmenngyldige rettighetene som fremgår av dette.

- Tillitsvalgtes rolle og rettigheter og plikter
- Tariffestede rettigheter om arbeidstid, ferie, kompensasjoner og tillegg, pensjoner, reiser og dietter, forsikringer, uniformer og arbeidsklær osv.
- Lønn og lønnssystemer, forhandlingsmodeller
- Regler for opprettelse og revisjoner av avtaler.

Hovedtemaer

1. Organisasjonsretten
2. Særavtaler og løpetid
3. Innhold i B-del
4. Samarbeid og medbestemmelse
5. Lønnsberegninger i sentrale og lokale forhandlinger

Tema 1

Organisasjonsretten



Litt repetisjon fra Trinn2

Hva er en tariffavtale ?

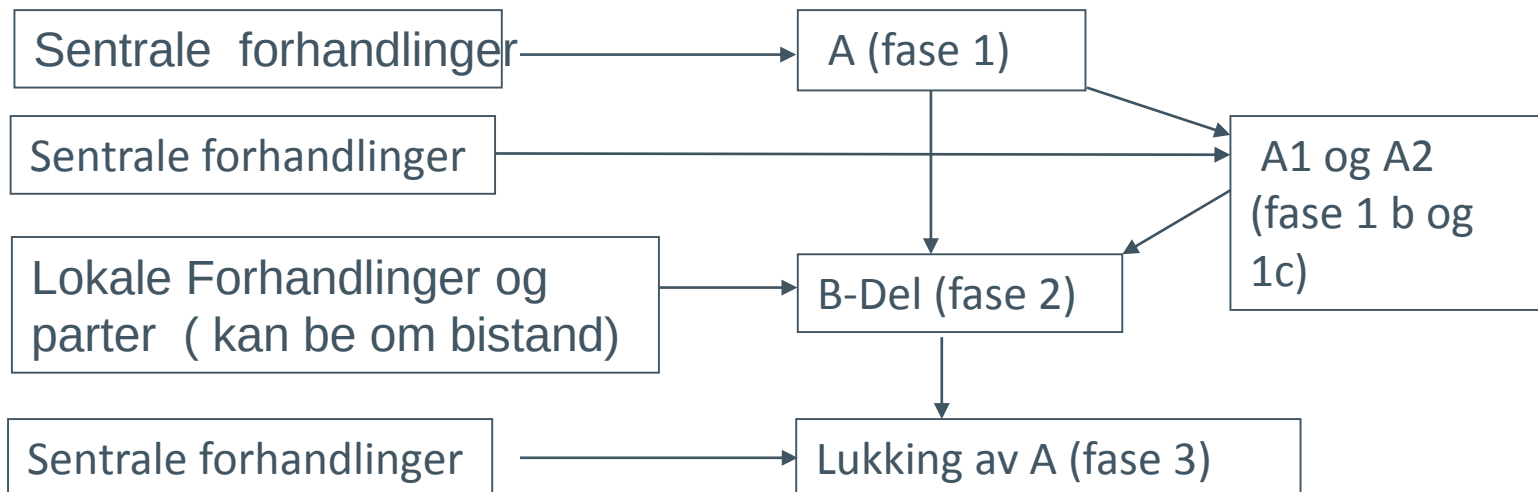
- Krav til parter
- Krav til innhold
- Krav til varighet

Hva innebærer det å ha en tariffavtale ?

- Fredsplikt
- Forhandlingsrett
- Beskyttelse av egne rettigheter
- Ufravikelighet

Forhandlingsmodellen i Spekter

HA § 4



Forhandlingsmodellen i Spekter

Fase 1

- De sentrale parter forhandler om generelle tillegg og rammen for oppgjøret, allmenngyldige regler som skal være i A og minimumsinhold i Del-B.
 - ***Lønnstillegg for helseforetakene fastsettes i A2***
- Man forhandler om datoer for B-del forhandlinger og frister for bistand og avslutning.
 - ***For helseforetakene blir frister først satt etter resultat fra KS og offentlig sektor foreligger)***

Forhandlingsmodellen i Spekter

fort. Fase 1 - Helseforetakene

- De sentrale parter forhandler om generelle sosiale bestemmelser (A1 – fase 1 b)
- De sentrale parter forhandler om generelle arbeidstidsbestemmelser og økonomi (A2 - fase 1 c)
- Sentrale parter tar stilling til om det skal gjennomføres lokale B-dels forhandlinger

Forhandlingsmodellen i Spekter

Fase 2

- De lokale parter forhandler om lokale tillegg og innhold i Del-B.
- Blir man ikke enige kan man tilkalle representanter fra de sentrale parter som bistår i forhandlinger om Del-B.
- Blir man fortsatt ikke enige, overføres de lokale forhandlingene og forhandlingsfullmakten tilbake til de sentrale parter til behandling i fase 3.

Forhandlingsmodellen i Spekter

Fase 3

- De sentrale parter vurderer de innkommende uløste delforhandlingene og avgjør om det skal tvistes videre med plassoppsigelse og mekling eller om man skal forlike saken.
- Blir man ikke enige i fase 3, går uenigheten til mekling. Og eventuell streik.

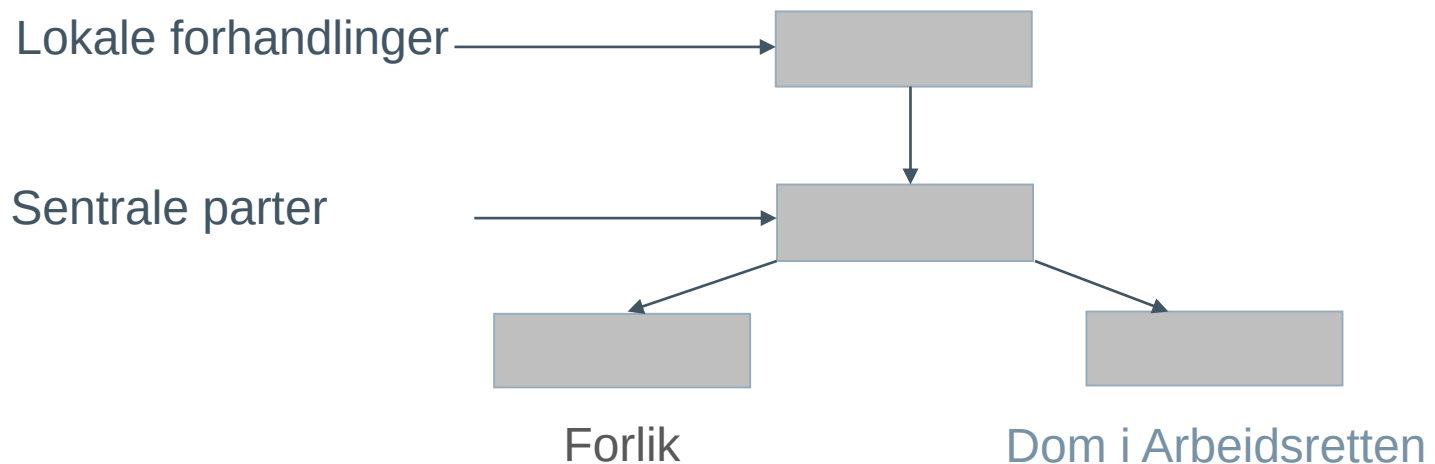
Interessetvister

1. Forhandlinger mellom partene fører ikke frem
2. Det meldes kollektive plassoppsigelser – 14 dagers frist
3. Melding til meklingsmannen – 2 dager på å nedlegge forbud mot arbeidsstans uten mekling, jfr. arbeidstvistloven § 29 nr. 2, 4. ledd.
4. Forbud nedlegges – 10 dagers frist på å mekle, jfr. arbeidstvistloven § 36 nr. 1
5. Berammet meklingsmøte
6. Brudd i mekling må meldes etter utløpet av 10 dagers fristen.
7. Ved brudd må meklingsmannen gis 4 ”panikkdager” til å mekle, arbeidstvistloven § 36 nr. 1, 2. ledd
8. Streik/lockout – rett og plikt om ikke enige
9. Tvungen voldgift, en part gir seg, eller forlik

Rettstvist

Gjeldende bestemmelser :

- Hovedavtalens § 13
- Arbeidstvistloven § 7 nr. 2





Oppsummering tema 1

Organisasjonsretten

- Fredsplikten – ikke streikerett så lenge avtalen (din tariffavtale) består
- Organisasjonsrett
 - **Positiv** – rett til å organisere seg og selv bestemme hvor man skal være organisert
 - **Negativ** - retten til å være uorganisert
- Forhandlingsmodellen i Spekter inneholder tre faser, som definerer hva det forhandles om sentralt og lokalt, og hvordan uenighet behandles

Tema 2

Særavtaler og løpetid



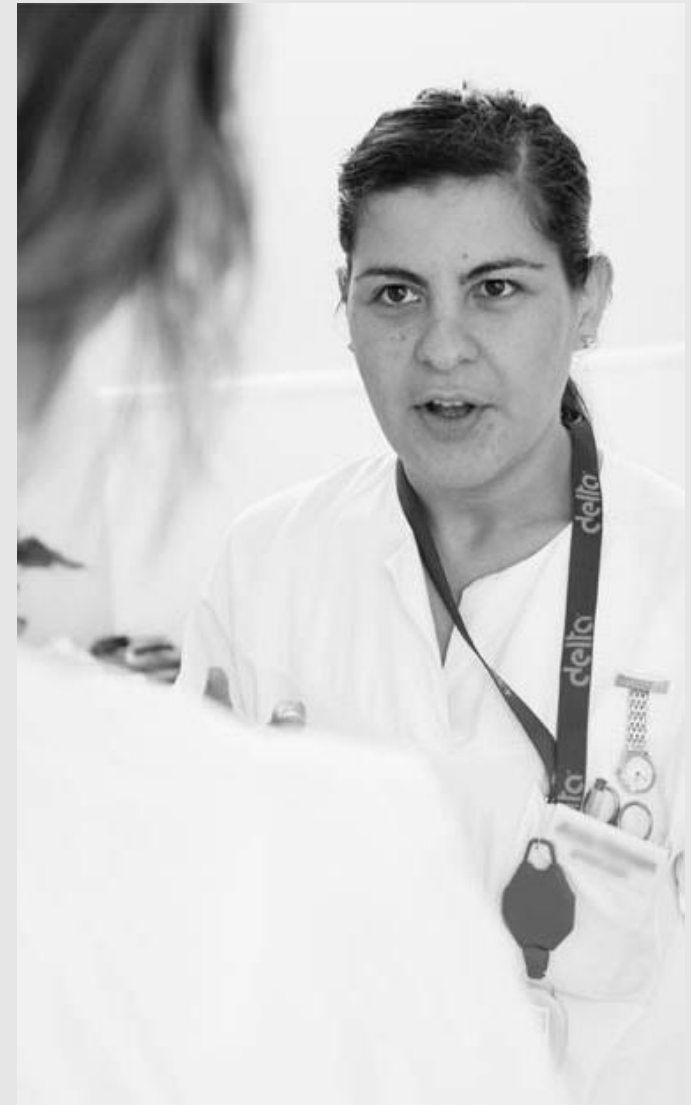
Særavtaler og løpetid

- Hovedavtalens § § 15 og 16
- S1 Særavtaler med bestemt løpetid kan sies opp med minst en måneds varsel før utløpstid, med mindre annet er avtalt. Blir en avtale ikke sagt opp til utløpstid, løper den videre en måned av gangen, med samme oppsigelsesfrist.
- S2 Særavtaler som det er bestemt eller forutsatt skal løpe inntil videre, kan når som helst sies opp med en måneds varsel med mindre annet er avtalt.
- S3 Særavtaler som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge den overenskomst virksomheten er bundet av løper, gjelder videre for neste overenskomstperiode, dersom partene ved en overenskomstrevisjon ikke er blitt enige om at særavtalen skal falle bort eller endres.

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 være mulighet å si opp med 1 mnd. varsel, mens klubben vil ha forutsigbarhet i forhold til endringer.





1. Lag en argumentliste for den type særavtale dere mener gir best forutsigbarhet.
2. Let i lover og avtaler å se om dere finner noe som støtter opp om deres syn og valg av særavtale alternativ.
3. Presenter dette for de øvrige deltakerne på kurset.



Oppsummering tema 2

Særavtaler og løpetid

- Særavtaler: lokale avtaler
- Tre typer avtaler: S1, S2 og S3
- Ulike avtaler og løpetid til ulike formål

Tema 3

Innhold i B-Del



CASE

Du er hovedtillitsvalgt på din arbeidsplass, og har fått vite fra Parat at dere i neste uke skal forhandle om lønn og innholdet i Del-B.

Du har kalt inn forhandlingsutvalget ditt og dere skal sammen forberede B-Del forhandlingene.





Bruk avtaleverket, sett opp krav og lag en argumentasjonsliste for B-Del forhandlingene

1. Hva skal minimum være med i en Del-B?
2. Hvilke andre bestemmelser skal dere kreve inn?



Oppsummering tema 3

B-Del forhandlingene

- Minimumskravene fremkommer av A1
- Øvrige krav fremmes ut fra:
 - Behov
 - Hva som er vanlig i bransjen
 - Andre tariffavtaler
 - Administrative regler som kan avtalefestes

Tema 4

Samarbeid og medbestemmelse



Samarbeid

- HA Kapittel VII
- § § 28 og 29: Samarbeidsmål og organisering
- § § 30 – 33: Drøftelser
- § 34: Innsyn
- § 41: Informasjonsmøter





Oppsummering tema 4

Samarbeidsutvalg og samarbeid i konsern

- Systematisk samarbeid er lønnsomt
- Gjennom å få informasjon får man medbestemmelse



1. Bedriften er en virksomhet med 150 ansatte. Parat har 34 medlemmer. Fagforbundet har 23 medlemmer. Øvrige er uorganiserte.
2. Dere er av den oppfatning at dette er situasjonen:
Dårlig medbestemmelse
Tillitsvalgte har for dårlige arbeidsforhold
Arbeidsgiver stiller ikke med reelle fullmakter
3. Oppgaven blir å lag strategi for et møte med arbeidsgiver der dere skal ta disse problemstillingen opp.
4. Resultatet skal presenteres for øvrige deltakere og kursledelse

Helt til slutt...

- Bruk HOVEDAVTALEN som et oppslagsverk
- Gjør dere kjent med hvor de enkelte bestemmelsene er, les § 26 og 52 og øvrige bestemmelser om tillitsvalgtes rettigheter og plikter og sam arbeidsbestemmelsene nøye før dere ber om møte med ledelsen

Tema 5

Lønnsberegninger i sentrale og lokale forhandlinger



Makroøkonomiske perspektiver

- Når de sentrale parter beregner lønnsutviklingen, snakker man alltid om årslønnsvekst, og de økonomiske størrelsene man tar hensyn til tilhører det makroøkonomiske perspektiv.
- Dette er :
 - Rentepolitikk
 - Kronekurs
 - Konkurransesevne overfor utlandet
 - Inflasjon

Effekter av lønnsoppgjøret

- Rentepolitikk
 - Hvilken effekt vil lønnsoppgjøret ha på rentenivået?
 - For høy lønnsvekst kan føre til at renten settes opp.
- Kronekurs
 - Hvilken effekt vil lønnsoppgjøret ha på valuta politikken
 - Blir lønnsveksten for høy og renten settes opp, blir det mer attraktivt å kjøpe Norske kr.
 - Dette igjen gjør at kronen stiger i verdi i forhold til annen valuta og at Norske varer blir dyrere i utlandet og vanskeligere å selge.

Effekter av lønnsoppgjøret

- Konkurransesevne
 - Med dyrere norske varer, blir konkurransesevnen overfor utlandet svekket, og norske bedrifter kan miste kunder.
 - Norske bedrifter kan gå konkurs og vi får økt arbeidsledighet.
- Inflasjon
 - For å svekke kroneverdien, kan man da øke pengemengden i samfunnet, men dette vil gi inflasjon. Inflasjon medfører at pengenes relative verdi synker. Det samme gjør verdien av lønningene, sparepengen, boligene osv.

Frontfagmodellen

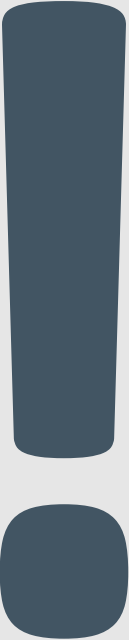
- For å beregne lønnsveksten, bruker vi en ramme.
- Denne rammen består av flere elementer, som til sammen angir størrelsen på lønnsveksten for tariffområdet.
- I Norge har vi **frontfagmodellen**, og denne modellen tar hensyn til de makroøkonomiske elementen ved at det er den konkurranse-utsatte industrien som først forhandler slik at de har kontroll på hvilken effekt lønnsoppgjøret vil ha på deres bedrifter.

Ramme for lønnsøkning

- Rammen består av:
 - Overheng
 - Generelle sentrale tillegg
 - Glidning
 - Justeringskostnader

Ramme for lønnsøkning

- Overheng
 - = Virkningen av lønnstillegg gitt i forrige oppgjør, som ikke hadde effekt i fjor, men som vil ha effekt i år
- Generelle sentrale tillegg
 - Avtalt størrelse som er obligatorisk for alle på tariffområdet
- Glidning
 - Forventet effekt av de lokale forhandlingene
- Justeringskostnader
 - Kostnader knyttet til endringer av tariffbestemmelser, f.eks. økning av skift tillegg i avtalen



Oppsummering tema 5

Lønnsberegning i sentrale og lokaleforhandlinger

- Størrelsen på årslønnsveksten vil ha makroøkonomiske konsekvenser, bl.a. rentenivå, kronekurs, konkurranseevne overfor utlandet og inflasjon.
- For å beregne lønnsveksten bruker vi en ramme, som består av overheng. generelle sentrale tillegg, glidning og justeringskostnader.
- I Norge har vi *frontfagmodellen*, hvor den konkurranseutsatte industrien forhandler først slik at de har kontroll på hvilken effekt lønnsoppgjøret vil ha på deres bedrifter.