

Kollektiv arbeidsrett

Tariffavtaler og lokale forhandlinger

- verktøy til å forstå hva dere har av rett og plikter

Trinn3 for Spekter Helse

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte

Hovedtemaer

1. Frontfag og inntektspolitikk
2. Lønns- og forhandlingsbestemmelser
3. Lønnsforhandlinger
4. Tvister, streik og konflikter

Tema 1

Den "norske" modellen og frontfagmodellen



Velferdssamfunnet – en suksesshistorie mange ønsker å kopiere



Den norske 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)



”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

Hvem er aktørene?



Mer om frontfaget

- YS/LO/NHO/Virke/Spekter 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**



Oppsummering tema 1

Den "norske" modellen og frontfagsmodellen

- 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

Tema 2

Lønns- og forhandlingsbestemmelser



Lønns- og forhandlingsbestemmelser

- Lønnssystem for helseforetakene er regulert i A2
- Det er de sentrale parter (Spekter/YS-Spekter) som tar stilling til om det skal gjennomføres lokale forhandlinger.
- Før eventuelle lokale forhandlinger starter, skal de sentrale parter (Spekter/YS Spekter) fastsette frister for gjennomføring av forhandlingene, og evt. frister for å be om bistand.

Generelt sentralt tillegg, og lokale tillegg

- Årlig fastsatte sentrale tillegg til alle
- Forhandlinger om lokale tillegg og lønnssystemer i B-del

Lokale forhandlinger

Hva kan gjøres under forhandlingsmøtet ?

- Premisser og hovedtrekk for årets lønnsoppgjør
- Lønnsnivået og lønnsutviklingen ved bedriften
- De økonomiske rammene
- Ramme og profil
- Forholdet tilnyttet enkeltpersoner
- Både stilling og person skal vurderes

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



Oppsummering tema 2

Lønns- og forhandlingsbestemmelser

- Alle avtaler må ta hensyn til frontfaget
- Kun rett til lønnsinformasjon om egne medlemmer

Tema 3

Lønnsforhandlinger



Lokale forhandlinger Spekter-helse

- Sentralt avtalt ramme legger føringen for de lokale forhandlingene.
- Generelle tillegg
 - Generelle tillegg innebærer at den avsatte potten fordeles jevnt utover slik at alle medlemmer får et likt kronetillegg, evt. prosenttillegg eller kombinasjon av dette.
- Individuelle tillegg/kollektive tillegg for grupper av arbeidstakere
 - Slike tillegg innebærer at den avsatte potten henvises til særskilte forhandlinger på navngitte personer(forhandling om individuell avlønning) og /eller velger å bruke avsetning til særskilte grupper.

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

Forberedelse, forberedelse, forberedelse, ...

Innhent informasjon og bygg på erfaring

- Lønnsstatistikker og lønnsnivå for sammenlignbare grupper/yrker/bransjer
- Prisutvikling (Statistisk Sentralbyrå)
- Egne medlemmers lønn
- Lønnsutvikling siste årene blant egne medlemmer og andre grupper i virksomheten
- Informasjon om bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne
- **Frister for når forhandlingene skal starte opp og være ferdig**

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 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. regjeringen.no eller www.parat.no
- Ha alltid utgangspunkt i den lokale situasjonen

De fire kriteriene

- Bedriftens økonomi
- Produktivitet
- Framtidsutsikter
- Konkurransesevne



Etter forhandlingene

- Brudd er "siste utvei"
- Dersom man ikke blir enig lokalt etter lokale forhandlinger og bistandsforhandlinger, kan man gå til brudd og skrive bruddprotokoll. Protokollen sendes Parat – **etter at dere har rådført dere med oss.**
- YS-Spekter styret vurderer bruddet
- Eventuelt møte med Spekter og fase 3 forhandlinger kan bruddet gå til mekling, og eventuell konflikt. Dette er det YS-Spekterstyret som avgjør, men forbundet står for meklingen / streiken.

CASE

Det er B-del forhandlinger og partene, forhandlingsutvalg og arbeidsgiver, har kommet til enighet om en pott på 0,5% av lønnsmassen til lokal fordeling.

Lønnpotten utgjør kr. 37 500,- og skal fordeles på 20 medlemmer.

Redegjør og begrunn hvordan du ville gått frem for kartlegge hvordan potten evt. skal fordeles.

Lag et konkret krav på fordeling av potten, samt argumentasjon som støtter opp om denne fordelingen.





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



Skiftarbeid

- Detaljerte bestemmelser om skiftarbeid forhandles lokalt, innen for lovens rammer.
- Skal unntaksbestemmelsene brukes, må dette søkes om til YS-Spekter.



Overtid

- Vil variere fra avtale til avtale (B-del) må følge lovens minimums regler, og man har streikerett på B-Del innholdet dersom man ikke blir enig.
- I spekter har de alle fleste «normale» overtids tillegg med 50% og 100% tillegg.

Sosiale bestemmelser

- Avtales lokalt i området 1-9, finnes i A1 for området 10 og 4
- 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

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





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 avtale og arbeidsgiver og staten betaler

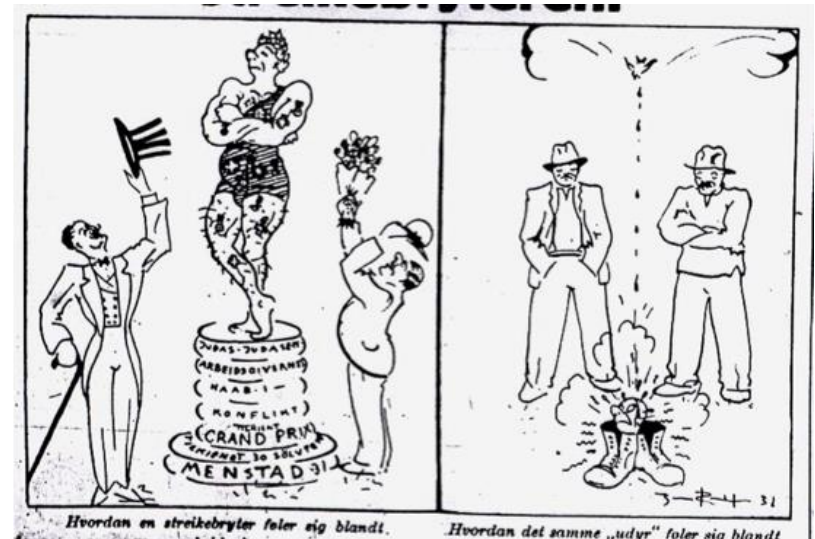
Tema 5

Twister, streik og konflikter



Partsrettigheter og konfliktmuligheter

- Plassoppsigelser, hva er det?
- Streikebryteri, hvor går grensen?
- Sympatiaksjoner, hva, når og hvordan?



Hvordan organisere en streik

- YS-Spekters forhandlingsutvalg avgjør om man kan streike, Forbundet fastsetter eventuell plassoppsigelse og plassfratredelse
- Hovedstyret fastsetter streikebidrag
- Hvor uttak ?
- Hvordan organiseres det ?
- Hva betyr det for den enkelte ?
- Hva er tillitsvalgtes oppgaver ?



Oppsummering tema 4

Twister, streik og konflikter

- Kan kun streike før fase tre er avsluttet og avtalen er sagt opp, etter utløpsdato og etter å ha forhandlet og meklet
- Sympatistreik – med andre grupper
- Politisk streik – mot politiske myndigheter
- Hvis streik – så må medlemmene delta og tillitsvalgte gjøre sin del av jobben

Kollektiv arbeidsrett – streik eller ikke

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

