

Kollektiv arbeidsrett

Tariffavtaler og lokale forhandlinger

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

Trinn3 for Virke-HUK

Grunnopplæring for nye tillitsvalgte

Hovedtemaer

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

- På HUK-området, skjer det aller meste av lønnsdannelsen sentralt, med lokale fordelingsforhandlinger eller på noen avtaler skjer alt sentralt, også fordelingsforhandlingene
- På de fleste avtaler bruker man enten Statens eller KS' sine lønnstabeller og lønnssystemer. Noe har også egne satser og tabeller som reguleres sentralt i takt med lønnsutviklingen i det offentlige.
- Årsaken til dette er at man er enten i direkte eller indirekte konkurranse med det offentlige, samtidig som man mottar støtte fra det offentlige, vilkåret for denne støtten er at man ikke konkurrerer med det offentlige om arbeidskraften, ved å tilby bedre vilkår enn stat og eller kommune.



Oppsummering tema 2

Lønns- og forhandlingsbestemmelser

- Ulike avtaler – ulike lønnssystemer
- Alle avtaler må ta hensyn til lønnsutviklingen i det offentlige tariffområdet.

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

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 bedriften
- Informasjon om bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne
- Meld fra skriftlig til ledelsen at dere ønsker forhandlinger

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?

- De sentrale forhandlingene setter rammene for hva man skal fordele i de lokale forhandlingene
- Se på statistikk, eks. www.ssb.no eller www.parat.no
- Vurder prisstigning
- Ha alltid utgangspunkt i den lokale situasjonen



Oppsummering tema 3

Lønnsforhandlinger/drøftinger

- Foreberedelse og fordele oppgaver
- Lag krav og utarbeid strategi
- Ta dere tid underveis ?
- Dere skal møte motparten igjen !

Tema 4

Arbeidstid, overtid og andre bestemmelser



Arbeidstid

- Arbeidsmiljøloven = 40 timers arbeidsuke
- Tariffavtalene = 37,5 timer (redusert for skift og turnus)
- Hjemmel for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden jf. Aml § 10-5



Skift og turnus

- I avtalene har man detaljerte bestemmelser om skift og turnus
- De fleste følger reglene i AML, med det er mulig å søke YS om andre løsninger.



Overtid

- Følger det offentlige avtaleverk
- **Felles**
 - Mandag – fredag: 50 % inntil kl. 21.00
 - Etter 21.00 – 100 % tillegg
- **Ulikt regulert**
 - Overtid på søndager - og helligdager og dager før disse

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 HUK-avtaler – samme rettigheter
- Rett til nødvendig tid – inntil **én** dag, betalt med ordinær lønn
- Virke – fedre rett til fri med lønn to uker ved fødsel og 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 ugiftene fra 62 år/40 % av utgiftene etter 64 år
- Rett til å gå av med 100 %- deltid (alle mulige brøker) er opp til arbeidsgivers styringsrett
- Merk: ikke tillatt å inngå avtale om å gå av tidligere en 6 mnd før avgang
- Fortsatt medlemskap i tjenstepensjonsordninger > Ikke vanlig



Oppsummering tema 4

Arbeidstid, overtid og andre bestemmelser

- 37, 5 timer eller lavere
- Overtid 50 % eller 100 % - døgnet/helg/natt
- Normalt maks en dag fri ved velferd
- AFP er for alle med avtale og arbeidsgiver og staten betaler

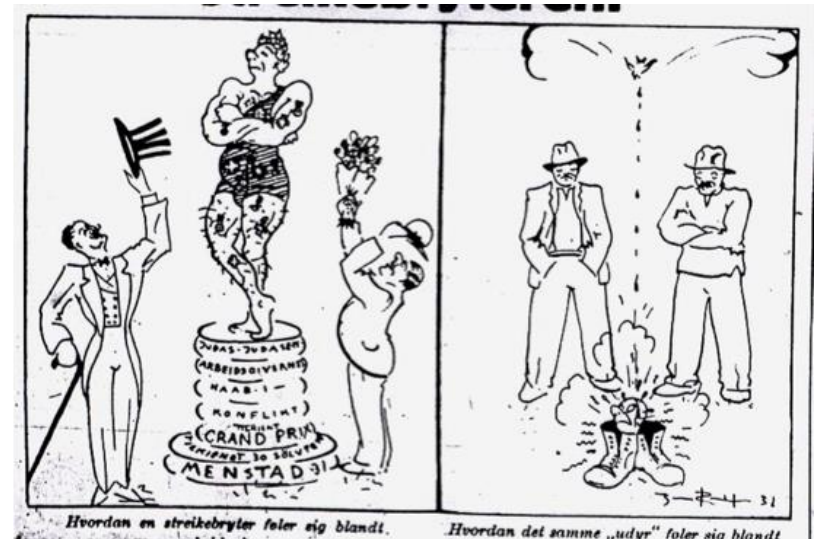
Tema 5

Twister, streik og konflikter



Partsrettigheter og konfliktmuligheter

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



Politisk streik

- Hva?
- Når?
- Hvordan?



Hvordan organisere en streik?

- Det sentrale forhandlingsutvalg tar ut og fastsetter eventuell plassoppsigelse og plassfratredelse
- Hovedstyret fastsetter streikebidrag
- Hvorfor uttak?
- Hvordan organiseres det?
- Hva betyr det for den enkelte?
- Hva er tillitsvalgtes oppgaver?



Oppsummering tema 4

Twister, streik og konflikter

- Kan kun streike når 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.

