



Hovedpunkter i Hovedavtalen



Temadag – Tariffavtalen på 1,2,3

23. august 2017

Barbro Noss



KS Bedrift

Formålet med Hovedavtalen

- Skape best mulig samarbeidsgrunnlag
- Lage rammer for gode prosesser
- For en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i bedriften
- Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller

Formål - fortsettelse



- Gjennom ordningen med tillitsvalgte (TV) skal Hovedavtalen gi arbeidstakerne reell innflytelse på organisering av arbeidsplassen og utvikling av arbeidsmetodene, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Forhandlingsordningen – Del A

- Tariffavtalene "våre" § 1
- Hvem er parter? § 1
- Forhandlingsrett- og plikt § 4
- Lokale særavtaler – prosedyreregler § 4-5
- Lokale forsøksordninger § 4-6
- Lønnsforhandlinger § 4-7
- Interessesetvister og sympatiaksjoner § 5
- Tvisteløsning § 6
- Rettstvister § 7

Avtalestruktur

Hovedtariffavtaler:
Bedriftsavtalen,
Energiavtalene og
Hovedtariffavtalen

Sentrale særavtaler:
Brannavtalen,
legeavtalen ,
reiseregulativet

Hovedavtalen

Lokale særavtaler

Partene

Sentralt: KS Bedrift og sentrale arbeidstakerorganisasjoner

Lokalt: Bedriften (styret/daglig leder/mellomledere) og arbeidstakerorganisasjonens lokale ledd (arbeidstakere som er valgt eller utpekt lokalt til tillitsvalgt i bedriften)



Forhandlingssammenslutningene

LO Kommune, Unio, YS Kommune, Akademikerne Kommune

Representerer tilsammen 40 arbeidstaker-organisasjoner i forhandlinger om Hovedavtalen, hovedtariffavtaler og sentrale generelle særavtaler

Formell samhandling med tillitsvalgte

Informasjon



Drøfting



Forhandling



Likeverdige parter, hvor avgjørelse blir fastsatt skriftlig i en avtale

Kontakt på et område der arbeidsgiver har styringsrett. Avgjørelse tas formelt i form av en beslutning fra arbeidsgivers side også i de tilfeller det er enighet

Den ideelle forhandler

«Den ideelle forhandler har et våkent sinn og en grenseløs tålmodighet. Vedkommende kan være beskjeden, men likevel påståelig. Kan villedde uten selv å være en løgner. Kan inngi tillit uten selv å ha tillit til andre. Kan sjarmere uten å falle for andres sjarm.

Hun har penger nok og en kjekk mann, og lar seg derfor ikke friste av de rike eller av andre menn ”

Fritt etter essay fra 1716

Forhandlingsrett og -plikt

Partene har gjensidig rett og plikt til å forhandle om

- Opprettelse, fornyelse, regulering av
 - o Sentrale avtaler
 - o Lokale særavtaler
- Lønn



Forhandlinger om lokale særavtaler

- Kan inngås med hjemmel i sentral særavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert.
- Bestemmelser i lokal særavtale som strider mot sentral tariffavtale er ugyldig
- Lokale parter

Saksbehandlingsregler – lokale særavtaler

- Gjensidig plikt til å finne møtetidspunkt innen 14 dager og avholde møte innen 1 måned
- Oppsigelsesfrister (hvis ikke annet er avtalt):
 - ✓ 3 mnd. før gyldighetstiden utløper
 - ✓ Ikke sagt opp - fornyes med ett år om gangen
 - ✓ Lovlig sagt opp, men ikke reforhandlet – bortfaller
 - ✓ Gyldighet ikke regulert i særavtalen? 3 år + 1 år om gangen

En spesiell form for lokal særavtale – lokal forsøksordning

- Kan inngås forsøksordninger som avviker fra sentral tariffavtale der alle berørte parter (lokalt) er enige om dette.
- Sentrale parter skal informeres om ordningen.
- Faller bort ved utløp av forsøksperioden, hvis ikke partene blir enige om ny avtale

Lokale lønnsforhandlinger

- Arbeidsgiver og lokale tillitsvalgte
- Fagorganiserte uten tillitsvalgte - rett til å la seg representere av andre tillitsvalgte



- Hva hvis partene ikke blir enige?



Lokal særavtale og (noen) lokale lønnsforhandlinger

- Ikke enighet om ny lokal særavtale eller reforhandling av lokal særavtale etter 14 dager med forhandling – kan kreve slutføring innen en uke.
- Tvisten kan bringes inn for lokal nemnd evt. pendelvoldgift.
- Disse reglene gjelder også tvister om lokale lønnsforhandlinger for *stillinger med kun lokal lønn (HTA og bedriftsavtalen)*

Lokale lønnsforhandlinger

- For stillinger i HTA/Bedriftsavtalen med både sentralt og *lokalt lønnsoppgjør* – tvist om lokalt oppgjør: organisatorisk behandling mellom sentrale parter – som kan sende saken tilbake til fornyet behandling eller selv definere endelig løsning på tvisten.
- Dersom organisatorisk behandling ikke fører fram – avgjøres tvisten med bindende virkning av det sentrale ankeutvalget
- Energiavtalene – lokalt oppgjør - sentral organisatorisk behandling – evt. voldgift

Rettstvister

Twist om en tariffavtales forståelse eller gyldighet (også lokal særavtale)

§ 7-1 – Lokale **forhandlinger** /bistand fra sentralt hold



§ 7-2 – Saken bringes inn for sentrale parter v /uenighet



Fortsatt uenige - Arbeidsretten

Hovedavtalen Del C

Intensjoner om lokalt og sentralt samarbeid



HOVEDAVTALEN Del C

§ 1 Formål, samarbeid og medbestemmelse

Formål:

- Gjennom *medinnflytelse* og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med på å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedriften som arbeidstakerne.
- Partene er enige om at et godt og tillitsfullt forhold mellom bedriften og arbeidstakerne er en forutsetning for å få dette til.

Samarbeid

- Reell innflytelse på bedriftens arbeid for bl.a. å øke effektiviteten, bedre konkurranseevnen, utnytte ny teknologi og lette nødvendige omstillinger.
- Felles plikt for ledelse, ansatte og (tillitsvalgte)TV å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.
- TV representerer og forplikter arbeidstakerne.
- Problemer søkes løst gjennom TV-ordningen.

Former for medbestemmelse

- Representasjon i utvalg og styrer (formell)
- Gjennom TV-ordningen



Organisering

- Formene for samarbeid og deltakelse i beslutningsprosessen må *tilpasses bedriftens art og størrelse*
- De om deltar i beslutningsprosesser har *ansvar for bedriften som helhet*
- Fremme forståelse og innsikt i bedriftens økonomi

Del C § 3 – Tillitsvalgtes og bedriftens rettigheter og plikter



Arbeidsgivers og TVs gjensidige rettigheter og plikter

- Påse at rettigheter og plikter overholdes
- Gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet
- Ta opp og søke løst evt. problemer og andre saker
- Åpen og konstruktiv måte
- Tillit og gjensidig forståelse

Felles ansvar, felles forpliktelser og felles interesser
- men med ulike roller

Arbeidsgivers plikter overfor TV

Drøfte så *tidlig som mulig*:

- Spørsmål knyttet til *bedriftens ordinære drift og omlegging av driften*, inkl. økonomi, lønns- og arbeidsforhold, omlegging av viktighet for arbeidstakerne, sysselsettingsspørsmål; utvidelser og innskrenkninger
- Selskapsrettslige forhold; Fusjon, fisjon, salg, nedleggelse og evt. rettslig omorganisering

Arbeidsgivers plikter overfor TV - fortsettelse

- I saker om sysselsetting og arbeidsforhold, skal TV gis anledning til å fremme sine synspunkter før beslutninger fattes.
 - o Arbeidsgiver må begrunne hvorfor hvis synspunktene ikke kan hensyntas.
 - o Protokoll fra drøftingene
- Informasjon om årsak og konsekvenser ved permittering og endring av selskapsrettslige forhold.

Arbeidsgivers plikter overfor TV- fortsettelse

Innsyn i regnskap og økonomiske forhold:

- Hovedtillitsvalgt (HTV) kan be om bedriftens regnskaper.
- Årsoppgjør skal forelegges HTV.
- HTV skal gis økonomisk innsyn når det er nødvendig for å ivareta medlemmenes interesser.

Informasjon om ansettelser:

- TV skal informeres om nyansettelser, og nyansatte skal opplyses om hvem som er TV

TVs rettigheter og plikter

- TV har rett til å håndtere klager fra ansatte overfor bedriften og omvendt - «søke minnelig ordning».
- Bedriftens representanter og TV må ha fullmakter til å føre reelle forhandlinger og drøftinger
- Gjensidig plikt til et rolig og godt samarbeidsforhold.
- TV skal ikke oppfordre til eller medvirke i ulovlige konflikter
- TV skal informere arbeidsgiver om forhold av betydning for bedriften

- TV har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelser innen sitt område.
- TV må få nødvendig tid til å skjøtte sine oppgaver
- Drøftinger om utstyr etc. for å lette TV arbeidet
 - Må ta hensyn til bedriftens størrelse, drift, karakter og lignende.
 - HTV/FTV/KTV med hel permisjon tilbys kontor m/utstyr



Nødvendig tid

Tjenestefri med lønn for å utføre TV oppgaver

- fravær skal avtales
- minst mulig ulempe for arbeidet



Når TV innkalles til møter utenfor arbeidstiden, -avklare om tiden kompenseres med timelønn eller avspasering.

Nødvendig tid - fortsettelse

Rett til permisjon for:

- Lønnsforhandlinger -> permisjon med lønn til nødvendig forberedelse og gjennomføring
- TV-opplæring -> hel eller delvis lønn (HTV m/full lønn)
- Medlem i vedtektsfestede organ -> permisjon til definerte møter i egen fagorganisasjon -12 dager m/lønn

Del C - § 4 Konsernbestemmelser

>200 ansatte: Konserntillitsvalgt (KTV) og konsernutvalg.

KTV velges blant ansatte i konsernet.

KTV skal ivareta de ansattes interesser på **konsernnivå**.

KTV skal ikke behandle lønns- og personalsaker.

KTV skal ikke gripe inn i partenes rettigheter og plikter på bedriftsnivå.

Oppsummert

Betydningen av et godt samarbeid mellom ledelse og TV til beste for bedriftens resultater og arbeidsmiljø må ikke undervurderes.

Hovedavtalen legger til rette for forutsigbare og gode rammer for samarbeidet.

www.ksbedrift.no