

Lønns- og arbeidsvilkår

NLT – Høstsamling 2007

Ved advokat Jørgen Wille Mathiassen og Einar Brændsøi

Landbrukets
Arbeidsgiverforening



Program Tema 4

Lønns- og arbeidsvilkår 12:30 – 14:20

- Innledning
- Permitteringsregler
- Lokale lønnsforhandlinger
- Tre perspektiver på personalbehandling
 - Diskriminering
 - Overvåkning
 - Informasjon, drøfting og forhandling

Landbrukets
Arbeidsgiverforening



Permittering

- Permittering er midlertidig opphør av lønns- og arbeidsplikt, når driftsinnskrenkninger hos arbeidsgiver gjøre dette nødvendig



Grunnlag for regelen

- Tariffavtaler – Hovedavtalen kap 8
- Sedvane og rettspraksis
- Forutsatt i lovgivningen, bla
permitteringslønnsloven
- Det kan gjennomføres både hel og
delvis permittering

Landbrukets
Arbeidsgiverforening



Vilkår for permittering

Saklig grunn:

- Når arbeidsgiver for en begrenset periode ser at arbeidsaker ikke kan beskjeftiges på en for bedriften forsvarlig måte.
- Oppdragsnedgang, ulykker og naturhendelser, brann, Streik eller ulovlig fravær

Varsel om permittering

- Permittering skal gis med 14 dagers varsel
- Kortere ved:
 - Ulykker og naturhendelser
 - Brann
 - Streik i annen bedrift
 - Ulovlig streik eller fravær i egen bedrift
- Det skal alltid konfereres med tillitsvalgte før varsel gis (så fremt det er tillitsvalgte i virksomheten)
- Særlige regler ved permittering av mer enn 10 ansatte

Landbrukets
Arbeidsgiverforening



Konsekvenser av permittering

Lønns- og arbeidsplikten bortfaller:

- 10 dager etter permittering inntrådt
 - (15 dager ved mindre enn 40 % permittering)
- Gjenninntrer fra uke 26
- Rett til arbeidsledighetstrygd (når mer enn 50 % permittering)
- Ikke endringer i andre rettigheter som pensjon, forsikring m.m

Permittering og oppsigelse

- Permittering og oppsigelse forskjellige forhold som må håndteres separat
 - Lønn i oppsigelsesperioden også ved permittering
 - Oppsigelsesfristene er de samme, men arbeidstaker kan velge å si opp med 14 dagers varsel
 - ved permittering ut over 3 måneder og på ubestemt varsel kan arbeidstaker gå uten oppsigelsestid når hun går over i annet arbeid

Lokale lønnsforhandlinger II

1. Presentasjon og forventningsavklaring
3. Hva bør gi lønn
5. Overenskomstens historikk – normallønn, minstelønn
7. Lokale forhandlinger, prosedyrer – forberedelse, gjennomføring, avslutning
9. Drøfting vedrørende personlige tillegg
11. Oppsummering og avslutning
13. Einar Brændshøi

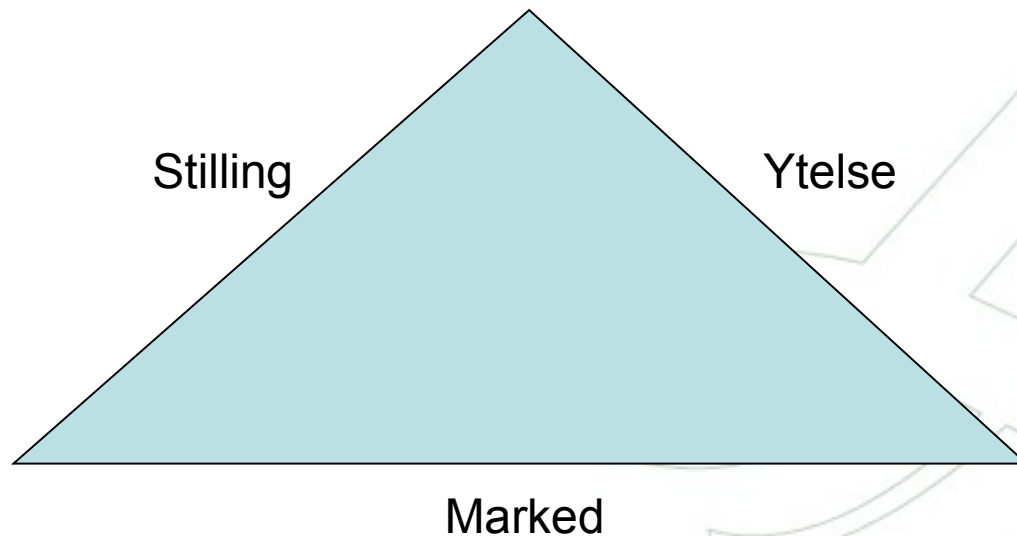
–



2 Hva bør gi lønn

Grunnleggende er at kjøp av arbeidskraft resulterer i betaling for kjøpet kalt lønn.

- Men hva bestemmer prisen/lønnsnivået ?



3 Historikk og innledende betraktninger

- Overenskomstene varierer og det finnes flere varianter.
- Det er de som hjemler et minstelønnsnivå, normallønn, det er de som ikke har lønnssetter og det er diverse kombinasjoner/hybrider.
- Vår historikk går fra normallønn til minstelønn
- Lønnsnivå under 80% av snittlønnen i industrien
- Lønn hvor mulig å lønne

3 – 1 Minstelønnsprinsippet

- En del av lønnstillegget gis *sentralt*
- En del av lønnstillegget gis *lokalt*
- *Lokale parter* må forhandle



4 Forberedelse til lokale forhandlinger

Lønnspolitikk – info om lønn og økonomi

- Virksomhetsplaner
- Vedtatte mål, kriterier for lønnsdannelse må være kjente
- Rettferdig ulikhet

Innkalle til forhandlinger

- hvem, hva, hvor, når

Hvordan opptre - forhandlingsteknikk

- Saksorienterte
- Spilleregler
- Personhets og karakteristikk er tabu

Organiserte/uorganiserte

4-1 Forberedelse lokale forh.

- tillitsvalgte
- utlevert lister over organiserte arbeidstakeres lønnsnivå
- tariffavtalens virkeområde i virksomheten
- framlegge og presentere regnskap/budsjett



4 – 2 Forberedelse lokale forh.

- virksomhetens økonomiske virkelighet
- samlet vurdering av de fire kriterier:
 - Økonomi
 - Produktivitet
 - Fremtidsutsikter
 - konkurranseevne



4-3 Noe av grunnlaget for de lokale forhandlingene vil også være

- MAS
- Lønnssamtaler
- Bedriftskulturelle forskjeller
- Lønnsdannelsen
 - Stilling
 - Ansiennitet
 - Ytelse
 - Marked



4-4 Gjennomføring av lokale forhandlinger

- ❑ Det sentrale oppgjør skal være avsluttet (også evt. mekling eller streik) før de lokale lønnsforhandlinger kan starte.
- ❑ Lokale forhandlinger – krav og evt. Tilbud
- ❑ Forhandle – fellesmøter/særmøter
- ❑ Evt. Med organisasjonenes bistand (gjelder gjennomføring og ikke resultat)
- ❑ Virkning fra tidspunkt for lokal enighet
- ❑ Konsekvens av lokal uenighet

4 –5 Protokoll

- (U)Enighetsprotokoll dato:
- Tilstede var:
- Tema: lokale lønnsforhandlinger
- Etter møte og særmøte ble partene (ikke) enige om det lokale lønnstillegg
- Detaljer:
- Underskrifter:

Landbrukets
Arbeidsgiverforening



Personlige tillegg kan tas opp til drøfting etter § 3.1.3

- dyktighet
- ansvar
- kvalifikasjoner
- praksis mv.
- i tillegg til de lokale lønns**forhandlinger** for gruppen (eller deler av denne)
- **drøftelse** om særskilte lønnstillegg for enkelte
- gjennomføres samtidig med lokale forhandlinger og med de tillitsvalgte

6 Oppsummering og avslutning

Er det for mye å forvente at det blir gjennomført en formell og seriøs lokal lønnsforhandling i vår bedrift ?

Med et protokollert resultat som speiler den faktiske situasjon.

Er det ikke dette vi har ambisjoner om å få til i år ?

Og hovedaktørene er deg som eier eller daglig leder og den tillitsvalgte.



Diskriminering

- **Utgangspunkt:** Arbeidsgivers styringsrett
- **Begrensninger:** Diskrimineringsforbudet
Diskrimineringsloven
Likestillingsloven
Arbeidsmiljøloven

Landbrukets
Arbeidsgiverforening



Diskriminering

- Det er forbudt å forskjellsbehandle på grunn av
 - Etnisk bakgrunn
 - Kjønn
 - politisk syn
 - medlemskap i arbeidstakerorganisasjon
 - seksuell orientering
 - Funksjonshemming
 - Alder
 - Midlertidig ansettelse eller deltidstilling

Diskriminering

- Gjelder for alle sider ved arbeidsforholdet
- Unntak:
 - § 13-3. *Unntak fra forbudet mot diskriminering*
 - (1) Forskjellsbehandling som har et saklig formål, ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles og som er nødvendig for utøvelse av arbeid eller yrke, anses ikke som diskriminering etter loven her.
 - (2) Forskjellsbehandling som er nødvendig for å oppnå et saklig formål og som ikke er uforholdsmessig inngripende overfor den eller de som forskjellsbehandles er ikke i strid med forbudet mot indirekte diskriminering, diskriminering på grunn av alder eller diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.

Diskriminering

- **Konsekvenser:**
 - Erstatning
 - Omgjøring
 - Dårlig omtale



Kontrolltiltak

- **Kapittel 9. Kontrolltiltak i virksomheten**
- **§ 9-1. *Vilkår for kontrolltiltak i virksomheten***
- **(1) Arbeidsgiver kan bare iverksette kontrolltiltak overfor arbeidstaker når tiltaket har saklig grunn i virksomhetens forhold og det ikke innebærer en uforholdsmessig belastning for arbeidstakeren.**
- **(2) Personopplysningsloven gjelder for arbeidsgivers behandling av opplysninger om arbeidstakere i forbindelse med kontrolltiltak med mindre annet er fastsatt i denne eller annen lov.**

Kontrolltiltak

- § 9-2. *Drøfting, informasjon og evaluering av kontrolltiltak*
- (1) Arbeidsgiver plikter så tidlig som mulig å drøfte behov, utforming, gjennomføring og vesentlig endring av kontrolltiltak i virksomheten med arbeidstakernes tillitsvalgte.
- (2) Før tiltaket iverksettes, skal arbeidsgiver gi de berørte arbeidstakerne informasjon om:
- a) formålet med kontrolltiltaket, b) praktiske konsekvenser av kontrolltiltaket, herunder hvordan kontrolltiltaket vil bli gjennomført, c) kontrolltiltakets antatte varighet. (3) Arbeidsgiver skal sammen med arbeidstakernes tillitsvalgte jevnlig evaluere behovet for de kontrolltiltak som iverksettes.

Informasjon, drøfting og forhandling

- Tariffavtaler og arbeidsrettslovgivning
- Informasjon
- Drøfting
- Forhandling



Ordinær drift

- HA § 9 – 3
- bedriftens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling
- Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift
- De alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved bedriften
- (”minst en gang i måneden, hvis det ikke er enighet om noe annet, og for øvrig når de tillitsvalgte ber om det.”)

Spesielle situasjoner

- Etablering av prosjektgrupper m.m., HA § 9 -2
- Arbeidsreglement, aml § 14 – 17
- Arbeidstid, kap 10.
- Fastsetting av ferielister, ferielovens § 6 (1)
- interne kontrolltiltak, HA § 9 – 13, nr.2, og aml § 9 – 2 (1)
- Datainnsyn
- Innleie av arbeidstakere, aml § 14 – 12 (2) og 13 (1)
- Tilretting for arbeidstakere med redusert arbeidsevne, aml § 4 – 6 (2)
- Personalsaker
- Permittering, HA § 8 – 2

Omlegging av driften

- Omstillinger
- Masseoppsigelser
- Virksomhetsoverdragelser



Konsekvenser ved brudd på regler

- Ugyldighet
- Bøter
- Erstatning

