

DEN NORSKE MODELLEN



Mai 2021

Opplag: 500

Design og trykk: Asker Print

Hva er en fagforening

En organisasjon som jobber for arbeiderne sine rettigheter.

Hva vil det si å være organisert og hva er et organisert arbeidsliv

Dersom du melder deg inn i en fagforening går en liten del av lønnen din til en fagorganisasjon som ivaretar dine interesser både på arbeidsplassen, i bransjen du jobber i og på politisk nivå. Du har en tillitsvalgt på jobben som støtter deg og kan representere deg både i konflikter, lønnsforhandlinger og andre tilfeller. I fagforeningen jobber det rådgivere og jurister som er eksperter på alt som omhandler arbeidsmiljø, lovverket, avtaler og lignende, og de hjelper gjerne til på både store og små utfordringer i arbeidslivet. Å være usikker på om en får det en har krav på kan være frustrerende, og skaper uro på arbeidsplassen. Det er derfor betryggende å kunne ha noen i ryggen som ivaretar deg og dine interesser. Fagforeninger holder konfliktnivået nede på arbeidsplassen, en får økt trivsel og alle kan konsentrere seg om arbeidet sitt i større grad.

Historien til fagbevegelsen

Viktige goder vi har i arbeidslivet i dag på grunn av fagbevegelsen.

4 (5) uker ferie, sykepenger, dagpenger.

Historien i norsk fagbevegelse strekker seg tilbake til 1600-tallet og streikebevegelsene i gruvene på Kongsberg og Røros. I 1848 etablerte Marcus Thrane den første arbeiderforeningen i Drammen og allerede i 1850 var det foreninger over hele landet med over 30.000 medlemmer. I 1890 ble 1. mai arbeidernes kamp dag. Den gangen var 8 timers arbeidsdag den viktigste saken.

Verkstedoverenskomsten fra 1907 er den første landsomfattende tariffavtalen. Her kom de første bestemmelsene om arbeidstid som avgrenset denne til 57 timer i uka.

I 1919 blir det lovfestet 8-timers arbeidsdag og 48-timers arbeidsuke. Det blir også lovfestet en ukes ferie.

I 1931 hadde vi en av de største arbeidskonfliktene i norsk historie. NHO

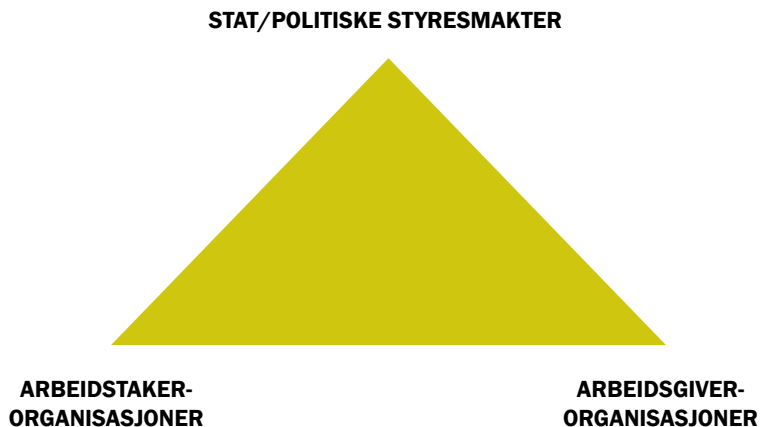


eller den gangen NAF bestemte at lønningene skulle reduseres med 15-20 prosent. Da LO ikke ville gå med på dette svarte NAF med lockout. Totalt var 60.000 arbeidere utestengt fra arbeidsplassen sin i over fem måneder og ca 7,5 millioner arbeidsdager gikk tapt.

Konflikten toppet seg med Menstadslaget torsdag 8. juni da regjeringen satte inn soldater og statspolitiet mot utestengte og streikende arbeidere. Denne konflikten ble grunnlaget for den første hovedavtalen som kom fire år senere i 1935.

Hva er trepartssamarbeidet?

Trepartssamarbeid er en betegnelse på samarbeid mellom organisasjoner som representerer arbeidsgivere og arbeidstakere (partene i arbeidslivet) og staten. Trepartssamarbeidet er bærebjelken i det vi kaller “den norske modellen” dette er hvordan arbeidslivet i Norge er organisert.



Illustrasjon av den norske modellen (forenklet modell hentet fra Korsnes 2003:13)

Trepartssamarbeidet i Norge

Etter harde og bitre arbeidslivskonflikter i 1910 frem til 1930 årene var det ett sterkt behov for en samarbeidslinje mellom partene i kamp.

Det var Paal Berg som sto i spissen for utviklingen av byggesteinene som skulle bli til trepartssamarbeidet i arbeidslivet der samarbeid, ikke klassekamp, var det bærende elementet. Berg forfattet utkastet til det som skulle bli den første hovedavtalen mellom arbeidstaker- og arbeidsgiversiden i 1935. Avtalen ble inngått i sluttdagene av regjeringen Mowinckel. Statsministeren hadde selv spilt en aktiv rolle i arbeidet med en slik hovedavtale, som markerte den endelige overgangen til et langt bedre og mer konstruktivt samarbeid mellom partene i arbeidslivet.

Trepartssamarbeidet har vært fastsatt siden Regjeringens kontaktutvalg med partene i arbeidslivet ble dannet.

Kontaktutvalget ble etablert i 1962 av daværende statsminister Einar Gerhardsen. Det er sentralt at alle parter kommer til ordet og får fram sitt syn. Samarbeidet gir legitimitet til de løsningene som blir valgt.

Kontaktutvalget har som hovedmål å koordinere lønnsdannelsen. Lønnsforhandlingene er partenes ansvar. Kontaktutvalget ledes av Statsministeren.

Den norske modellen for lønnsoppgjør sørger med sine lover og regler for at arbeidsgivere, arbeidstakere og staten får en forutsigbarhet og trygghet både i fredstid og i konflikt.

Legitimiteten til trepartssamarbeidet ligger i den høye organisasjonsgraden hos partene. Organisasjonene må alltid tilpasse seg utviklingen i arbeids og samfunnslivet dette gjør at de er attraktive og relevante for arbeidstakerne og arbeidsgiverne.

Hva er en tariffavtale?

Avtalene består av Arbeidsmiljøloven og andre lover, hovedavtalen, overenskomsten, lokale avtaler og den individuelle arbeidsavtalen. Der vilkår aldri kan være dårligere enn en overordnet lov/avtale.

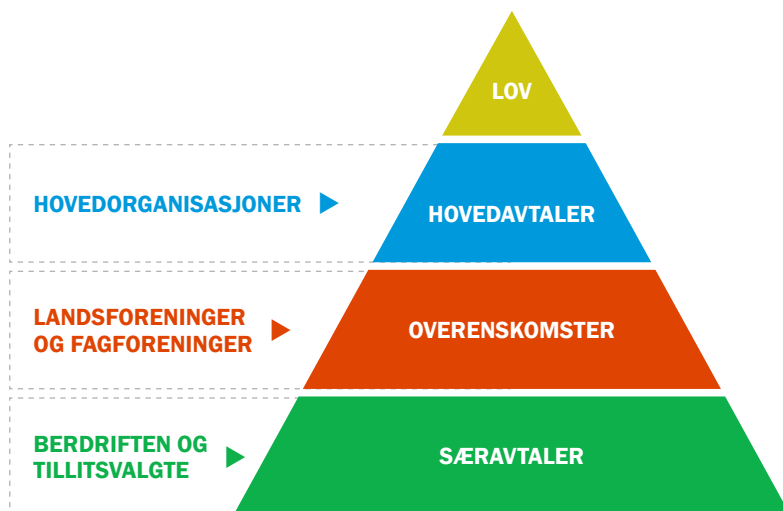
En tariffavtale er avtalene som er mellom fagforeningen og arbeidsgiverforeningen.



I bunnen av alle tariffavtaler er hovedavtalen. Det er denne avtalen som inneholder de grunnleggende spillereglene om forhandlinger og samarbeidsforhold mellom arbeidsgiver og arbeidstakere. Det er med hovedavtalen de ansatte får medbestemmelsesrett. Det er også hovedavtalen som regulerer når det kan være streik.

Under hovedavtalen er det som kalles overenskomsten. Disse avtalene er mer rettet mot de ulike yrkene og som blant annet har bestemmelser om lønn og arbeidstid.

Det er disse to avtalene sammen med arbeidsmiljøloven gjerne blir sett på som tariffavtalene. I tillegg kan det være lokalt fremforhandlede avtalene mellom klubben og arbeidsgiver og til slutt er det de individuelle arbeidsavtalene (arbeidskontrakt) som utgjør tariffavtalen. En regel er at bestemmelsene i en avtale ikke kan være dårligere enn den overordnede avtalen eller loven. For eksempel; hvis det er en minstelønn i overenskomsten (det som omtales som tariffavtalen) kan du ikke ha en lønn lavere enn dette uansett hva som står i arbeidskontrakten din.



Forhandlinger

Forhandler sentralt hvert år. Hva er forskjellen på hovedoppgjør og mellomoppgjør. Streikerett.

Fagforeninger forhandler med arbeidsgivere både lokalt og sentralt. Tariffavtalene forhandles sentralt av fagforeningene og arbeidsgiverforeningene hvert andre år. Det er dette som er hovedoppgjøret. Her kan det forhandles om alt som står i avtalen, som bl.a. arbeidstid, lønn, pensjon, ferie, reisegodtgjørelse m.v.

I årene det ikke er hovedoppgjør er det mellomoppgjør, i disse forhandlingene kan det kun forhandles om lønn. Det er noen avtaler som kun har lokale lønnsforhandlinger, disse blir ikke forhandlet i mellomoppgjørene.

Til slutt er det lokale forhandlinger. Dette er forhandlinger de tillitsvalgte har med bedriften man jobber. De tillitsvalgte står fritt til å forhandle hva som helst med bedriften, men det som gjerne er tariffestet at skal forhandles er lønn.

Streik og lockout

Hvorfor streiker vi? Forskjellen på lockout og streik.

I motsetning til hva mange tror så kan ikke fagforeningene streike når de vil. Det er hovedavtalen som bestemmer når vi kan streike, og det er kun i forbindelse med de sentrale forhandlingene av tariffavtalene, sympatistreik eller politisk streik som det er lov å streike.

Streik i forbindelse med forhandlinger av tariffavtalene

Det hender at fagforeningene og arbeidsgiverforeningene, som blir kalt partene, ikke blir enige under forhandlingen. Blir de ikke enig blir det brudd i forhandlingene og oppgjøret går det det som kalles



mekling. Ved mekling møtes partene hos riksmekleren. Her forhandler partene videre med hjelp av en mekler. Dersom de fortsatt ikke blir enige blir det streik.

Sympatistreik

Dersom en annen fagforening streiker, eller en annen gruppe i fagforeningen du er medlem av streiker. Kan det bestemmes at det blir streik for å støtte de andre som er i streik.

Politisk streik

Dette er korte streiker på kun to timer for å markere uenighet med noe myndighetene bestemmer. Et eksempel var i 2015 da alle fagforeningene gikk sammen om en politiskstreik for å markere uenighet med endringene regjeringen ville gjøre i arbeidsmiljøloven.

Det er ikke streikerett på de lokale forhandlingene i bedriften. Eneste tilfelle det kan streikes lokalt er når det ikke er noen tariffavtale på plass. Er det blitt etablert en klubb på arbeidsplassen og dere krever en tariffavtale hender det at arbeidsgiver nekter dette. Da kan man streike for å få på plass en tariffavtale.

Streik er et viktig virkemiddel for fagforeningene for å få igjennom kravene sine, men det skal en del til før vi går til streik. Målet er at vi skal komme til enighet gjennom forhandlinger og mekling.

Fagforeningene har streik som virkemiddel i forhandlingene mens arbeidsgiver har det som kalles lock-out. Lock-out er at arbeidsgiver sperrer arbeidstakerne ute fra arbeidsplassen sin for å få igjennom sine krav i forhandlingene. Bestemmelsene for lock-out er akkurat de samme som for streik. Det er sjelden arbeidsgiver tar initiativet til lock-out, men ofte under en arbeidskonflikt har arbeidsgiverne lock-out på konkurrerende bedrifter i samme bransje der fagforeningene ikke streiker.

Viktige ting å være klar over når du skal begynne i en jobb

Krav til kontrakt og hva den skal inneholde. Arbeidstid. Overtid. Lønn.

Viktigheten av å være fagorganisert

Det private arbeidslivet er utsatt for økende konkurranse av forskjellig karakter og dette gjør det vanskelig for enkeltpersoner å påvirke – på egenhånd. Ved å stå sammen med mange andre innenfor samme bransje og yrkesgruppe stiller vi alltid mye sterkere. Vi har alltid med oss støttespillere i form av tillitsvalgte, tariffavtaler, et fungerende ansiennitetsprinsipp og våre innarbeidede rettigheter! I et fellesskap står vi sammen for et godt arbeidsliv for alle parter!

| Tema | Uorganiserte uten tariffavtale (kun Norsk lov som gjelder) | Organisert i bedrift med tariffavtale |
|----------------------|---|--|
| Lønn | Det er ingen generell minstelønn. | Avtalefestet lønnsbestemmelser – inkludert minstelønn. Rett til årlige lokale forhandlinger. |
| Arbeidstid | Daglig 9t/40 t pr uke | Daglig 7,5t/37,5 t pr uke |
| Ferie | 4 uker og 1 dag, 10,2 % feriepenger | 5 uker, 12 % feriepenger |
| Helg og natt-tillegg | Ingen tillegg | Avtalefesta tillegg |
| Usaklige oppsigelser | Ingen hjelp, må skaffe egen advokat | Bistand fra tillitsvalgte og advokat. |
| Utdanning | Ingen støtte | Støtte til videreutdanning |

Arbeidstid

Det er grenser for arbeidstidens lengde, når vi kan jobbe og når vi har krav på pauser. Du finner disse bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 10. Mange har avtalt bedre ordninger enn loven, gjennom tariffavtaler eller arbeidsavtaler. Et eksempel på dette er den alminnelige arbeidstiden. Loven setter en grense på 40 timer per uke for den alminnelige arbeidstid, mens de fleste tariffavtaler setter en grense på 37,5 timers uke. Den alminnelige arbeidstiden skal fremgå av din arbeidsavtale.



Overtid

Personer under 18 år kan ikke jobbe overtid. Dersom du er over 18 år, kan du jobbe overtid. Du har krav på overtidsbetaling for den tiden som overstiger alminnelig arbeidstid. Alminnelig arbeidstid etter arbeidsmiljøloven er 9 timer i døgnet og 40 timer i uken. Etter arbeidsmiljøloven skal du ha minst 40 prosent overtidsbetaling. Bestemmelser om overtid er regulert i arbeidsmiljøloven § 10-6 og som oftest også i tariffavtale, arbeidsavtale eller annen avtale. Pålagt overtidsarbeid kan etter arbeidsmiljøloven i utgangspunktet ikke overstige 10 timer i løpet av sju dager, 25 timer i løpet av fire sammenhengende uker og 200 timer i løpet av en periode på 52 uker.

Lønn

Det er minstelønn i noen enkelte bransjer, men det vanligste er at lønn avtales fritt mellom deg og arbeidsgiveren din eller ved tariffavtale. Dersom dere har tariffavtale i bedriften, har tillitsvalgte rett til å kreve lønnsforhandlinger. Derfor er det viktig at dere er mange nok organiserte arbeidstakere til å få en tariffavtale på plass i virksomheten. Arbeidsgiveren din har som hovedregel ikke lov å trekke deg i lønn eller i feriepengene. Lovlige trekk er for eksempel skatt, innskudd til pensjons- eller sykekasser, forsikringspremier og fagforeningskontingent bestemt i tariffavtaler.

Fagforeningens rolle i fremtiden

Arbeidslivet blir stadig mer effektivt og teknologisk, og arbeidsplasser blir byttet ut med maskiner eller roboter. Når dette skjer, er fagforeningene på plass og sikrer at de personene som blir byttet ut med for eksempel et selvbetjeningsapparat ikke mister jobben. I stedet blir personen hjulpet videre i arbeidslivet og får tilegnet den riktige kompetansen for en ny jobb/stilling.

Å være en del av en fagforening betyr at du er en del av samfunnsendringene som skjer. Fagforeningene blir lyttet til ved endringer, og vi som medlemmer får komme med innspill og meninger på hvordan arbeidslivet i den bransjen en jobber i skal holde tritt med de stadige omveltningene.

Det grønne skifte, fremtidens arbeidsplasser

Det grønne skifte blir brukt som betegnelsen om overgangen i samfunnet fra bruk av fossil energi (eks olje, kull og gass) til bruk av fornybar energi (eks vind, vann og sol) i dette skifte vil fagbevegelsen være viktig for å sikre en rettferdig omstilling som ivaretar den ansattes rettigheter til fornyet kompetanse og opplæring.

Styrken til Norge under tider med store endringer i samfunnet har vært trepartssamarbeidet hvor arbeidstaker, arbeidsgiver og staten sammen har funnet løsninger som sikrer en god overgang til det nye samfunnet.

Trepartssamarbeidet så vi effekten av under Koronakrisen hvor partene sammen kom frem til gode løsninger som sikret gode ordninger så bedriftene kunne holde åpent selv om det var redusert omsetning og arbeiderne kunne holde seg hjemme vis de ble syk uten å måtte bekymre seg for økonomien sin.



Foto: Gudmund Dalsbø

Kort om YS

YS er en av fire hovedorganisasjoner på arbeidstakersiden. Gjennom å være medlem i ett av YS-forbundene er du også tilsluttet YS som hovedorganisasjon. Oppgaven vår er å ivareta deg som arbeidstaker og utvikle arbeidslivet. YS er partipolitisk uavhengig. Vi er ikke knyttet til ett bestemt politisk parti. YS samarbeider med politikerne fra sak til sak.



Kort om Negotia

Negotia er en arbeidstakerorganisasjon for deg i Privat og frivillig sektor. Negotia består av ca. 21 500 medlemmer, representert ved flere enn 1.600 arbeidsplasser



Vi er til stede for deg når du trenger det. Våre erfarne tillitsvalgte, rådgivere og advokater kan spilleregulene i arbeidslivet. Som medlem er du på lag med oss.

Drøftinger og forhandlinger med ledelsen er ikke noen selvfølge. Men som Negotia-medlem med tariffavtale og et kompetent apparat i ryggen, stiller det seg annerledes. Da har du rettigheter som uorganiserte ikke har. Forutsigbare lønns- og arbeidsforhold er noe de aller fleste ønsker. Et organisert arbeidsliv med seriøst samarbeid mellom partene, bidrar til det. Tariffavtalene gir deg og kollegaene dine mulighet for aktiv påvirkning på arbeidsplassen.

Når du er organisert hos oss får du hjelp av våre rådgivere og advokater når du trenger det – i både individuelle og kollektive saker. Du kan også styrke egen kompetanse gjennom våre kurs og arrangementer. Vi tilbyr også en rekke gode medlemsfordeler som kan være svært lønnsomme for deg.

Negotias oppgave er å sikre deg trygghet og innflytelse på arbeidsplassen.

Kort om Delta



Delta er en arbeidstakerorganisasjon som organiserer arbeidstakere innenfor offentlig tjenesteyting både i privat og offentlig sektor. Delta har i underkant av 90 000 medlemmer og er det største forbundet i YS.

Delta er organisert med egne yrkesorganisasjoner som sikrer deg et godt faglig tilbud som medlem. Vi har ulike 23 yrkes- og bransjeorganisasjoner som omfavner blant annet Ambulanseforbundet, Administrasjon og ledelse, Norsk tannpleierforening, Delta Oppvekst, Vernepleierforbundet og mange flere.

Deltas visjon er å skape balanse mellom individuelle og kollektive behov, mellom arbeid og fritid, mellom privat og offentlig sektor, mellom kvinne og mann, samt mellom ung og gammel.

Delta er partipolitisk uavhengig og samarbeider med alle de politiske partiene i forskjellige saker. Vi lytter aktivt til medlemmenes interesser og setter våre yrkesgrupper og medlemmenes behov først.



Kort om Parat

Parat er en partipolitisk uavhengig arbeidstakerorganisasjon og har over 40 000 medlemmer i de fleste yrker og bransjer, både i privat og offentlig sektor. Parat samler alle ansatte på arbeidsplassen uavhengig av stilling, ansvar og oppgaver.



parat

Vi tilbyr både utdanningsstipend og rabatt på karriererådgivning. Som medlem har du også rabatter ved Folkeuniversitetet i tillegg til egne høgskolekurs for tillitsvalgte. Parat jobber for at din innsats og kompetanse skal verdsettes. Din utdanning og kompetanse er verdifull, og Parat er din støttespiller når du skal styrke dine muligheter for lønnsvekst gjennom kompetanseutvikling og karriereplanlegging.

Våre advokater og rådgivere har solid kompetanse. Som medlem av Parat har du direkte tilgang til bistand av høy kvalitet i alle saker som angår din arbeidssituasjon. Du får hjelp når du trenger det.

Parat har rimelig kontingent – 1,2 prosent av lønn, som arbeidsgiver trekker automatisk hvis du ønsker det. Deler av dette kan du trekke fra på skatten. Benytter du samtidig våre medlemsfordeler, sparer du fort inn kontingenten. Medlemskap er gratis for elever, studenter og lærlinger.

