

Medbestemmelse og samarbeid i arbeidslivet

NTL – konferansen 2014

Randi Stensaker

LO Stat



Disposisjon

- Den norske modellen
- Historisk tilbakeblikk
- Aktivt og passivt inntektspolitisk samarbeid
- Former for medbestemmelse i staten
- Hva nå – hvordan møter vi nye utfordringer?



Den norske modellen

- 3 bærebjelker i den norske modellen er;
 - Velferdsstat
 - Skattepolitikk
 - Arbeidsmarkedspolitik



Resultater av modellen

- Høy sysselsetting og lav arbeidsledighet
- Høy og jevnt fordelt velferd, det er relativt liten «forskjell på folk»
- Høy grad av likestilling mellom kvinner og menn i arbeids- og samfunnsliv, og høy yrkesdeltakelse blant kvinner.



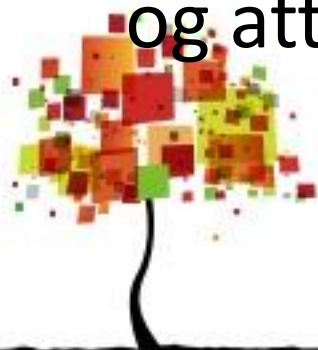
virkemidlene

- Organisert arbeidsliv med stort innslag av forhandlinger, medbestemmelse og dialog mellom partene både på nasjonalt og lokalt nivå.
- Omfattende skattefinansiert offentlig sektor
- Statlig ansvar og kontroll for infrastruktur, energiresurser, kombinert med et bredt virkemiddelapparat for utvikling av arbeidsmarked og næringsliv



Sterke arbeidstakerorganisasjoner

- Er en forutsetning for et velorganisert arbeidsliv.
- Sterke arbeidstakerorganisasjoner sikrer også helhet og balanserte løsninger.
- Lavt konfliktnivå – sikrer stabiliteten og er med på å gjøre norsk arbeidsliv konkurransedyktig og attraktivt.



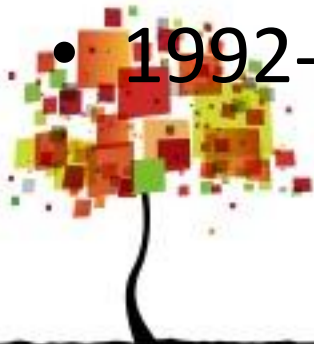
Historisk tilbakeblikk

- De første medbestemmelsesordningene var knyttet til arbeidervern, jf. fabrikktilsynsloven 1892.
- Mange grunnelementer i dagens arbeidsliv og premissene for samarbeidet mellom partene, stammer fra begynnelsen på 1900-tallet
- Hovedavtalen mellom LO og NAF 1935 – en milepæl for anerkjennelse av fagbevegelsen.



Historisk utv - fortsatt

- Etter krigen – produktivitetsutvalg og samarbeidsutvalg – gjenreisning av landet
- 1960-tallet; – 3 partsamarbeidet ble institusjonalisert.
- 1970- tallet; Bedriftsdemokratiske lover
- 1980 – kom Hovedavtalen i staten
- 1992-97 - solidaritetsalternativet



Historisk utv. - fortsatt

- På slutten av 1990 – tallet økende press i økonomien, knapphet på arbeidskraft, tiltakende lønnsvekst.
- Regjeringen Bondevik satte ned følgende 4-partssammensatte utvalg;
 - Arntsen utvalget
 - Holden I –utvalget (NOU 2000:21)
 - Stabel-utvalget (NOU 2001:14)
 - Arbeidslivslovsutvalget ledet av Tom Colbjørnsen



Aktiv og passiv inntektspolitikk

- Det institusjonelle rammeverket tarifforhandlingssystemet;
 - Arbeidstvistloven og tjenestetvistloven
 - Teknisk beregningsutvalg (TBU)
 - Meklingsinstituttet
 - Arbeidsretten
 - Regjeringens kontaktutvalg

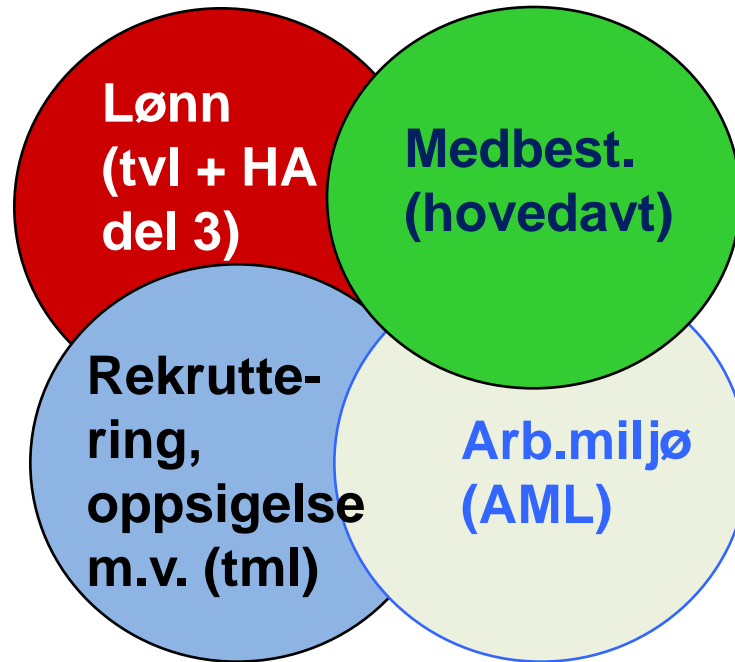


Medbestemmelsesrett: Det prinsipielle udgangspunkt i GrL. § 110

”Nærmere Bestemmelser om Ansattes
Medbestemmelsesret paa sin
arbejdsplads, fastsættes ved Lov”



Medbestemmelse i staten



I tillegg kommer **forvaltningslov** og **offentlighetslov** m/forskrifter, som særlig tjenestemannsloven må suppleres med.

Partsforhold og **prosedyre** er forskjellig i de forskjellige systemene.

Hovedavtalen i staten

- Hovedformål; *Å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag på alle nivå.*
- Medbestemmelse betyr «være med å bestemme» ikke bare påvirke/medvirke.
- Må skille mellom *politisk demokrati* og *bedriftsdemokrati* – medbestemmelsen i HA skal ikke gripe inn i det politiske demokratiet



De tillitsvalgte har forhandlingsrett

- Ved interne organisasjonsendringer når følgende 3 vilkår er oppfylt samtidig:
 - Organisasjonskartet endres
 - Endringen er ment å vare over 6 mnd
 - Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr

Husk: Hovedavtalen gjelder i virksomheten.



Arbeidsmiljøloven

- Gjelder også i staten med unntak fra kap. 14 ansettelse, kap. 15 opphør av arbeidsforhold, kap. 16 virksomhetsoverdragelse og kap. 17 tvister om arbeidsforhold.
- Tjenestemannsloven kommer isteden.



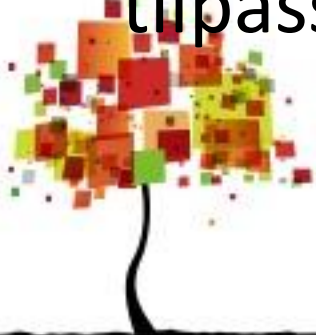
Tjenestetvistloven

- Gjelder arbeidstakere ansatt i staten
- Gir Hovedsammenslutningene forhandlingsrett og plikt såfremt;
 - Den har minst 20.000 tjenestemenn som medlemmer og de tilsluttende tjenestemannsorganisasjoner representerer minst 5 virksomheter.



HTA – i staten

- Gir rett og plikt til forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår.
- HTA – vertikal likelydende avtale for alle ansatte i staten, uavhengig av organisasjon.
- Lønnssystemet er ett to-nivå system (sentralt/lokalt) – utviklet av partene og tilpasset statens egenart.



Hva kan endre rammevilkårene?

- Innføring av lederstrategier som ikke er fundert i aksepterte partsforhold
- Omorganiseringer uten å involvere tillitsvalgte
- Omgåelse av retten til medbestemmelse
- Angrep på opparbeide rettigheter
- Endringer av vilkårene for arbeid og lønnsdannelse vil også kunne endre premissene for velferd.



En kombinasjon av medbestemmelse på arbeidsplassen og samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene gir trygghet for omstilling og mulighet til å finne løsninger for fremtiden. Historien de siste 100 årene har vist at medbestemmelse og samarbeid gir resultater.....



Takk for oppmerksomheten!

