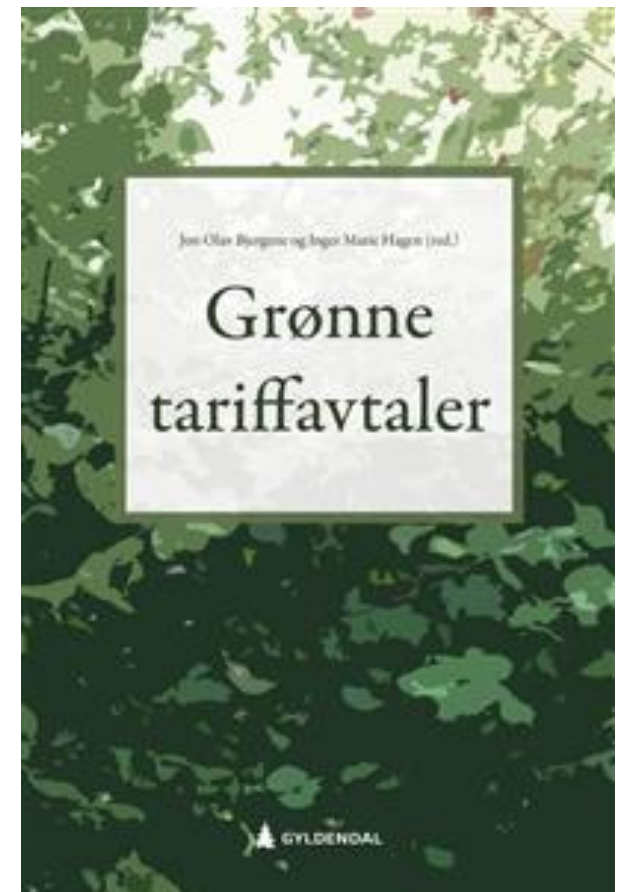


Grønne tariffavtaler – hva er det og hva er de tillitsvalgtes rolle?

Inger Marie Hagen
(imhagen@oslomet.no)
(AFI/Høgskolen i Østfold, nå: bokredaktør)



Nye utfordringer krever gamle virkemidler....

Erkjennelser:

- Det haster. Ferdig snakka!
- Teknologisk utvikling kan ikke redde oss.
- Det blir vanskelig. Noen vil tape og noen vil vinne.
 - Rettferdig grønt skifte
- Og mens vi tenker må vi sette i gang.
- Og det finnes få eksempler – men noe er på gang...

Gode til.....

Samarbeid med motparten om omstilling og utvikling
- historien om den norske modellen

...fra ulønnsomlønnsom
...fra problembidragsyter



Vi må vite hvordan vi skal definere makt –
for vi må vite hvem vi kan skylde på.

(Steven Lukes)

Hva er makt i det
norske arbeidslivet
- og hvem har den?



Makt = muligheten til å regulere

Muligheten til å fordele
rettigheter og plikter,
goder og byrder



Hvem har den?

Statsborgere

Forbrukere

Ansatt – og medlem=?

Mine tillitsvalgte har makt!

✓ i trepartsforholdet

✓ i partsforholdet



Alle liker 'den hellige urørbare norske modellen' (Aftenposten 22/10/21)



Velferdsstat

Treparts- samarbeid

Økonomisk
politikk

Arbeids-
markedspolitikk



- *Færre parkeringsplasser*
- *Mindre flybruk*
- *Vegetar i kantina*
- *Nye arbeidsklær*
- *Tilgang til kompetanse*
- *Nye arbeidsmåter*
- *Nye produkter*
- *Osv*

Velferdsstat

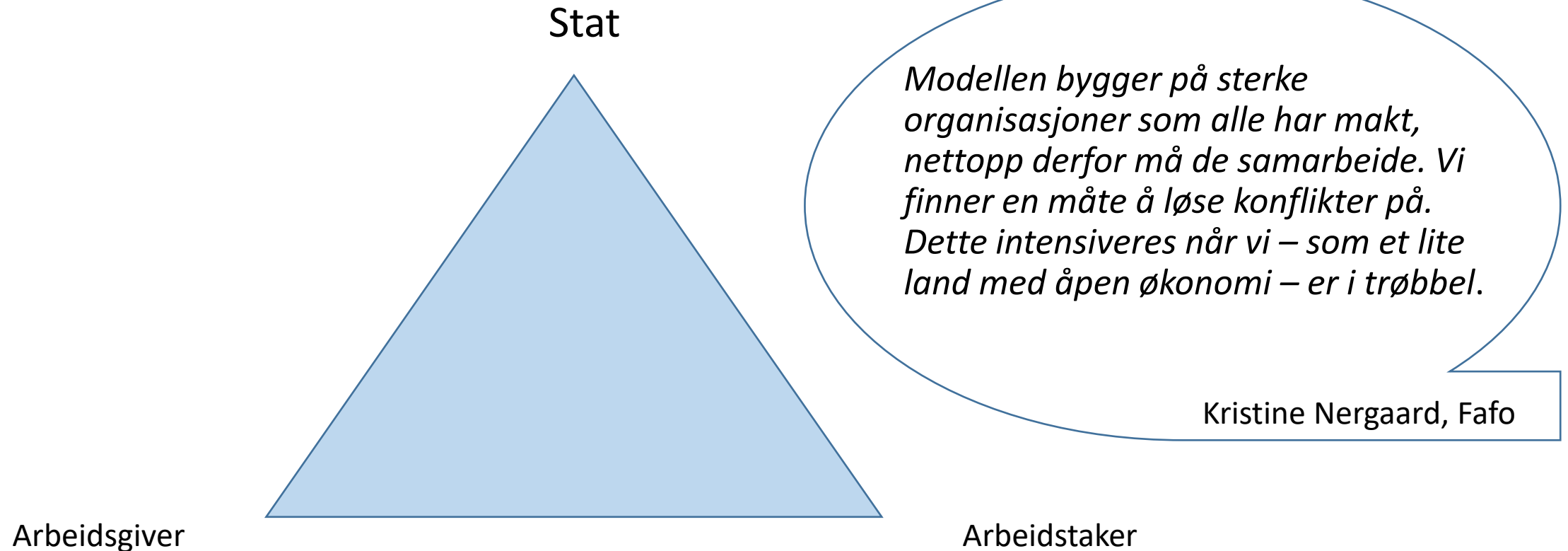
Treparts- samarbeid

Økonomisk
politikk

Arbeids-
markedspolitikk



Hvordan regulerer vi det norske arbeidslivet?



Hvordan regulerer vi fordelingsspørsmål?

- Avtale mellom partene (med staten som tilretteleggende tredjepart)
 - Effektive – verdens beste arbeidsliv.....
 - Tilgjengelige – vi har tariffavtaler
 - Kunnskapsbaserte – tillitsvalgte på ulike nivåer
 - Rettferdige – makt og interesser
- En gang.... frontfagsmodellen erstattet av utslippsmodellen: dette kan kloden tåle
– når vi tar hensyn til Norges rolle i verden



TARIFFAVTALEN

Lovlig?

Arbeidstvistlovens §1, e):

tariffavtale: en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold.

Kapittel 6, side 130: «Det sies gjerne at 'lønns- og arbeidsvilkår eller andre arbeidsforhold' dekker alt det som en fagforening og en arbeidsgiverforening i det hele tatt kan tviste om.»

Allerede på plass i tariffavtaletypen hovedavtale

KS:

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

Staten:

§1, punkt 8 Ledelse

....De tillitsvalgte skal tas med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de ansattes arbeidssituasjon, herunder også spørsmål knyttet til miljø og klima.

§1, punkt 11, Miljø og klima

Hensynet til miljø og klima skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse og skal bidra til en bærekraftig utvikling.

Nyrevidert Spekterområdet

§ 30 Drøftelser om virksomhetens ordinære drift

Virksomhetens ledelse skal drøfte med de tillitsvalgte:

- forhold som vedrører virksomhetens driftsmessige og økonomiske status og utvikling.
- innføring og bruk av ny teknologi og digitalisering.
- forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift herunder virksomhetens praksis for innleie av arbeidskraft
- tiltak i virksomheten knyttet til klima, natur og miljø for å fremme en bærekraftig utvikling.
- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten.
- tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Virke (LO) – gjennom medinnflytelse og samarbeid bidra til bærekraftig utvikling, fremme forståelse og innsikt...virksomheten påvirkning på det ytre miljø

NHO (LO) – fremme forståelse og innsikt....virksomheten påvirkning på det ytre miljø

Mer? <https://www.unio.no/perspektiv/unio-perspektiv-2021-1/knoppskyting-etter-ti-ars-spiring-for-gronne-tariffavtaler/>

BILAG 13 SAMARBEID OM BÆREKRAFTIG UTVIKLING AV BEDRIFTEN

Samarbeidet mellom bedriftene og de tillitsvalgte, slik det er regulert i hovedavtalene, egner seg godt til å finne og iverksette tiltak som medfører at bedriftene utvikler seg i bærekraftig retning. Den enkelte bedrift bør derfor etterstrebe følgende i samråd med de tillitsvalgte;

1. Vurdere og drøfte bedriftens påvirkning på klima, miljø og samfunn. Gjennom dialog bør man i fellesskap sette mål og finne tiltak tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Dette bør være konkrete mål om å redusere bedriftens miljø- og klimapåvirkning, og tiltak som bidrar til å nå disse målene, for eksempel:
 - miljøsertifisering av bedriften
 - miljøsertifisering av produkter og tjenester
 - redusert energibruk
 - redusert og mer miljøvennlig transport
 - resirkulering av varer og utstyr/materialer
 - redusert avfall, herunder matsvinn
 - bærekraftige innkjøp
 - opplæring av de ansatte

HK fort.

2. Ta opp temaet bærekraft i relevante og strukturerte samarbeidsfora lokalt og sentralt. Tiltakene, konsekvensene av tiltakene og andre forhold som har betydning for bedriftens utvikling i bærekraftig retning bør drøftes regelmessig. Det bør vurderes å utpeke representanter blant partene som har særskilt ansvar for oppfølging av tiltakene.

De sentrale parter nedsetter et partssammensatt utvalg for å samarbeide videre om å heve kompetansen om bærekraft, sirkulær økonomi og klima/miljø i handels- og servicenæringen. Utvalget bør vurdere hvordan man i fellesskap med myndighetene kan stimulere til bærekraftig utvikling gjennom partssamarbeid. Partene sentralt skal utvikle og tilgjengeliggjøre veiledere og verktøy som kan bidra til å sette virksomhetene i stand til å omstille seg i en bærekraftig retning.

KS: Fra protokollen om Hovedavtalen 01.01.2022–31.12.2023

2. Klima og miljø

Med henvisning til hovedavtalens formål, 3. ledd, drøfter de lokale parter klima- og miljøtiltak i kommunen/fylkeskommunen/bedriften

8. Partene er enige om at veilederen skal oppdateres og at det skal utvikles felles digital opplæring i hovedavtalen. Det nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe for dette arbeidet. Arbeidet bør starte innen 1.10.2022 og ferdigstilles innen 1.3.2023. **Av temaene som skal tas opp er blant annet klima og miljø**



To konfliktområder skal reguleres

Fordeling av makt- og myndighet i arbeidsorganiseringen
Hovedavtalene

Fordeling av bedriften overskudd/økonomiske ressurser (goder og onder)
Tariffavtalene

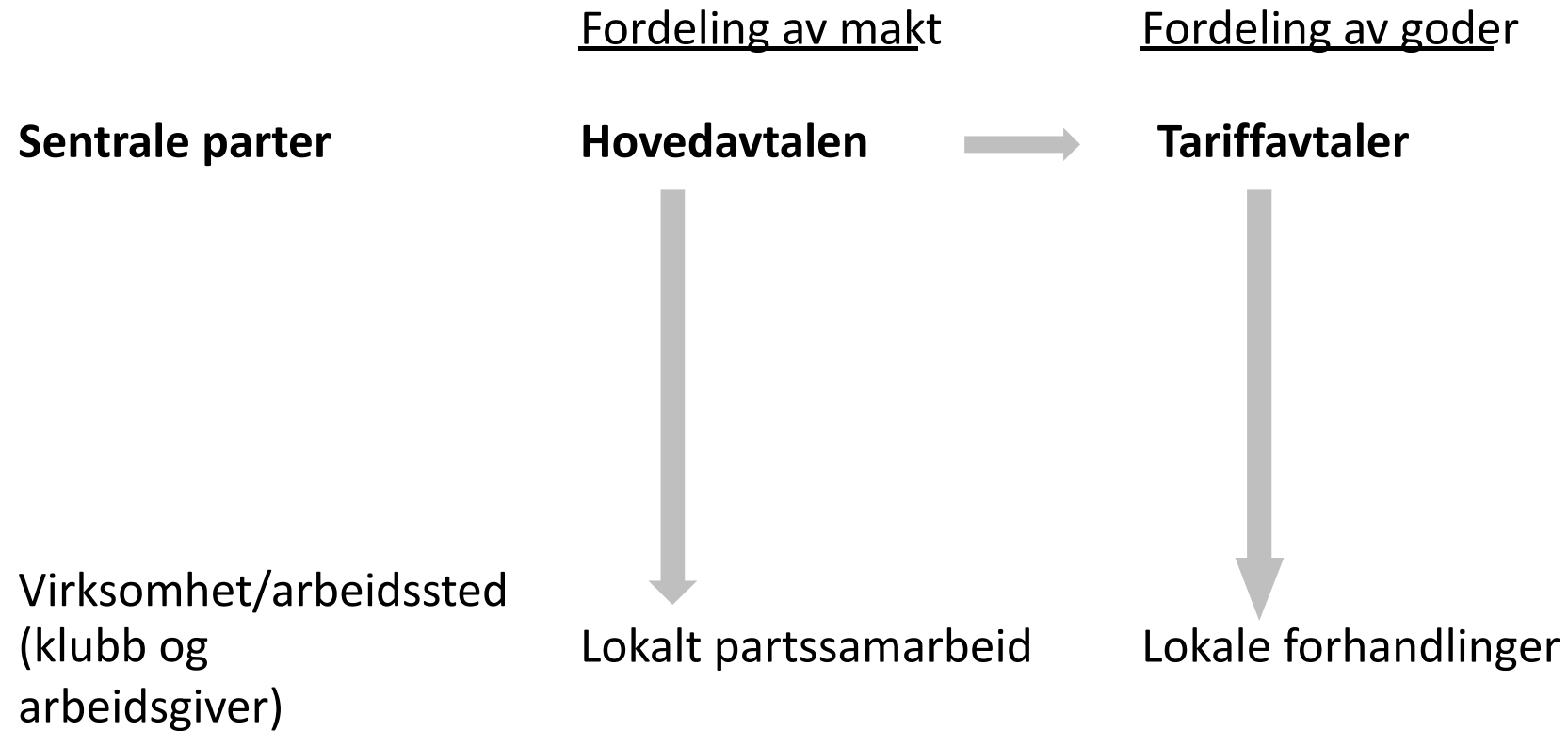
Lokale avtaler (lokalt partssamarbeid og lokale forhandlinger)


Grønne tariffavtale (BESTEMMELSER)r

- i) bestemmelser med sikte på forbedringer av miljøtilstanden eller
 - ii) bestemmelser som fordeler konsekvensene av de tiltak som skal føre til forbedringer
-
- i) Makt og myndighet – hvilke beslutninger om vårt klimaavtrykk skal fattes, hvem skal delta og hvem skal bestemme?
 - ii) Konsekvenser av tiltak
 - a) hvilke konsekvenser har våre beslutninger og hvordan skal ressursene brukes?
 - b) hvilke konsekvenser har andres beslutninger?

Kompromissenes makt – ‘det var det vi fikk til i denne runden’

Makt = muligheten til å regulere (fordele, rettigheter og plikter, goder og byrder)



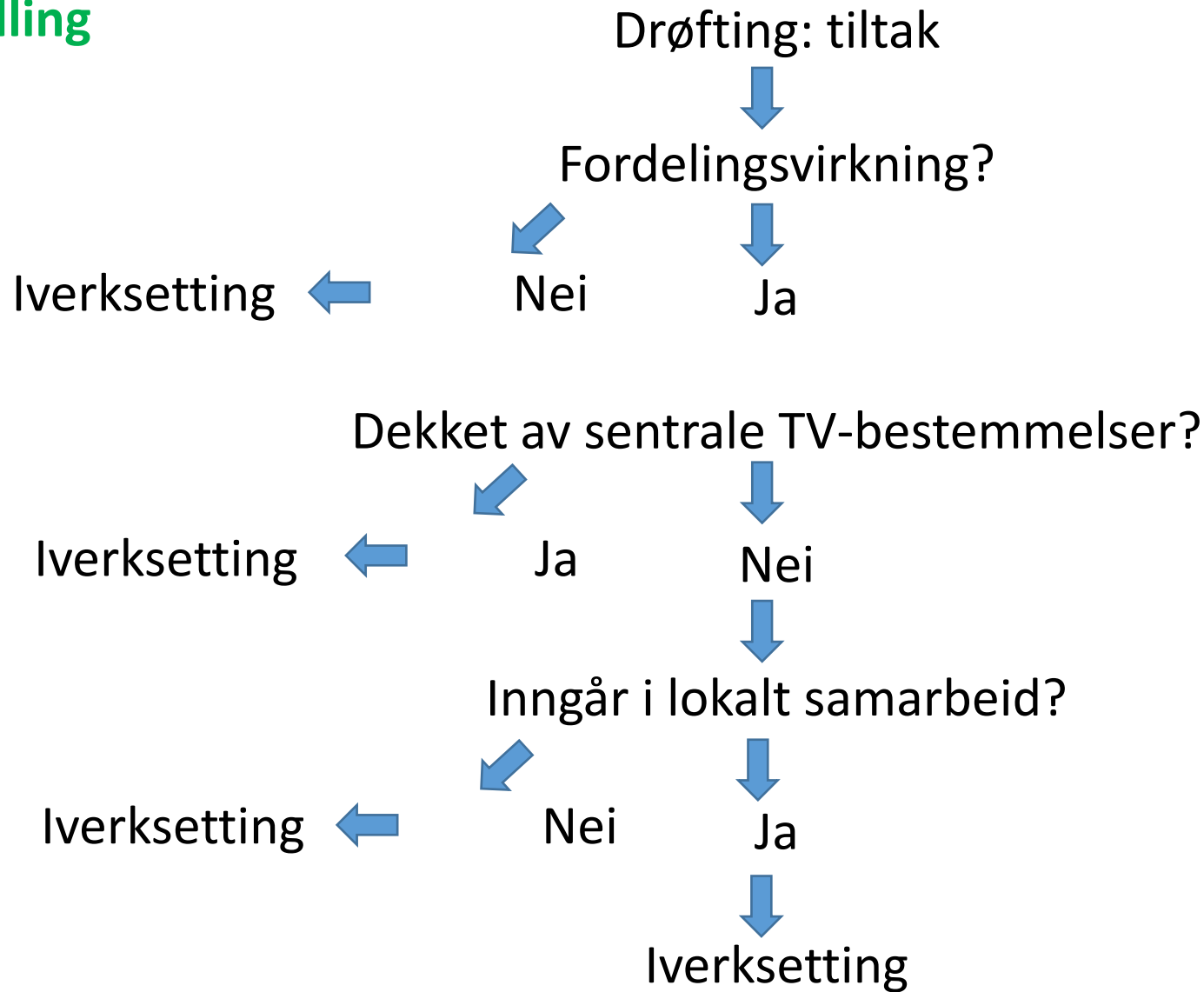


Nå må vi



Jammen, jammen

Grønn omstilling

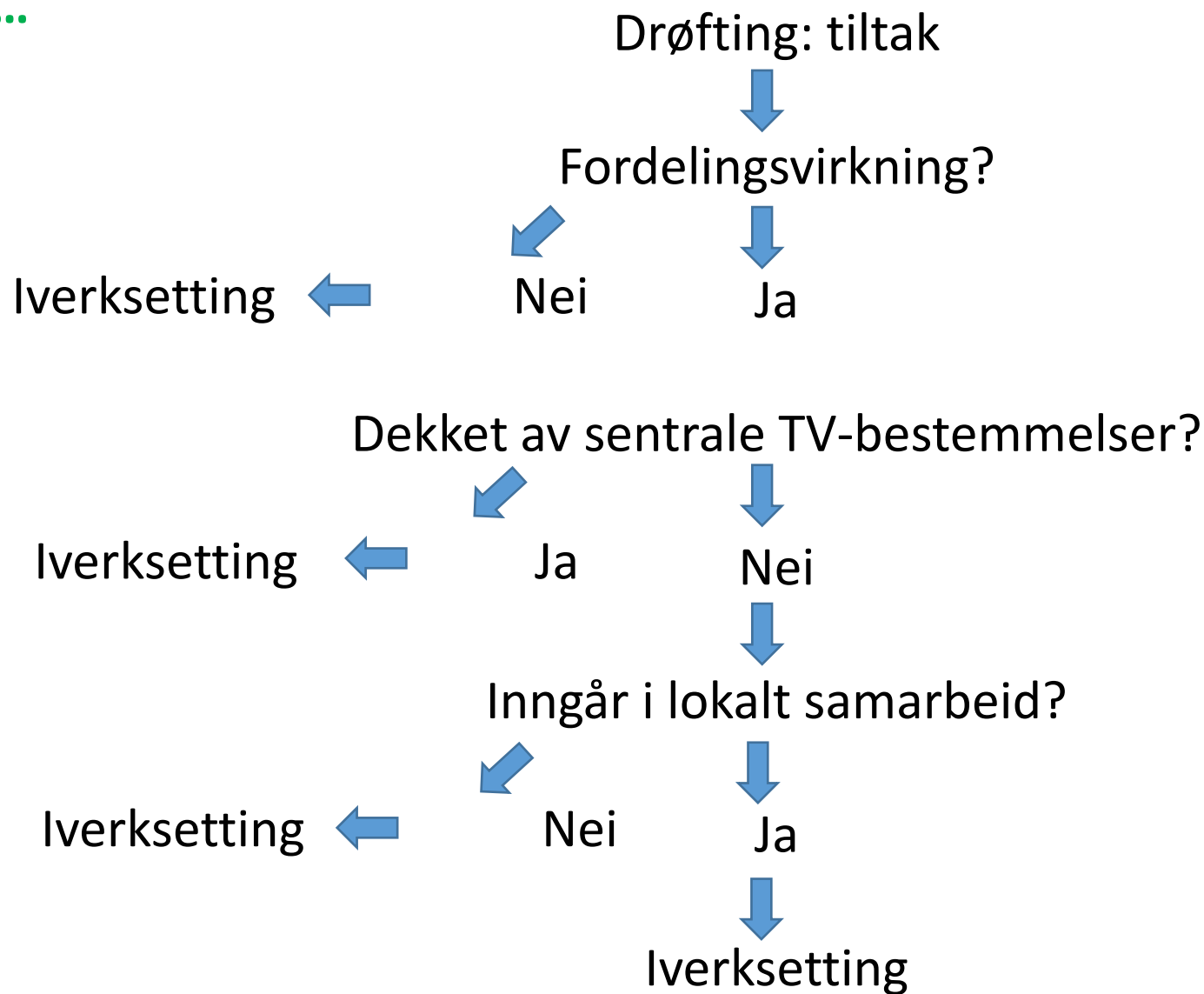


Hovedavtalen:
enighet mellom
partene

Tariffavtalen

Styringsrett:
enighet mellom
partene

Pålegg fra.....

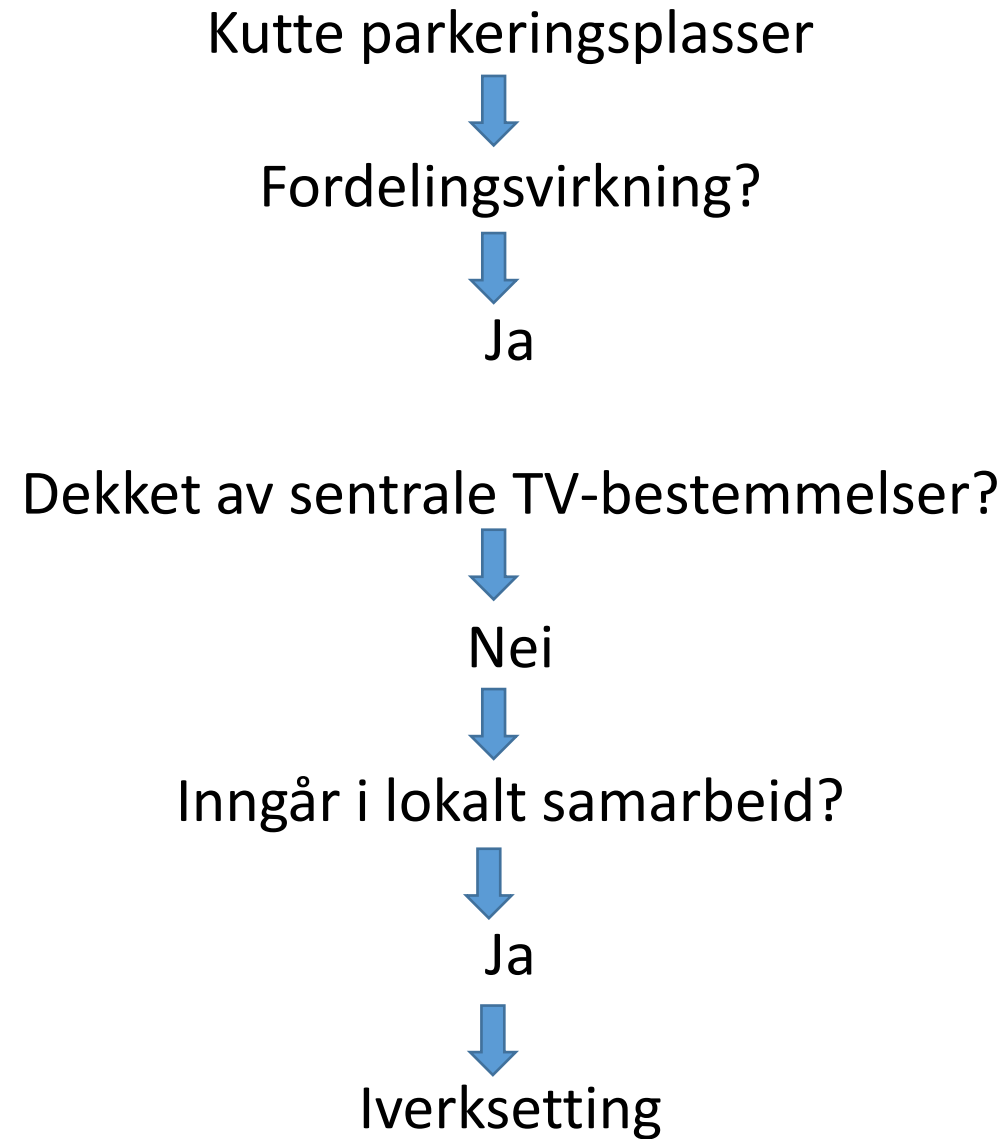


Hovedavtalen:
enighet mellom
partene

Tariffavtalen

Styringsrett:
enighet mellom
partene

Mer kollektivtransport til jobben

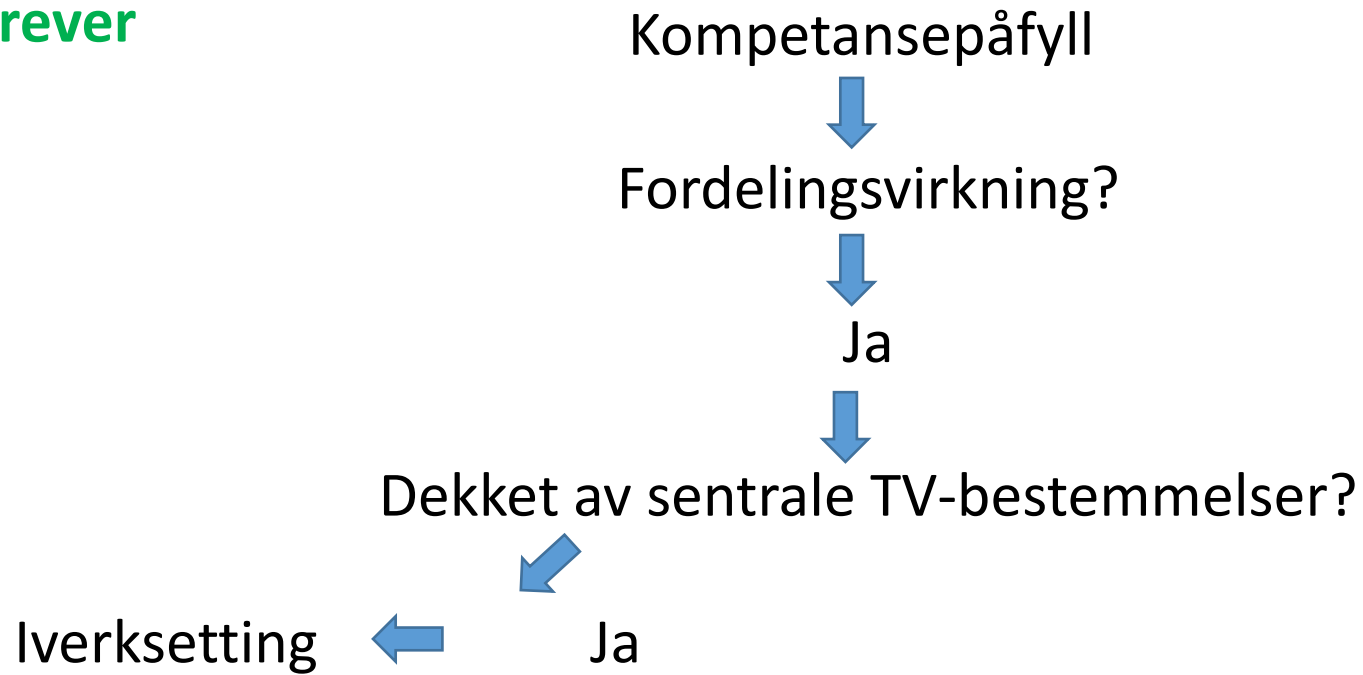


Hovedavtalen:
enighet mellom
partene

Tariffavtalen

Styringsrett:
enighet mellom
partene

Grønt skifte krever kompetanse



Hovedavtalen:
enighet mellom partene

Tariffavtalen

Styringsrett:
enighet mellom partene

DN 15/8/19

[Nå gir Obos 750 kroner i måneden](#) til ansatte som sykler, bruker sparkesykkel eller går til jobb.

Bemanningsselskapet Muncitori Bemanning er enda rausere: De tilbyr sine ansatte *1000 kroner i uken* hvis de sykler til jobb.

Lønnsøkning (11 måneder, 45 uker) – hhv. 8250 og 45.000 kr

Fordelingsvirkning 1 (tar av overskudd)

Fordelingsvirkning 2 (gliding?)

Fordelingsvirkning 3 (ikke alle kan...)

Tiltaket belønner de unge og spreke med passe avstand til jobben (som allerede sykler.....)

Fra fly til tog til Bergen

Fly=4 timer

Tog= 7 timer

3 timer ekstra: 1.5 timer arbeidstid (betalt av arbeidsgiver),
1.5 timer 'betalt' av arbeidstaker

Rett og plikt Rettferdig fordeling/belastning mellom partene og mellom arbeidstakerne

Ramma: 3 prosent

Sentralt: 1 prosent

Lokalt: 2 prosent – 1 prosent til lavtlønnstillegg = 1prosent

Ekstra fra arbeidsgiversiden (tas fra aksjeutbytte): 1 prosent

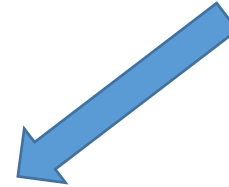
2 prosent til miljøtiltak

(fra investeringer til private goder (tepperenser.....))

Styrke hovedavtalen (rett OG plikt)



*Overenskomster,
særavtaler.....*



*Økt rom for lokale
forhandlinger*

Praktisere lokalt

Økonomi

Produktivitet

Framtidsutsikter

Konkurransesituasjon

OG: miljø- og klimaavtrykk

Rettferdig omstilling *handler om kompromisser*

Bærekraft inn i trekanten

Harde pålegg fra de tre partene

Sørge for legitimitet hos de tillitsvalgte - drahjelp for org.graden

Styrke bærekraftbestemmelsene i hovedavtalene

Hvilke konsekvenser av grønt skifte bør inn i tariffavtalene?

- hva må reguleres sentralt, hvor trenger de lokale tillitsvalgte hjelp?

....og godt gammeldags partssamarbeid!



Mener UiO brøt hovedav- talen

Når UiOs klimastrategi legges fram i slutten av mai, blir det sannsynligvis uten innspill fra fagforeningene. – Bryter med hovedavtalen, sier NTLs Natalia Zubillaga.

Av Knut Anders Finnset
Publisert 18. mai 2021 11:24

DEBATT: Medbestemmelse sikrer en troverdig klimastrategi

Vi er ikke en høringsinstans - vi er en likeverdig part, skriver leder for NTL UiO, Natalia Zubillaga . Hun reagerer på kommentaren fra universitetsdirektør Arne Benjaminsen på kritikken mot manglende medbestemmelse i arbeidet med UiOs klimastrategi.

Av Natalia Zubillaga, leder NTL UiO
Publisert 20. mai 2021 16:29

Fagbevegelsen



Klimapolitikk

Forbund

Gruppe/klubb



Klimahandling

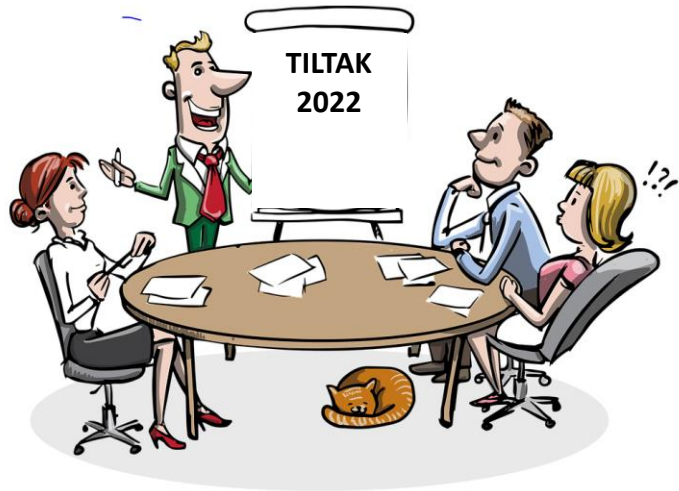
Arbeidstaker

Fagbevegelsen – øke skattefradraget

Forbund – sørge for bestemmelse i avtalene

Gruppe/klubb – søke innflytelse

Arbeidstaker - delta



Profesjon



Klimapolitikk

Profesjonforening

Fagfellesskap



Klimahandling

Profesjonsutøver

Profesjonene ivaretar sentrale samfunnsoppgaver til **beste for klienter og samfunnet** gjennom sin kombinasjon av forskningsbasert kunnskap, omfattende erfaring, praktiske ferdigheter og **etiske retningslinjer**.

*Utdanningsforbundet skal, som en sentral samfunns- og utdanningspolitisk aktør, være en pådriver for å fremme utdanning for bærekraftig utvikling og jobbe for en **rettferdig omstilling av samfunnet**.*

Profesjon - etikken i bønn

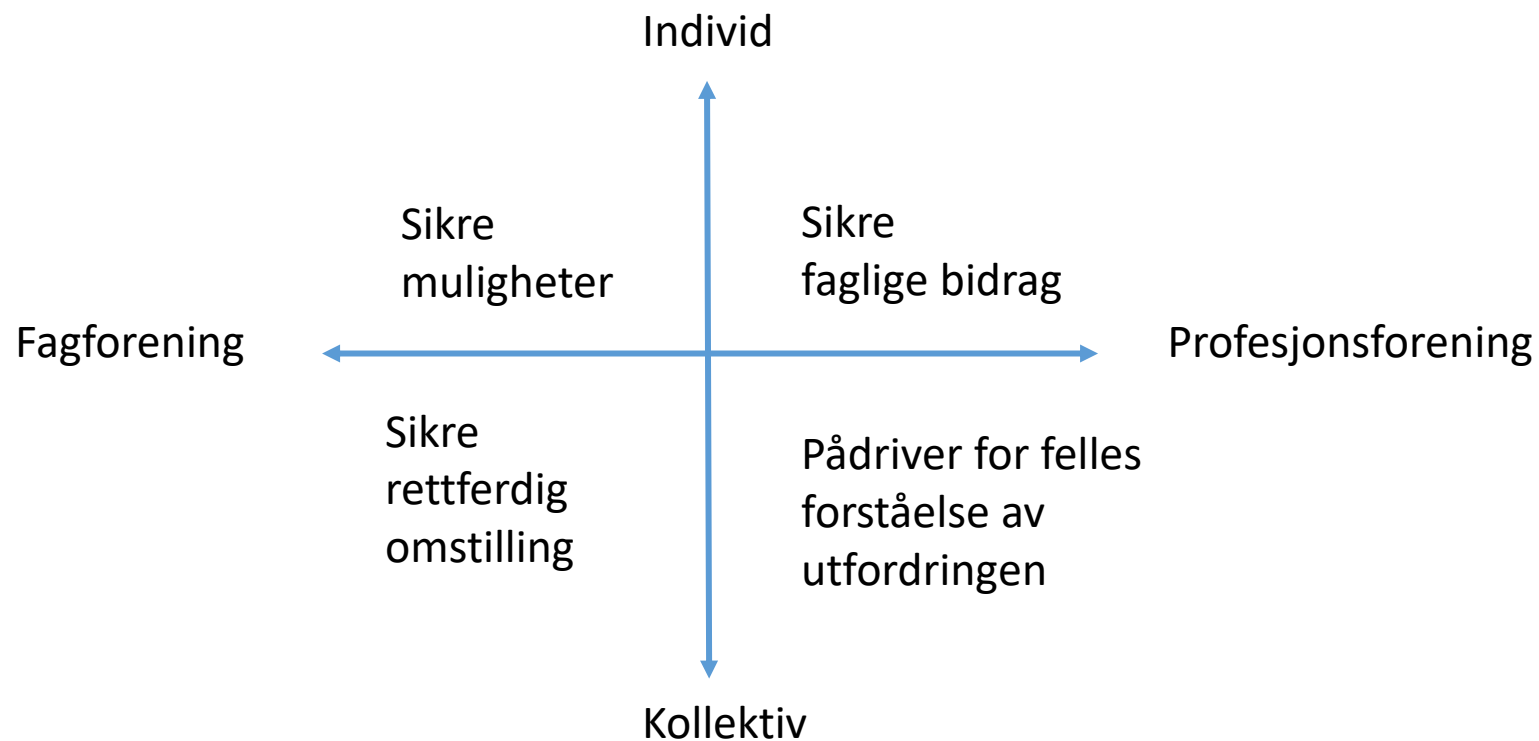
Profesjonsforening – pådriver, sette standarder

Fagfellesskap – faglig behov og
innspill hos oss

Profesjonsutøver
- mitt bidrag



Grønt skifte gjennom medbestemmelse og medvirkning



Jeg vil delta i det grønne skiftet

- Statsborger
- Forbruker
- Fagforeningsmedlem
- og som profesjonsutøver

- i et lokalt partssamarbeid som fungerer!