

Etterlevelse av tariffavtaler

Storkurs for plasstillitsvalgte 29.1.25



Utgangspunktet

- Mange henvendelser til fylkeskontoret fra tillitsvalgte og medlemmer via medlemshjelpen viser at det er mye tariffstridig praksis
- Problemområder: arbeidstid, både undervisning og planfestet tid, timebanker, plantid/ubunden tid, overtid, flytting av tid, delt dagsverk, reiser/overnatting med og uten barn og elever, hvilke oppgaver skal gjøres når, forskjøvet arbeidstid, arbeidsplaner mm.
- Tariffstridig praksis etablert mange steder. «Sånn har vi alltid gjort det»

Målsetting

- Rett lønn = mer lønn
- Økt kunnskap om avtaleverket
- Øke fagforeningsbevisstheten
- Delingskultur på lokale avtaler
- Økt skriftlighet



Lærere i skolen må gjøre seg kjent med lærernes arbeidstidsavtale. Vit hva som skal gjøres når, vit forskjellen på planfestet tid og ikke-planfestet tid (bunden og ubunden tid). Ha en plan for start- og sluttidspunkt.

Barnehagelærere bør en plan for å ta ut plantid, og en plan for å ta den igjen om den faller bort.

Be om overtid for møter og pålagt arbeid utenfor arbeidstid (HTA § 6).

Sørg for å få delt dagsverk og kveldstillegg for planlagte foreldremøter i skolen.

Husk å få kompensasjon for forskjøvet arbeidstid om man får endret vakt i barnehagen (HTA § 6.8).

Ikke dra på overnatting med elever uten å få betalt eller uten korrekte vaktplaner.

Ikke kjør med bil/kollektiv i arbeidstiden til møter og lignende uten å føre reiseregning for det.

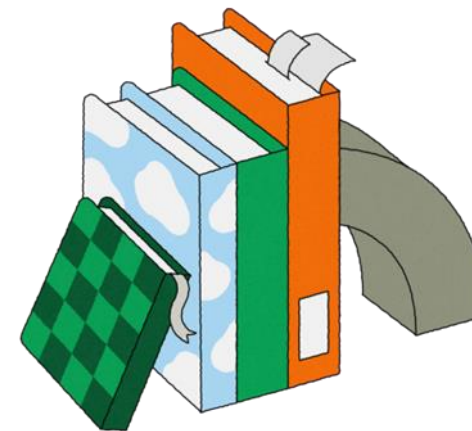
Ikke godta pålagt avspasering i stedet for utbetalt overtid. Overtid skal betales ut om den ansatte ikke ønsker avtale om avspasering (AML § 10-6).

Medlemsundersøkelser viser

To hovedgrunner til at medlemmene er medlemmer av Utdanningsforbundet:

- Muligheten for å få hjelp hvis jeg får problemer i arbeidsforholdet
- At Utdanningsforbundet ivaretar mine interesser i spørsmål om lønn og arbeidsforhold

Vi kan kalle dette «Fagforeningsbeinet»



Hvordan skolerer vi i avtalene?

- Vi skolerer kontinuerlig tillitsvalgte på alle nivåer i avtalene
- Likevel opplever vi at avtalene ikke følges mange steder
- Minner om forpliktelsen til å følge avtalene
- Forpliktelsen gjelder både tillitsvalgt og arbeidsgiver
- Hvordan rette opp i tariffstridig praksis?
- Hvordan kan vi gå fram når avtalene brytes?



Hvor er vi og hvor vil vi?

Medlemmer som jobber
mer enn de skal uten å
få kompensert for det



Medlemmer som jobber
det de skal, og får
kompensert for ulemper og
overtid

Når avtalene brytes...

- Går det alltid i medlemmenes disfavør
- Taper medlemmene penger, rettigheter, overtidstillegg og godtgjøringer
- Jobber medlemmer gratis
- Får medlemmene mindre forutsigbarhet
- Skjer det i en kultur av muntlighet

Mange medlemmer ser ut til å omfavne tariffstridig praksis

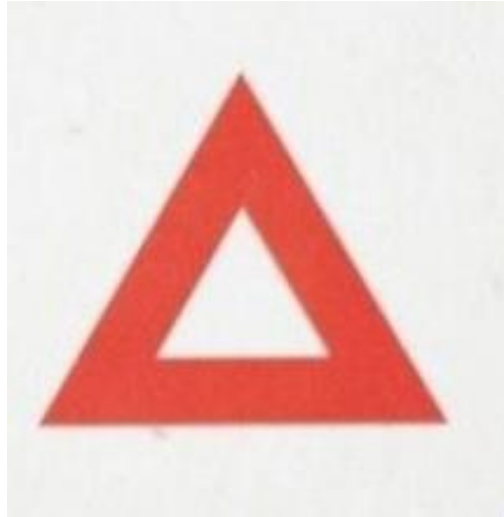
Noen solidariserer seg med budsjettet og arbeidsgiver (hensynet til elevene og barna)

Hvorfor brytes avtalene?

- Manglende kunnskap om avtalene hos begge parter?
- Manglende bevissthet om forpliktelsen til å følge avtalene?
- Sedvane?
- Både medlemmer og arbeidsgiver synes praksis er OK?
- Økonomiske motiver?



Avspasering



Å sette grenser for arbeidet

- Hvilke rammer setter arbeidstidsavtalen?
- Jobber vi i tråd med avtalen?
- Hvilket arbeid gjøres når?
- Kontaktlærerjobben
- Den selvstendige tida. Hva brukes den til?
- Å ta med seg arbeid/oppgaver hjem
- Lærerens samvittighet
- «Det bare er sånn». Man bare gjør ting

Hvilke verktøy kan vi bruke?



Hovedavtalen (KS)



§ 3-1 Arbeidsgivers plikter overfor de tillitsvalgte

a) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtale.

§ 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter

b) Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til gjeldende tariffavtaler.

Arbeidstvistloven

Kapittel 2, §6 Tariffavtalens ufravikelighet

Bestemmelse i arbeidsavtale som strider mot en tariffavtale som begge parter er bundet av, er ugyldig.

Man kan altså ikke avtale seg bort fra en gjeldende tariffavtale. Om medlemmene synes det er OK, er irrelevant.

Skriftlighet som verktøy

I veldig mange saker viser man til at man har inngått muntlige avtaler. Dette fører stadig til problemer fordi dette ikke kan dokumenteres.

Forvaltningsloven § 11 a. ***Saksbehandlingstid, foreløpig svar***

- Forvaltningsorganet skal forberede og avgjøre saken uten ugrunnet opphold.

Skriftlighet og nedfelte synspunkter i drøftingsreferater.



Eksempel — planfestet arbeidstid

SFS 2213

5.2 Oversikt/plan



Læreren skal ha en oversikt med angivelse av planfestet arbeidstid den enkelte dag. Partene lokalt på den enkelte skole kan bli enige om en mer fleksibel arbeidstidsordning. Start- og eller sluttidspunkt for arbeidstiden kan endres med minst to ukers varsel, med mindre kortere frist er avtalt med tillitsvalgte eller med den enkelte lærer.

Oversikten skal også vise når undervisningstiden er lagt og regelmessige møter.

Hvordan møte motstand?

- Fra ledere?
- Fra egne medlemmer?
- «Sånn har vi alltid gjort det»?
- Utdanningsforbundet er vanskelig?
- Vi har ikke råd til det — tenk på elevene og barna?
- Fagforeningsbevissthet, involvering av klubber og plasstillitsvalgte

Oppgaven er egentlig ganske enkel

- Identifiser tariffbrudd/problemområder på egen arbeidsplass
- Hva vet jeg og hva trenger jeg å undersøke?
- Hva trenger jeg hjelp til (fra lokallaget eller andre)?
- Krev at tariffstridig praksis opphører. NB skriftlig.
- Hvis medlemmer har gått glipp av lønn/overtid/godtgjøringer: Send krav. NB Skriftlig.
- Vær beredt på motstand. Hvilke argumenter kan jeg møte? Hvordan møte motstanden? Hvilke argumenter har jeg?
- Noen synes denne oppgaven kan være ubehagelig

Arbeidsplasstillitsvalgte skal ikke stå i dette alene!

www.utdanningsforbundet.no
post@utdanningsforbundet.no