

Krajowy - Na tym poziomie ustalane są układy podstawowe (hovedavtalene), które zawierają konfederacje pracodawców i organizacje pracowników. Reguluje się nimi kwestie takie jak: procedury wyborów przedstawicieli pracowniczych (na ten temat nie ma zapisów w prawie krajowym), równość płci, BHP, zasady kontroli i oceny wdrażania układu. Na tym poziomie nie negocjuje się poziomu wynagrodzeń.

Branżowy - Na tym poziomie ustala się m.in. skalę wzrostu wynagrodzeń (biorąc pod uwagę międzynarodową konkurencyjność). W Norwegii nie istnieje płaca minimalna określana ogólnie, lecz określają ją dla poszczególnych branż układy zbiorowe. Należy zwrócić uwagę na fakt, że negocjacje zaczynają się zawsze od prywatnego sektora produkcji, sektora budowlanego i części sektora usług prywatnych - poziom wzrostu ich wynagrodzeń jest punktem wyjścia dla innych części sektora prywatnego, takich jak finanse, handel czy przedsiębiorstwa sprywatyzowane lub publiczne. Tłumaczy się to interesami przemysłu produkcyjnego, który nastawiony jest proeksportowo.

Na tym poziomie negocjuje się: wynagrodzenia i systemy płacowe, urlopy, godziny pracy, koszty podróży służbowych, kwestie związane z BHP, urlopy okolicznościowe, wcześniejsze emerytury, rozwiązania antydyskryminacyjne i in.

- Zakładowy - Negocjacje na tym poziomie uwzględniają specyfikę poszczególnych miejsc pracy. Co ważne, nie mogą zawierać warunków mniej korzystnych niż te zapisane w układach branżowych, chyba że umowa branżowa zawiera odpowiedni zapis.

Na tym poziomie negocjuje się: wyższe wskaźniki wynagrodzeń (lub brak ich wzrostu), przeznaczenie funduszu socjalnego, zwiększanie zatrudnienia, reorganizację firmy.

Źródło: <https://nowyobywatel.pl/2013/10/31/porozmawiajmy-po-norwesku/>