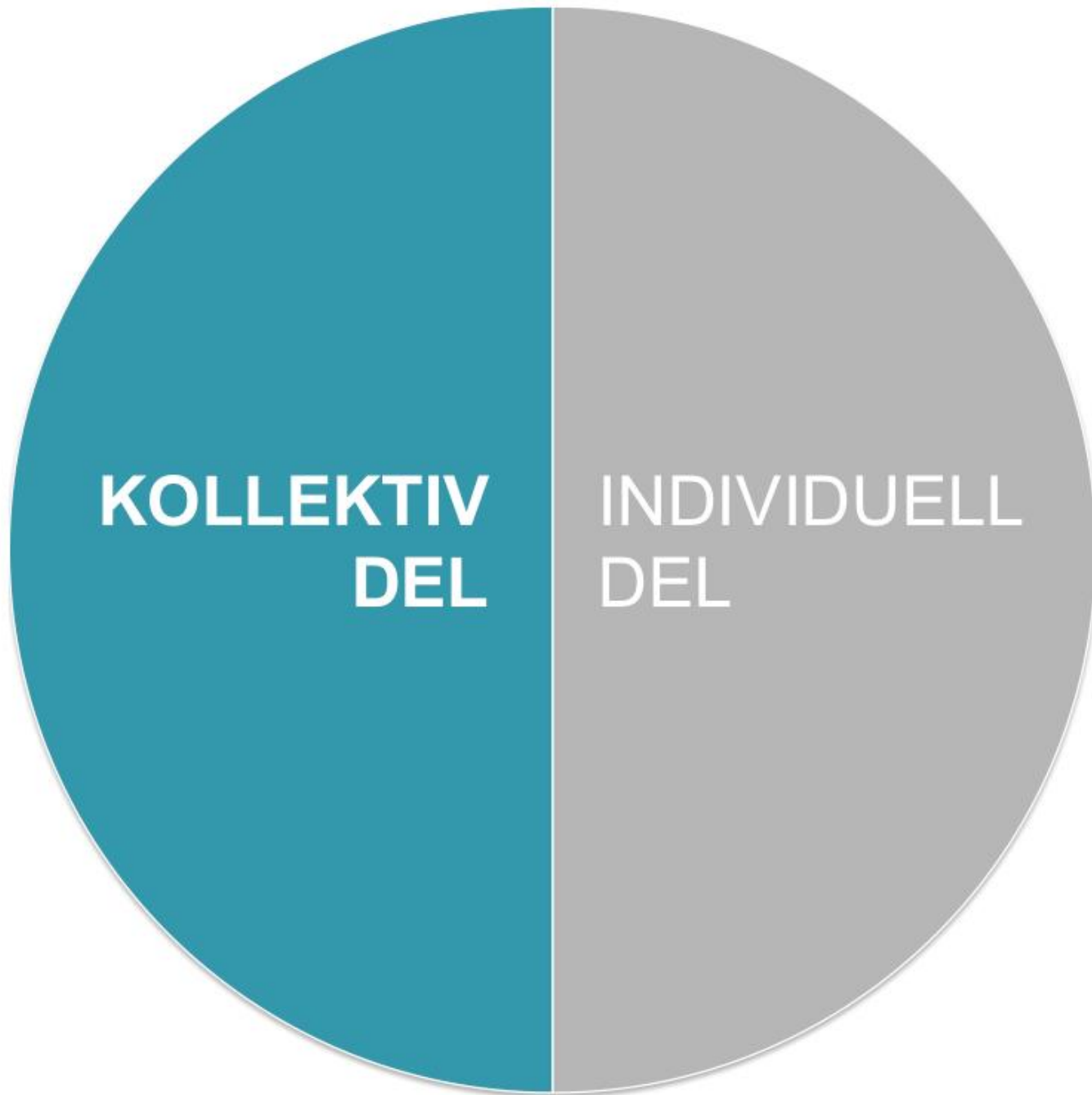


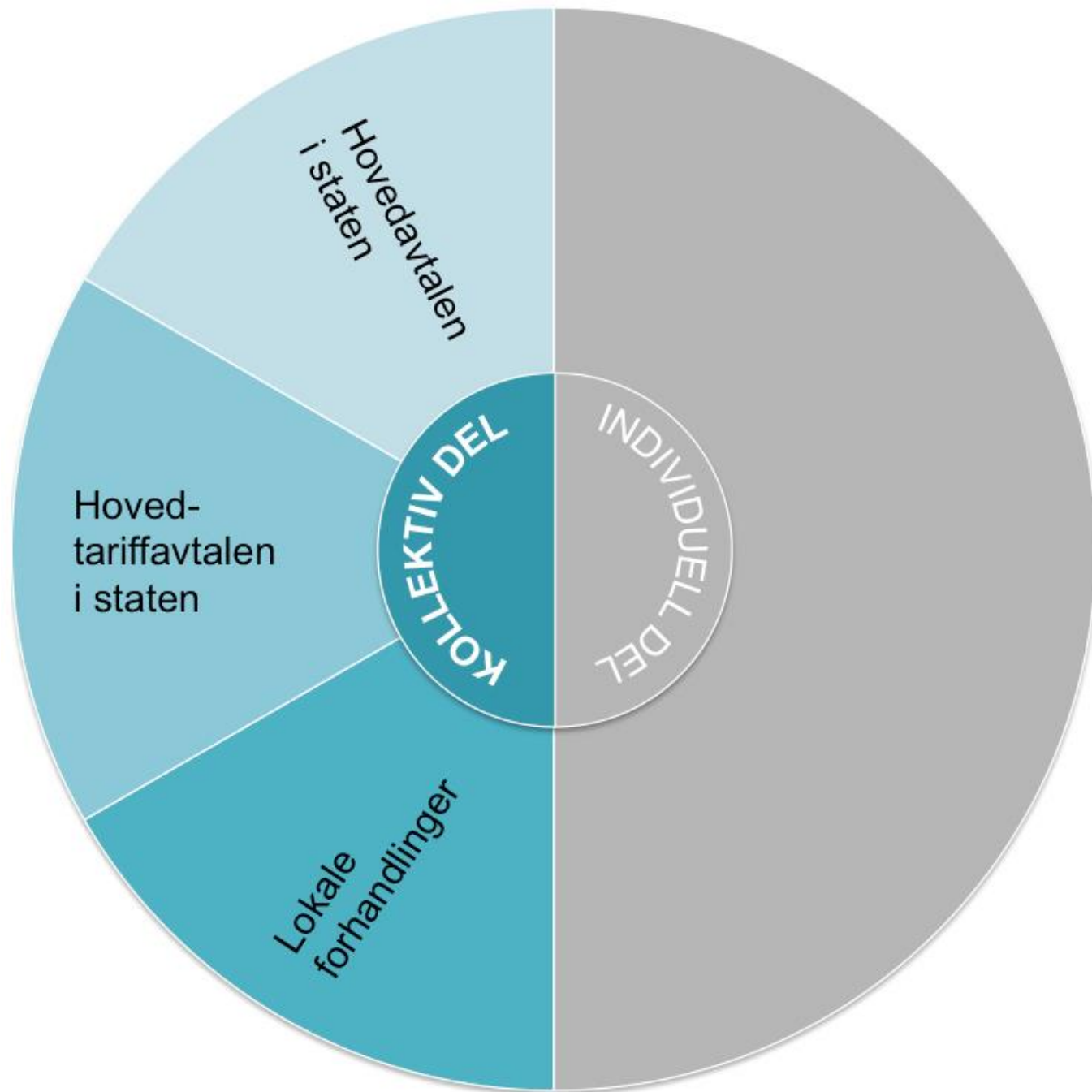
Kollektiv arbeidsrett

Hovedavtalen i staten (HA)

Trinn3 for statlig sektor

Grunnopl ring for nye tillitsvalgte





Hovedtemaer

1. Medbestemmelse
2. Partene
3. Tilpasningsavtalen

Tema 1

Medbestemmelse



Hva er medbestemmelse?

” *Medbestemmelse, deltakelse i avgjørelser som angår ens egen situasjon, f.eks. at elever ved en skole er med på å bestemme hvordan skolesituasjonen skal være, eller at ansatte i en bedrift er med på å bestemme over arbeidssituasjonen. Se bedriftsdemokrati.*

Store norske leksikon

Bedriftsdemokrati



... arbeidstakernes rett til å medvirke ved beslutninger som arbeidsgiver treffer av betydning for deres arbeidsforhold. Rettsreglene om bedriftsdemokratiet bygger på det grunnsyn at forholdene i en virksomhet må tilrettelegges slik at den kan funksjonere i pakt med anerkjente demokratiske retningslinjer.

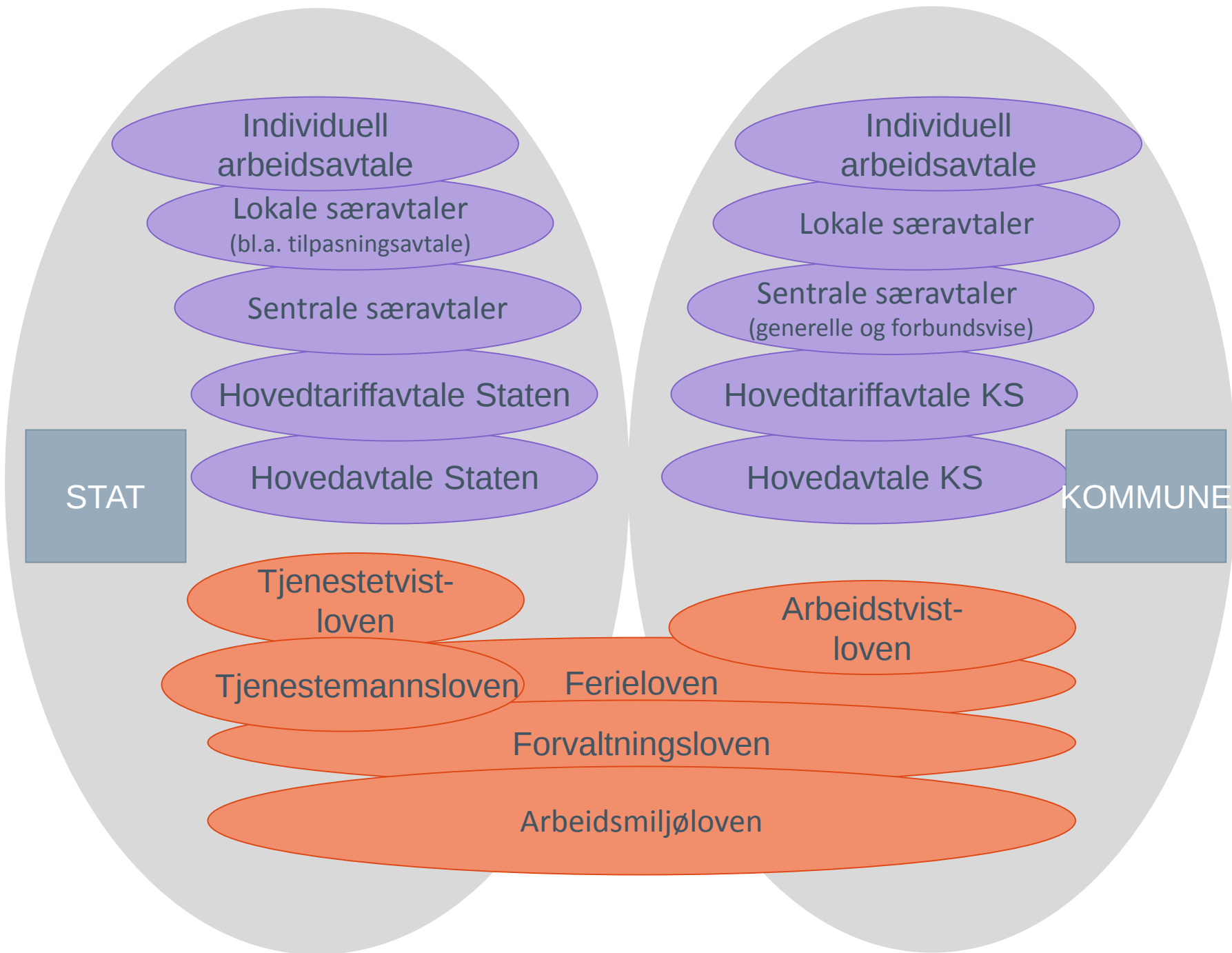
Store norske leksikon

Medbestemmelse i arbeidslivet

- Grunnloven § 110

"Nærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov."

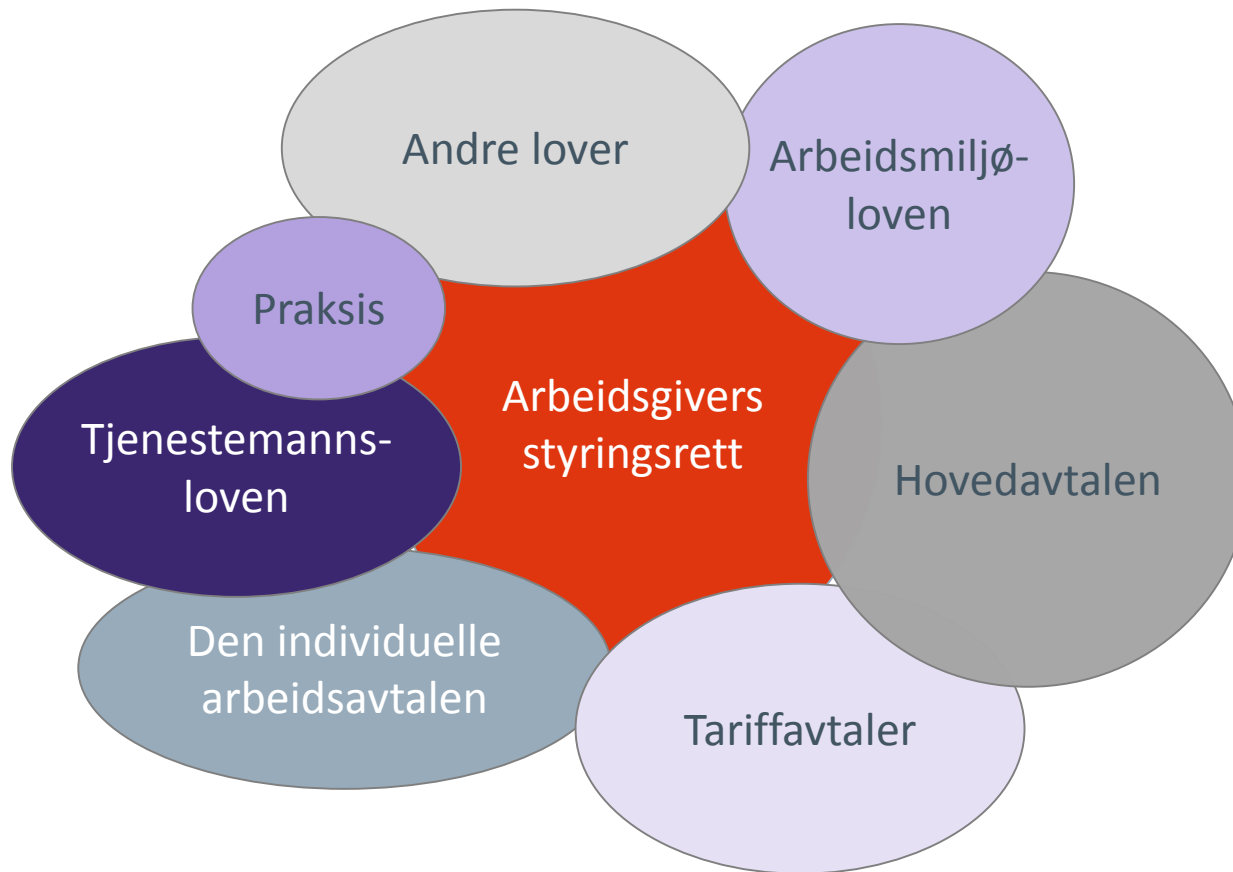
- En rekke andre lover
Arbeidsmiljøloven
Tjenestemannsloven
Selskapslovgivningen
Lovverk knyttet til antidiskriminering
Forvaltningslov
Offentlighetslov
Etc.
- I tillegg til lovgivningen er også tariffavtaler viktige for det nærmere innhold av de ansattes medbestemmelsesrett.



Medbestemmelse vs styringsrett

- Hvor langt går de ansattes rett til medbestemmelse?
- Hvilke beslutninger kan arbeidsgiver fatte som går på tvers av de ansattes interesser?
- Hvilke beslutninger kan arbeidsgiver fatte uten å involvere de ansatte?

Arbeidsgivers styringsrett



CASE

To utdannede skipsmaskinister ble ansatt som maskinister på Stavanger kommunes brannbåt (NØKK) med lønn og grad som brannmestre. Tidligere hadde de i en tid vært ansatt som brannkonstabler i kommunen. Som maskinister hadde de også oppgaver utenfor båten.

Saken gjaldt spørsmålet om kommunen med hjemmel i styringsretten kunne treffe vedtak om at mannskapet på brannbåten skulle integreres i kommunens hovedbrannstyrke. De ville fortsatt ha hovedtyngden av sine dagvakter på båten og beholdt sine stillingsbetegnelser og lønn, men ved alminnelig beredskapsvakt ville de inngå i den alminnelige brannstyrke. Bakgrunnen for at arbeidsgiver ville flytte dem, endre stillingene, var at de hadde behov for å utnytte sin samlede brannstyrke bedre. Brannbåten hadde ikke hatt utrykning siden 1997, mens det for øvrig hadde vært 3.000 utrykninger pr. år fra hovedbrannstasjonen. Endringen innebar derfor en ikke uvesentlig økning i arbeidsoppgaver for våre to maskinister.

Innenfor eller utenfor styringsretten?



Tariffestet medbestemmelse

- **Hovedavtalen:** Informasjon, drøftelser og forhandlinger om spørsmål som har betydning for arbeidsforholdene ved virksomheten.
- **Hovedtariffavtalen:** Lønn og særavtaler. Fellesbestemmelsene: Bl.a. beredskapsvakt, senioravtale, osv



Hovedavtalen i staten

- En tariffavtale, jfr tjenestetvistloven § 11
- Likelydende avtaler mellom staten (v/KMD) og LO stat, YS stat, Unio og Akademikerne
- Spesielt om hovedavtalen
 - Konsensusavtale
 - Gjelder alle som kommer under lov om offentlige tjenestetvister
 - Regulerer medbestemmelse
 - Fastsetter tillitsvalgtes rettigheter og plikter
 - Grunnlag for statlige etaters personalpolitikk
 - To nivåer

Hovedavtalen i staten

- De tillitsvalgte har partsforholdet.
Medbestemmelsen utøves gjennom de tillitsvalgte
- Skal skape best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene
Partene er likeverdige. Ansatte skal ha reell innflytelse
- Skille politikk og administrasjon
- Skal være et redskap under omstilling
- Tillitsvalgtarbeid er kompetansegivende.
Vervet som tillitsvalgt skal vektlegges i videre karriere
- Ledelsen ansvarlig for tilrettelegging for medbestemmelse
- Oppfølging og opplæring; i fellesskap mellom partene

Hovedavtalen - kapittel 1 virkeområde

- HA gjelder arbeidstakere under tjenestetvistloven. Gjelder i virksomheten, HA § 3.
- Regulerer medbestemmelse i saker som berører flere virksomheter.
Egen avtale om utøvelse av medbestemmelse (omstillingsavtale), HA § 11 nr 1.
- Skiller mellom politikk og administrasjon. I saker som berører ansatte kan ikke uttalelse følge saken lengre enn til fagdepartement, HA § 5 nr 4.
- Gjennomføringen er gjenstand for medbestemmelse, HA § 5 nr 3
- Medbestemmelse også gjennom representasjon i prosjekter, styringsgrupper, interimsorganisasjoner med mer, HA § 11 og § 12.

Medbestemmelse - Informasjon

Informasjon er en forutsetning for reell medbestemmelse, § 17

- Når? § 17 nr 2, se også § 20 nr. 2.
- Om hva ? § 17 nr 4
 - Om drøftings- og forhandlingssaker
 - Politiske beslutninger m/innvirkning på arbeidssituasjonen
 - Om virksomhetens økonomi og regnskap
 - Vedtak av betydning for de ansatte
 - Hvem som ansattes og hvem som slutter
- Hvordan? Informasjonsrutiner skal, etter krav fra en av partene, nedfelles i tilpasningsavtalen, § 17 nr 5, 6 og 7
- To-veis informasjonsplikt, § 17 nr 8

Medbestemmelse - Drøfting

Drøftinger etter § 18, § 22 (og § 33, § 34, § 38 nr 3, 2. ledd)

- Budsjettforslag, for eksempel møtekalender i tråd m/virksomhetens budsjettrutiner
- Omgjøring av ikke besatt stilling
- Byggeprosjekter
- Virksomhetsplaner
- Valg ved anskaffelse og fordeling av utstyr/ hjelpemidler
- Opplæring, jf kap 6 – personalpolitikk
- Oppsett av arbeidsplan (tjenesteliste, vaktplan, turnuslister og lignende)

(forts.)

Medbestemmelse – Drøfting

- Saker ihht aml § 7-2(2) (AMUs oppgaver)
- Omdisponering mellom lønn og andre driftsutgifter
- Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i nr. 1 eller i § 19 nr. 2
og som en av partene mener har betydning for de ansattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom en av partene krever det.
- Frister, § 20, senest 2 uker etter krav er satt fram
- Drøfting kan kreves avsluttet etter en uke, § 20 nr 1
- Referat, § 21, skal godkjennes av partene
- Reelle drøftinger, men arbeidsgivers styringsrett, § 22

Medbestemmelse - forhandling

Avgjørelser som treffes ved forhandlinger må (HA § 19, nr. 1):

- Være innenfor arbeidsgiverinstansens myndighetsområde
- Være innenfor rammen av budsjettvedtak fattet av Stortinget
- Være i samsvar med instrukser/prioriteringer fra departement



Medbestemmelse - Forhandlinger

Saker som kan forhandles etter HA § 19, nr. 2 (uttømmende):

- Interne organisasjonsendringer der følgende **tre** vilkår er oppfylt samtidig: Organisasjonskartet endres, varighet over 6 mnd, omdisponering av personale og/eller utstyr
- Opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning), med mindre fordelingen av nye stillinger allerede er avgjort gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjett disponeringsmyndigheten. § 22, nr. 2 b
- Velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler
- Personalreglement (obs! Partsforhold etter Hovedtariffavtalen pkt. 2.1)
- Disponering av arealer til arbeidslokaler, stillerom, hvilerom, spiserom, også i nye, leide eller ombygde lokaler.
Plasseringen av avdelinger eller hvilket kontor eller arbeidsplass som skal benyttes av den enkelte er drøftingsspørsmål. Det samme gjelder om kontorareal skal være åpent eller inndelt i kontorer.

Medbestemmelse – Forhandlinger

- Saker under aml § 7-2 (2) som er forhandlingssaker og skal behandles etter HA, jf tilpasningsavtale
- Frist, § 20
- Protokoll, § 23
- Tvisteløsning i forhandlingssaker, § 24





Drøfting eller forhandling?

- Flytting av kantinen
- To avdelinger slås sammen
- Arbeidsgiver ønsker ikke å besette to ledige stillinger

CASE

I Direktoratet for generell orden og overoppsyn, har Avdelingsleder for juridisk avdeling sluttet. Avdelingen består av to seksjoner, bla. juridisk seksjon. Seksjonsleder for juridisk seksjon har i ett år også fungert som avdelingsleder.

Etter å ha fungert i ett år får vedkommende stillingen som avdelingsleder, men det blir ikke ansatt noen ny seksjonsleder da man anser dette for å være unødvendig.

Når det har gått nok et år kommer ledelsen til at det likevel var ønskelig å ha en seksjonsleder og drøfter dette med Juristforbundet som er den foreningen som har de aller fleste ansatte i den avdelingen. De andre foreningene i direktoratet er svært lite fornøyde med at de ikke er tatt med i drøftingene.

Hva tenker dere?



CASE

Aetat og Trygdeetaten ble i 2006 slått sammen til Arbeids- og velferdsetaten (NAV). De to etatene praktiserte medbestemmelse ulikt.

I Aetat ble medbestemmelse praktisert etter en streng tolkning av hovedavtalen, med et tydelig skille mellom informasjon, drøftinger og forhandlinger. Det ble gjennomført regelmessige møter mellom partene.

De tillitsvalgte i Aetat opplevde at arbeidsgiver var en ryddig og forutsigbar samarbeidspart, og at medbestemmelse etter HA var godt ivarettatt.

I Trygdeetaten ble det praktisert det man kalte "mermedbestemmelse" som innebar at store og små saker ble drøftet mellom partene fortløpende. Ofte ble det satt opp protokoll over det man var enige om. Det ble ikke skilt mellom informasjon, drøftinger og forhandlinger. Det ble ofte innkalt til medbestemmelsermøter på kort varsel, noe som begrenset partenes mulighet til saksforberedelse. Ofte ble det satt opp protokoll etter e-postrunder.

De tillitsvalgte i Trygdeetaten opplevde at arbeidsgiver var en likeverdig part som involverte de ansattes organisasjoner i alle saker, og at de ansattes rett til medbestemmelse etter HA derfor var godt ivarettatt.

Drøft muligheter og utfordringer de tillitsvalgte kan støte på i arbeidet med å få på plass et velfungerende medbestemmelse i NAV.



Hvorfor medbestemmelse?

- En verdi i seg selv
- Gjør virksomheter omstillingsdyktige
- Gir virksomheter et konkurransefortrinn
- Motiverende for innsats
- Styrker muligheten for kunnskapsutvikling
- Bidrar til et godt og trygt arbeidsmiljø
- Understøtter dialog og samarbeid internt i virksomheten
- Forskning på arbeid og helse indikerer at arbeidstakerens opplevelse av kontroll, medvirkning eller det å bli «sett/hørt» er av stor betydning for sykefravær/uførhet.



Oppsummering

Medbestemmelse

- Medbestemmelse er demokrati på arbeidsplassen
- Lovfestet og tariffestet medbestemmelse begrenser arbeidsgivers ensidige styringsrett
- Informasjon og drøftinger, ikke tvisteløsning
- Forhandlinger gir mulighet for tvisteløsning

Tema 2

Partene



Partsforholdet

- De tillitsvalgte har partsforholdet, HA § 1 nr 6
- Parter på alle nivåer
- Partene er likeverdige, HA § 1 nr 5
- Reell innflytelse, HA § 1 nr 1 og nr 6
- Skille mellom politikk og interne administrative forhold, HA § 1 nr. 2 og § 5
- Felles opplæring for å legge til rette for felles forståelse av hovedavtalens intensjoner

Hovedavtalen – regler for partsforhold

- **Arbeidsgiverpart** må i forhandlingssaker ha myndighet til å slutte avtale,
jf § 13 nr 1 og 2

Behandling i styre/kollegialt styringsorgan kan få stor betydning for medbestemmelsen, § 13 nr 2, 2. og 3. ledd.

Krav om protokoll, men saken kan ikke tvisteløses.

- **Arbeidstakerpart**, krav til representasjon, jf § 14
 - a) Representere 10 % av de tilsatte på det nivå som er berørt av saken / der avgjørelsen skal tas
 - b) Sammenslåing under hovedsammenslutning for å oppnå 10 %
 - c) Alle hovedsammenslutninger m/medlemmer i virksomheten skal være representert – uavhengig av 10 % - noen begrensninger

Partenes rettigheter og plikter

- Hvem kan være tillitsvalgt, HA § 35
- Arbeidsgivers mistillit til tillitsvalgte, HA § 45
- Rett til tjenestefri med lønn for å utføre vervet, HA § 38 nr 1
- Frikjøp – drøftingsgjenstand, HA § 38 nr 3
- Størrelsen på forhandlingsdelegasjonen, HA § 38 nr 1
- Hvem møter? HA § 38 nr 3, 3. ledd, HA § 38 nr 1, 2. ledd
- Arbeidsgiver dekker reiseutgifter for møter etter HA, § 44
- Andre regler for tjenestefri – også for vanlige medlemmer, HA § § 39 og 40



Parat har 6 medlemmer i Etaten, hvor det til sammen er 90 ansatte.

- Har Parats tillitsvalgt rett til å være part i medbestemmelsessaker etter HA?
- Har Parats tillitsvalgt rett til å fremme 2.5.1 krav for sine medlemmer etter HTA?

Tema 3

Tilpasningsavtalen



Tilpasningsavtale (HA § § 6-10)

- Avtalen skal utdype hovedavtalen og regulere medbestemmelse lokalt.
- Skal inngås i hver virksomhet og være tilpasset lokale behov. Må ligge innenfor HAs virkeområde, jf § 3 og forhandlingsbestemmelsen, jf § 19.
- Skal definere virksomheten, jf § 4 nr 2 og 3, § 7 nr 2 Evt. også driftsenhet og arbeidsområde.
- Skal klargjøre arbeidsdeling mellom AMU og medbestemmelsesapparatet, jf aml § 7-2 (2), jf § 7 nr 3
- Interessetvist ved inngåelse av tilpasningsavtale, § 8 Rettstvist om forståelsen av tilpasningsavtale, § 9
- Varighet, § 10 – følger HA, men kan justeres under veis

(forts.)

Tilpasningsavtalen skal bl.a. også inneholde:

- Medbestemmelsesordningen og samarbeidsfora
- Beskrivelse av virksomheten og inndeling i driftsenheter og arbeidsområder
- Retningslinjer om informasjonsrutiner (dersom en av partene krever det)
- Bestemmelser om likestilling, f.eks. tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn (som leder- oppgaver) samt tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse.
- Tillitsvalgtes adgang til å benytte kontorteknisk utstyr

Tilpasningsavtale (HA § § 6-10)

- Tvist ved inngåelse av tilpasningsavtale: Egen ordning for tvisteløsning.
- I slike tilfeller gjelder ikke reglene om megling i § 24.
- Nemd eller fagdepartement hvis partene er enige om det. Nemd skal ha nøytral leder. HA § 8 og § 9.

