

Tips og råd i forbindelse med drøftinger om tillitsvalgtordningen i Spekter



Den norske modellen - hovedavtalen

Den norske modellen og partssamarbeidet er forankret og selve kjernen i hovedavtalen mellom Spekter og Unio. Hovedavtalen danner grunnlaget for samarbeidet mellom ledelsen, ansatte og deres tillitsvalgte i virksomheten. Den klargjør spillereglene mellom partene og de tillitsvalgtes rettigheter og plikter. Hovedavtalen inneholder også bestemmelser om hvilke saker og på hvilken måte disse skal drøftes mellom partene.

Hovedavtalen i Spekter finner du her: [Hovedavtalen Spekter](#)

Samarbeidsordningene

Spekter-området består av mange ulike virksomheter med viktige samfunnsoppdrag. Det er avgjørende at de tillitsvalgte gjennom medinnflytelse og samarbeid involveres i driften og utviklingen av virksomheten.

Hovedavtalen er selve grunnmuren for samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, men gir ikke nødvendigvis et godt samarbeidsklima alene. Et godt samarbeid er bygget på gjensidig respekt, gode prosesser, relasjoner partene imellom og forståelse for hverandres roller og ansvar, jf. hovedavtalen § 28 Mål:

Spekter og Unio er enige om at forholdet mellom ledelsen og ansatte skal være basert på tillit og gjensidig respekt mellom partene på alle nivåer. Etablerte samarbeidsordninger skal være hensiktsmessige og godt fungerende.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte har en felles plikt til å ta initiativ til og medvirke til samarbeid. Hovedavtalen beskriver ikke samarbeidsordningene i detalj. Disse bør derfor baseres på de mest praktiske former for samarbeid som sikrer medbestemmelse og innflytelse tilpasset den enkelte virksomhet. Med hjemmel i hovedavtalen § 29 kan tillitsvalgt og arbeidsgiver inngå lokale særavtaler som regulerer en hensiktsmessig organisering av samarbeidet basert på lokale forhold og behov.

Tillitsvalgte har et stort ansvar og spiller en viktig rolle i det lokale partssamarbeidet. Hensikten med tillitsvalgtordningen er å legge til rette for et velfungerende samarbeid med arbeidsgiver, slik at intensjonen i hovedavtalen oppfylles jf. HA § 28:

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetningene for virksomhetens fortsatte utvikling og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomhetene, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatoppnåelse til beste for så vel virksomhet som ansatte.

Medbestemmelse

Den tillitsvalgtes kunnskap og erfaring utgjør en verdifull ressurs i drift og utvikling av virksomheten. Det er derfor viktig at tillitsvalgt involverer seg/blir involvert så tidlig som mulig, slik at det gis en reell mulighet for medvirkning i prosessene.

Medbestemmelse kan utøves gjennom drøftinger og forhandlinger. Hovedavtalen regulerer saker hvor virksomheten er forpliktet til å drøfte disse med tillitsvalgte, jf. bla. hovedavtalen §§ 30, 31, 32 og 42.

En del forhold i disse bestemmelsene er generelt utformet; eksempelvis § 30, tredje strekpunkt: «...- de alminnelige lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten». Eksempler på dette kan være:

- Økonomi/budsjett
- Tilsettinger/-prosedyre
- Velferdstiltak
- Lønnspolitikk
- Personalpolitikk
- Livsfasepolitikk
- Kompetanseplaner
- Bemanningsspørsmål ved omorganisering
- Rekruttering/stimuleringstiltak
- AMU saker
- Sykefravær
- AKAN
- Arbeidsreglement
- Stillingsannonser m.m.

Det er også viktig at arbeidsgiver og tillitsvalgt har uformelle møteplasser, for å bygge tillit og hvor det kan være en gjensidig og kontinuerlig kommunikasjon om samarbeidsspørsmål.

Organisering av tillitsvalgtordningen

Hovedavtalen § 45 inneholder de viktigste momentene når det gjelder organisering av tillitsvalgtordningen:

I den enkelte virksomhet skal partene avtale en hensiktsmessig organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte, herunder antallet tillitsvalgte og fordelingen av disse, samt eventuelle konserntillitsvalgte, basert på de lokale forhold og behov. Det må i den forbindelse legges vekt på at samarbeidet skal kunne gjennomføres effektivt og konstruktivt på virksomhetens forskjellige beslutningsområder og nivåer. De ordninger som etablere må derfor være tilpasset virksomhetens art størrelse, struktur, geografisk spredning og beslutningssystem.

Som det fremkommer av bestemmelsen skal det avtales en hensiktsmessig organisering av samarbeidet. Dette gjøres ved å inngå en særavtale som fortrinnsvis har samme varighet som overenskomsten.

Avtalen bør inneholde blant annet følgende elementer:

- Organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte,
- antall tillitsvalgte og fordeling av disse,
- frikjøpsordninger,
- arbeidsgiver og arbeidstakers rettigheter og plikter,
- permisjonsregler m.m.

Når avtalen om tillitsvalgtordningen skal etableres er følgende særskilt viktig å vurdere:

- at ordningen legger til rette for at samarbeidet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver skal kunne gjennomføres effektivt og på en konstruktiv måte. Dette innebærer at man ser på og tar hensyn til virksomhetens forskjellige beslutningsområder og nivåer.
- at tillitsvalgtordningen er tilpasset lokale forhold og behov, og bør gjenspeile virksomhetens organisasjonsstruktur; på hvilke saksbehandlingsnivåer ulike nivå av arbeidsgivere møter ulike nivå av tillitsvalgte. Antallet tillitsvalgte på de ulike nivåene bør fremkomme.

Tillitsvalgtordningen kan avtales på to ulike måter:

1. Tid til tillitsvalgtarbeid innenfor ordinær arbeidstid (nødvendig tid), jf. hovedavtalen § 45, 1. ledd. Bestemmelsen er ubetinget og en viktig stadfestelse av at arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte handlingsrom.
2. Frikjøp av tillitsvalgte, som innebærer at det avtales årsverk eller deler av årsverk til arbeid som tillitsvalgt, jf. hovedavtalen § 45, 4. ledd. Omfanget av frikjøp må ta hensyn til antall medlemmer, virksomhetens organisering, størrelse, struktur, geografisk spredning og beslutningssystem.

Tillitsvalgte skal gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter hovedavtalen og lovgivningen. For å sikre at nødvendig tid til tillitsvalgtarbeid skal bli reell, må arbeidsgiver legge til rette for at de tillitsvalgte også gis avlastning i sitt ordinære arbeid.

Forberedelser til drøftingene om tillitsvalgtordningen

Før drøftingene er det viktig å tenke nøye gjennom/vurdere elementene i punktlisten over. Som del av forberedelsene kan følgende vurderinger/spørsmål være til god hjelp:

- Ulike behov mellom helseforetak som er samlokalisert eller de som har to eller flere lokasjoner. Det samme gjelder hvis klinikker er organisert på tvers av geografi. Hvordan bør frikjøp fordeles? Vurder om det vil være mer hensiktsmessig med flere plasstillitsvalgte vs. frikjøpte hovedtillitsvalgte.
- Er det spesielle utfordringer virksomheten står overfor akkurat nå?
- Er det store prosjekter eller omstillinger som er særlig tidkrevende?
- Er opptaksområder som før eller har virksomheten nye eller endrede ansvarsområder? Kreves det deltakelse i arbeidsgrupper og/ eller styringsgrupper i forbindelse med dette?

Husk at nødvendig tid/frikjøp som tillitsvalgt i virksomheten primært skal brukes for å være medlemmenes representant på arbeidsplassen, dvs. tale medlemmenes saker knyttet til behov i virksomheten. Herunder møte- og kursvirksomhet m.m. som er relevant for vervet som tillitsvalgt. Tenk igjennom hva tiden som tillitsvalgt brukes til og hvordan dette samsvarer med bestemmelsene i hovedavtalen.

Til slutt

Les og gjør deg kjent med bestemmelsene i hovedavtalen.

Forankre argumentene dine i hovedavtalens bestemmelser og de rettigheter og plikter som følger av denne.

Ha et bevisst forhold til din egen tidsbruk og hvilke oppgaver du som tillitsvalgt engasjerer deg i.

Lykke til!