



Hvordan få en god tillitsvalgtordning

**En veileder til tariffområdet
NHO**





De neste sidene er ment som bakgrunnsstoff om tillitsvalgtordningen og for å gi noen tips til forberedelsene og drøftingene med arbeidsgiver om tillitsvalgtordningen i tariffområdet NHO.

I bedrifter der det er tilstrekkelig med antall medlemmer til å ha flere tillitsvalgte, er det viktig at en av de tillitsvalgte får vervet hovedtillitsvalgt. Det er hovedtillitsvalgt som er ansvarlig for organiseringen av sine tillitsvalgte i virksomheten. Det er viktig at hovedtillitsvalgt og tillitsvalgte samarbeider godt og holder hverandre oppdatert.

Alle tillitsvalgte må sette seg inn i hovedavtalens bestemmelser for å finne muligheter og argumenter for å få tilstrekkelig tid til å utøve vervet som tillitsvalgt.

Den norske modellen - hovedavtalen

Den norske modellen og partssamarbeidet er forankret og er selve kjernen i hovedavtalen mellom NSF og NHO. Hovedavtalen danner grunnlaget for samarbeidet mellom ledelsen, ansatte og deres tillitsvalgte i virksomheten. I denne sammenheng kalles arbeidsgiver og de tillitsvalgte for «parter». Hovedavtalen klargjør spillereglene mellom partene og partenes rettigheter og plikter. Hovedavtalen inneholder bestemmelser om hvilke saker og på hvilken måte disse skal drøftes mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Hovedavtalen i NHO finner du på nettsiden til NSF og du kan be om få en trykket utgave fra ditt fylkeskontor.

Formålet med Hovedavtalen

Hovedavtalen er selve grunnmuren for samarbeidet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt, men gir ikke 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 kapittel VI Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter § 6-1 Hovedorganisasjonenes felleserklæring om tillitsvalgte:

Det er av avgjørende betydning at samarbeidet mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former, og at tillitsvalgte settes i stand til å ivareta sine oppgaver etter Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven.

NSF/NHO vil understreke betydningen av at så vel arbeidstakerne som bedriften har representanter med best mulige forutsetninger for behandling av samarbeidsspørsmål. En gjensidig korrekt og tillitsfull opptreden mellom bedriftens representanter og de tillitsvalgte er en avgjørende forutsetning for samarbeidet mellom partene på bedriften.

Ved innskrenkninger, omorganiseringer og permitteringer skal det tas hensyn til de tillitsvalgtes spesielle stilling. NSF/NHO vil gjennom opplysnings- og kursvirksomhet søke å dyktiggjøre partenes representanter for de oppgaver som påhviler dem.

Merk dere at en av forutsetningene for tillitsvalgtarbeidet er at tillitsvalgte skal settes i stand til å ivareta oppgavene dere har etter Hovedavtalen. Det betyr at dere må få anledning til å delta på tillitsvalgtkurs og få de rammer i arbeidshverdagen deres som gjør det mulig for dere å utføre vervet som tillitsvalgt. Det er viktig å ha med seg inn i drøftingene med arbeidsgiver om tillitsvalgtordningen.

Tillitsvalgtordningen

Tillitsvalgtordningen utformes etter drøftinger mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte og nedfelles skriftlig. Hjemmelen for inngåelse av ordningen er å finne i Hovedavtalen kap. V, Tillitsvalgte, antall og valg – samt i kap. VI VI Arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter.

Her finner dere blant annet bestemmelser som omhandler antall tillitsvalgte som NSF kan ha i bedriften:

Kap. V, § 5-2:

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidstakere kan det velges 2 tillitsvalgte.

Ved bedrift med

26 - 50 arb.tak.	3 tillitsv.
51 - 150 "	4 "
151 - 300 "	6 "
301 - 500 "	8 "
501 - 750 "	10 "
over 750 "	12 "

Hovedavtalen har i tillegg bestemmelser om hvem som kan velges som tillitsvalgt, det er nedfelt i kap. V, § 5-9 Valgregler:

Tillitsvalgte skal velges blant anerkjent dyktige arbeidstakere med erfaring og innsikt i bedriftens arbeidsforhold. De skal såvidt mulig ha arbeidet i bedriften eller i selskapet som helhet de to siste år.

Arbeidstakere som i særlig grad skal være arbeidsgiverens representant - så som arbeidstakere i særlig betrodd stilling som overordnet leder innenfor bedriften, som personlig sekretær for bedriftsledelsen eller som skal representere arbeidsgiveren i forhandlinger om eller ved avgjørelsen av lønns- og arbeidsvilkår for underordnet personale, kan ikke velges som tillitsvalgt.

Vi skal senere gå nærmere inn på innholdet i ordningen og argumenter for å få til en best mulig tillitsvalgtordning.



Viktigheten av tillitsvalgtordningen

NHO-området består av mange ulike bedrifter som utøver viktige samfunnsoppdrag og tilbyr tjenester innen kommune- og spesialisthelsetjenester, samt bedriftshelsetjenester.

Hensikten med tillitsvalgtordningen er å legge til rette for en velfungerende ordning for medbestemmelse og samhandling mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. De tillitsvalgte skal ha reell mulighet til å påvirke det nivået der avgjørelser fattes. Utformingen av tillitsvalgtordningen må gi både tillitsvalgte, medlemmene de tillitsvalgte representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Videre er det viktig at ordningene som etableres gir alle parter mest mulig trygghet for nåværende og fremtidig situasjon. Ordningen må derfor være mest mulig inkluderende, slik at de ansatte via sine tillitsvalgte blir informert og har innflytelse på egen arbeidssituasjon. I tillegg må ordningen ha et innhold som legger til rette for gode prosesser mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte. Vi må ikke glemme at dere som tillitsvalgte for NSF's medlemmer sitter på kompetanse og erfaring som er viktig for at virksomheten kan tilby kvalitative gode tjenester.

Det er derfor viktig at prosessen rundt etablering/drøftingen av tillitsvalgtordningen tas alvorlig og at den jevnlig tas opp til revisjon, slik at den tilpasses behovene.

Tillitsvalgtordningen – organisering og former for samarbeid

For at virksomheter som melder seg inn i NHO skal bli bundet av Hovedavtale og overenskomst, må NSF kreve det – og NHO må akseptere kravet. Når dette er gjort, har

medlemmene en plikt til å velge tillitsvalgte som skal ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen.

Ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte har en felles plikt til å ta initiativ til, legge til rette for, aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid. For at dere som tillitsvalgte skal kunne utføre vervet dere har, på en ansvarsfull og god måte, er det viktig at dere har både rom og mulighet i arbeidshverdagen til å utføre vervet. I denne forbindelse er det viktig at dere merker dere bestemmelsen i kap. VI, § 6-6 bestemmelser om tillitsvalgtes arbeidsforhold:

NSF/NHO er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen

Dere må altså drøfte behovet for fri med arbeidsgiver og dokumentere hvorfor dere har behov for fri. Hovedavtalen beskriver heller ikke hvordan eller hva en skal samarbeide om i detalj. Formene for samarbeid bør derfor baseres på de mest praktiske og fungerende former for samarbeid som sikrer medbestemmelse og innflytelse tilpasset den enkelte virksomhet, men bør minst inneholde nedenstående punkter:

1. hvor mange tillitsvalgte
2. hvor tillitsvalgte skal utøve sitt verv (eksempelvis ulike geografiske steder, avdelingsnivå osv.)
3. hvilke oppgaver og ansvar de har – oppgavedeling mellom hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgt
4. faste møtetidspunkter/møteplasser med arbeidsgiver, verneombud, andre naturlige samarbeidspartnere innenfor hovedavtalens/arbeidsmiljølovens bestemmelser – eksempelvis andre tillitsvalgte fra andre organisasjoner
5. eventuelle frikjøpsordninger
6. opprettelse av eventuelle særavtaler i bedriften

Hva det bør tas hensyn til ved etablering av tillitsvalgtordning

- geografiske hensyn, antall arbeidsplasser og geografiske avstander som er med på å påvirke tidsbruk og arbeidsmengde i vervet
- antall yrkesaktive medlemmer
 - sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet)
 - antall yrkesgrupper
 - arbeidstidsordninger – oppgaver knyttet til inngåelse av turnusavtaler – om tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte selv jobber turnus, hvor tilgjengelige de er for arbeidsgiver og/eller medlemmene
 - bemanningssituasjonen m.m.
- styrings- og organisasjonsstruktur i virksomheten/konsernet

- andre eventuelle endringer i bedriften som medfører tillitsvalgtarbeid for å ivareta medlemmenes interesser, eksempelvis i prosesser som oppkjøp/sammenslåing/virksomhetsoverdragelse

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 utøves gjennom informasjon og samarbeid. Hovedavtalen regulerer saker hvor bedriften er forpliktet til å samarbeide med tillitsvalgte, jf. bla. hovedavtalen kapittel IX. Flere av bestemmelsene er generelt utformet; men § 9-1 danner bærebjelken i samarbeidet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, og denne må dere vise til når dere skal ivareta medlemmenes interesser:

Norsk Sykepleierforbund og Næringslivets Hovedorganisasjon er enige om nødvendigheten av et godt og tillitsfullt forhold mellom arbeidstakerne, deres tillitsvalgte og bedriften, både i enkeltsselskap og konsern.

Gjennom medinnflytelse og samarbeid skal de ansatte med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for bedriftens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold til beste for så vel bedrift som arbeidstakere.

Forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke 21 effektiviteten, nedsette produksjonsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.

Det er en felles plikt for bedriftens ledelse, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.

NSF/NHO vil på sin side, gjennom ulike tiltak, felles og hver for seg, yte støtte til dette arbeid.

Målsettingen i denne paragraf er bindende når det gjelder samarbeid på bedriften og skal også være veiledende for partene på den enkelte bedrift ved organiseringen av samarbeidet.

Eksempler på saker som dere som tillitsvalgte skal delta i på arbeidsplassen kan være:

- Økonomi/budsjett
- Tilsetninger/-prosedyre
- Endring av stillingstitler/omgjøring av stillinger

- Velferdstiltak
- Lønnspolitikk
- Personal- og livsfasepolitikk
- Kompetanseplaner
- Bemanningsspørsmål ved omorganisering
- Rekruttering/stimuleringstiltak
- Saker i arbeidsmiljøutvalg
- Sykefravær
- AKAN
- Arbeidsreglement
- Stillingsannonser m.m.
- Arbeidsmiljøloven

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. Det er å anbefale at tillitsvalgt og leder setter opp faste møtetider i kalenderen gjennom året.



Forberedelser til drøftingene om tillitsvalgtordningen:

Før drøftingene er det viktig å tenke nøye gjennom/vurdere hva som er viktig å ta hensyn til i din virksomhet. Som del av forberedelsene kan følgende vurderinger/spørsmål være til god hjelp:

- Vær bevisst at det kan være ulike behov for virksomheter som er samlokalisert eller de som har en konsernliknende organisering med flere lokasjoner. Det samme gjelder hvis eksempelvis klinikker/avdelinger er organisert på tvers av geografi.

- hvordan tillitsvalgtstrukturen best kan tilpasses virksomhetens styrings- og organisasjonsstruktur?
- hvordan bør frikjøp fordeles? Vurder om det vil være mer hensiktsmessig med flere plasstillitsvalgte vs. frikjøpte hovedtillitsvalgte.
- sette opp oversikt over hvor og innenfor hvilken enhet NSF's medlemmer jobber, antall medlemmer, geografiske forhold, spesielle driftsmessige utfordringer, forestående omstillinger, arbeidstidsordninger osv.
- arbeidstidsordningene og godkjenning av turnus – jobber plasstillitsvalgt og hovedtillitsvalgt turnus – bare natt eller dagarbeid
- lag en oversikt over omtrent hvor mye tid som brukes på de ulike vervene
- Er det spesielle utfordringer virksomheten står overfor akkurat nå og som du som tillitsvalgt trenger mer tid og ressurser til å forberede deg til?
 - Tilstreb en felles forståelse med arbeidsgiver om de faktiske forhold med hensyn til både driftsmessige og organisatoriske utfordringer, arbeidstidsordninger sykepleiermangel, sykefravær, deltidsstillinger, kompetansesammensetningen på arbeidsplassen, plan for kompetanseutvikling m.m.
- Er det store prosjekter eller omstillinger som er på gang eller 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. ha tid til å ha kontakt med medlemmene, tale og representere medlemmene både i enkeltsaker og i saker som gjelder flere. Husk at hovedavtalen kun gir rettigheter til å delta på møter og kursvirksomhet m.m. som er relevant i 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 og de underliggende avtalene.

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.

Rådfør deg med fylkeskontoret.

Lykke til!