

Sak til Landsmøtet

Nr: 17

Saksbehandler: Johannes Bruvik, Kari Tangen, Eirik Rikardsen

Dato: 21.06.2019
Dokumentnr DM: 1116463
2019_00267

LANDSMØTESAKSAK: FRIKJØP AV HTV/TV FOR Å UTFØRE OPPDRAG FOR ORGANISASJONEN

1 Bakgrunn for saken:

Denne saken har sitt utspring i landsmøtesak 10/2015. I tillegg er det meldt inn saker til landsmøtet 2019 som er innarbeidet i denne saken.

NSFs landsmøte i 2015 fattet i sak 10 om frikjøp av HTV/TV for å utføre arbeid for organisasjonen, følgende vedtak:

«Det nedsettes et utvalg med representasjon fra TV, HTV, fylkesleddet og hovedkontoret, som skal utarbeide en strategi for å styrke TVs arbeidsvilkår. Utvalget skal bl.a. vurdere fordeler og ulemper ved ulike frikjøpsordninger. Det åpnes opp for pilotprosjekter knyttet til dette i perioden. Strategien legges frem for behandling på LM 2019.»

På bakgrunn av ovennevnte landsmøtevedtak, oppnevnte forbundsstyret i sak nr. 36/2017 et utvalg bestående av 2 fylkesledere, 1 FTV fra helseforetak, 1 HTV fra kommunal sektor. 1 TV fra helseforetak, 2 tillitsvalgte fra henholdsvis en stor og en liten kommune og 3 fra forhandlingsavdelingen. Utvalget har hatt følgende sammensetning:

Leder:	Kari Tangen	Ass. forhandlingssjef
	Gjertrud Krokaa	Fylkesleder Nordland
	Lillian Elise Esborg Bergane	Fylkesleder Telemark
	Tove Marta Hovda Callaghan	FTV Helse Fonna (til og med møte 13.09.18)
	Bente Soltvedt Leversen	HTV Bergen kommune
	Annie Nymoen	TV Radiumhospitalet
	Ellinor Larsdotter Svisdal	HTV Oppdal kommune
	Renate Ringheim	TV Lillehammer kommune
	Eirik Rikardsen	Seniorrådgiver i forhandlingsavdelingen
	Johs. Bruvik	Spesialrådgiver i forhandlingsavdelingen

Forbundsstyret ga i samme styresak utvalget følgende mandat:

«Utvalget skal:

- Foreta en gjennomgang av vedtekter og retningslinjer, for å klargjøre tillitsvalgtes roller og oppgaver i forhold til HA og NSF som organisasjon, og eventuelt foreslå endringer til landsmøtet i 2019.»*



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Telefon 02409
www.nsf.no

Org.nr: NO 960 893 506 MVA
Fakturaadresse: faktura@nsf.no

Rapporten fra utvalget ble fremlagt for forbundsstyret i B-sak 1/2019, hvor det ble fattet følgende vedtak:

Med bakgrunn i utvalgets forslag til tiltak og diskusjonen i forbundsstyret, forbereder administrasjonen en sak for landsmøtet 2019.

I tillegg iverksettes følgende tiltak:

- *Veileder i forbindelse med drøftinger om tillitsvalgtordningen sendes tillitsvalgte i de ulike tariffområder. Fylkeskontorene bistår de tillitsvalgte i det forberedende arbeidet til disse drøftingene.*
- *Fylkeskontorene utarbeider oversikt over tillitsvalgtes frikjøpsressurser. Når nyvalgte tillitsvalgte registrerer seg som tillitsvalgt i portalen, skal de også fylle ut hvor stort frikjøp de har fra arbeidsgiver.*
- *Tillitsvalgtordningen og praktisering av avtaleverket tas opp som tema på alle HTV-samlinger*

1.1. Kort sammendrag av rapporten

Et samlet utvalget står bak rapporten som ligger som vedlegg i saken

I rapporten gir utvalget en situasjonsbeskrivelse av de oppgaver og roller de tillitsvalgte har etter hovedavtalene og de oppgaver NSF pålegger dem som ikke nødvendigvis er hjemlet i hovedavtalene. Basert på denne beskrivelsen tar rapporten for seg fordeler og ulemper ved konkrete forslag til tiltak for å avhjelpe tillitsvalgtes arbeidssituasjon. Det er viktig å understreke at det er de tillitsvalgte som er valgt/utpekt av medlemmene etter hovedavtalenes bestemmelser som omfattes av forslag til tiltak i denne saken til landsmøte. Tiltakene omfatter ikke organisasjonstillitsvalgte, dvs. tillitsvalgte med ulike interne verv i organisasjonen som kun er forankret i NSF's vedtekter for eksempel lokale faggruppelidere, medlemmer av fylkesstyrene m.fl.

Hovedavtalene i de ulike tariffområdene har bestemmelser om rammevilkår for tillitsvalgte. Tillitsvalgtstrukturen og antall TV/HTV/FTV er bl.a. avhengig av antall medlemmer, tariffavtalens omfang, geografi, styrings- og organisasjonsstrukturen, arbeidstidsordninger m.m. Antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser er drøftingstema mellom partene lokalt. Med frikjøpsressurser menes at tillitsvalgte fritas fra andre arbeidsoppgaver for å ivareta tillitsvalgtoppgaver etter hovedavtalen. Det finnes ingen generelle bestemmelser i avtaleverket som gir hovedtillitsvalgte/foretakstillitsvalgte rett til permisjon med eller uten lønn for å utføre rene organisasjonsoppdrag. Her er vi avhengig av arbeidsgivers velvilje. I en situasjon med lav bemanning og store rekrutteringsutfordringer kan dette være utfordrende.

Det at andre organisasjoner, for eksempel Utdanningsforbundet frikjøper «tillitsvalgte», benyttes i noen sammenhenger som et argument for at NSF også bør gjøre det. Det er riktig at noen organisasjoner har flere frikjøpte organisasjonstillitsvalgte (ikke tillitsvalgte etter hovedavtalene) i de ulike leddene i organisasjonene som ivaretar både politiske oppgaver og sekretariatsfunksjoner. Andre organisasjoner som for eksempel NSF har en organisasjonsstruktur med relativt få frikjøpte organisasjonstillitsvalgte, men med et godt utbygd sekretariat sentralt og på fylkesnivå.

Utdanningsforbundet har valgt en annen organisasjonsstruktur som er bygget opp med klubber på den enkelte skole, lokallag i den enkelte kommune og fylkeslag med egne styrer og årsmøter. Dette innebærer flere frikjøpte organisasjonstillitsvalgte på alle nivåer. Disse ivaretar både administrative

og politiske funksjoner, samt de funksjoner som NSF har fast tilsatte rådgivere på fylkeskontorene til å ivareta. Noen av disse har verv etter hovedavtalen, men får i tillegg frikjøpsressurser av organisasjonen for å ivareta den valgte organisasjonspolitiske rollen. Dette innebærer at de har få fast ansatte på fylkesnivå. Det er også grunn til å tro at det kan oppstå situasjoner hvor det er vanskelig å skille rollene som tillitsvalgt etter hovedavtalen og frikjøpt organisasjonstillitsvalgt. De opplever også at det er en del uklarheter om hvilke rettigheter de frikjøpte tillitsvalgte har i forhold til forsikringer, trygderettigheter, pensjon m.m.

Utvalget foreslår at dersom det lar seg gjøre, kan fylkestyret i helt spesielle situasjoner honorere/dekke tapt arbeidsfortjeneste for hovedtillitsvalgte i en avgrenset periode/for å utføre et bestemt oppdrag. Hvilken status de tillitsvalgte i en slik situasjon eventuell har, er blitt utredet juridisk av advokatfirmaet Grette AS.

En nærmere redegjørelse av den juridiske betenkningen beskrives nærmere i punkt 4a) i utvalgets forslag.

NSF har i de senere år valgt å styrke særlig fylkeskontorene gjennom KOR-FK prosjektet for å sikre en modell som gir bedre kontinuitet og kompetanse blant de ansatte. Sentrale tiltak har blant annet vært en bemanningsøkning, endringer i arbeidsfordeling, nye rutiner og retningslinjer og kompetansehevede tiltak. Det er også gjennomført tydeligere spesialisering av instruktører i tillitsvalgtopplæringen og ny organisering med spesialister på tre nye områder blant rådgiverne i fylkeskontorene.

I rapporten gjennomgås også oppgaver og møteplasser for tillitsvalgte hjemlet i NSF's vedtekter og retningslinjer som ikke omfattes av hovedavtalens bestemmelser og som bidrar til å øke tidsklemma til de tillitsvalgte. Noen av disse oppgavene og møteplassene er beskrevet nærmere i utvalgets forslag til tiltak.

Utvalget mener det er viktig å finne tiltak som kan styrke tillitsvalgtes arbeidsvilkår. En av strategiene er å finne gode argumenter overfor arbeidsgiver for å gi de tillitsvalgte gode rammevilkår for å ivareta vervet. Som en hjelp til de tillitsvalgte har utvalget fått utarbeidet veiledere som kan brukes i forbindelse med drøftinger om tillitsvalgtordningen. Godt skolerte tillitsvalgte med erfaring er en viktig ressurs både for medlemmene og arbeidsgiver, og vil kunne bidra til effektive og kvalitativt gode lokale prosesser. Hyppig utskifting av tillitsvalgte medfører økte kostnader både i form av midler til opplæring, og vanskeligere og mindre effektive medbestemmelsesprosesser. Både kjennskap til - og erfaring knyttet til lov- og avtaleverk, samt kunnskap om foretaksstrukturen/kommunestrukturen og organisasjonskulturen, er viktige kriterier for å få til effektive og gode prosesser mellom partene. Fylkeskontorene har en viktig rolle i å bistå de tillitsvalgte med råd og veiledning i forbindelse med drøftinger om tillitsvalgtordningen.

Organisasjonen må ha et bevisst forhold til hvilke roller og oppgaver vi pålegger de tillitsvalgte. Vi må se på hvordan vi kan avlaste de tillitsvalgte gjennom en bedre koordinering av henvendelser, oppgaver og informasjon, samt en forenkling av systemer og rutiner.

2. Innkomne saker til landsmøtet som behandles i denne saken

I tillegg til rapporten fra utvalget har det kommet inn noen saker som tas inn og behandles i denne saken.

2.1. Ekstra HTV opplæring

Fylkestyret i Nordland og fylkesleder i Hordaland har meldt inn sak til landsmøtet hvor de foreslår at hovedtillitsvalgte som har vært i vervet ett år får en ekstra opplæringsdag med politisk oppfriskning/skolering i lov og avtaleverk utover det de får i TVO-opplæringen, tilpasset tariffområde. Se vedlegg

I tillegg foreslår de at det iverksettes en kampanje med satsingsområdet «Tillitsvalg i NSF 2020 – 2021/2023», Nordland foreslår 2020 -2021 og Hordaland foreslår 2020 – 2023. I forslagsstillernes vurdering av forslaget er det bl.a. lagt vekt på at:

Mange tillitsvalgte er alene, uten tillitsvalgtkolleger. Skoleringen, som allerede er svært bra, må forberede nye tillitsvalgte bedre på hva slags situasjoner en kan komme opp i, og hvordan en da kan reagere, for hverdagen som tillitsvalgt kan ofte bli for tøff. I opplæringsmodulene får de beskjed om at fylkeskontoret er der for dem for hjelp og støtte, men ikke alle som burde, kontakter oss for hjelp. I store kommuner og sykehus har tillitsvalgte kolleger med tillitsverv og dermed kollegial støtte. Hvordan unngå at tillitsvalgte slutter i vervet fordi det blir for tøft? Overlapping en gitt periode kan være et tiltak. Det samme kan coaching være, personlig eller i grupper via sosiale medier. HTV-konferanser kan brukes mer strategisk. Politisk opplæring og oppfriskning kommer til å bli enda mer viktig fremover, men det fordrer at HTV får tildelt tid til å utøve.

Forslagstillers forslag til vedtak:

1. *Hovedtillitsvalgte får, etter ett år i vervet, en egen opplæringsdag med politisk oppfriskning/skolering og lov og avtaleverk utover det de får i TVO opplæringen, tilpasset tariffområde. Fylkeskontoret kjører «suppleringsopplæring» til HTV et år etter gjennomført introdag, basiskurs, Arbeidstidskurs og Forhandlingskurs. Dette kan arrangeres i sammenheng med for eksempel fagdager, HTV samlinger, eller selvstendig bistand fra fylkeskontoret.*
2. *Det iverksettes en kampanje med satsingsområdet «Tillitsvalgt i NSF 2020-2021»*
Forbundsstyret utarbeider en strategi for å beholde hovedtillitsvalgte/ tillitsvalgte i NSF og for å markedsføre vervet i større grad

Vurdering av saken

Godt skolerte tillitsvalgte med erfaring er en viktig ressurs både for medlemmene, NSF og arbeidsgiver, og vil kunne bidra til kvalitativt gode prosesser på ulike nivåer. Hyppig utskifting av tillitsvalgte medfører økte kostnader både i form av midler til opplæring, og vanskeligere og mindre effektive medbestemmelsesprosesser. For at våre tillitsvalgte skal være best mulig skolert for å ivareta rollen som tillitsvalgt, har NSF en omfattende tillitsvalgtopplæring. Denne består av introduksjonskurs, basiskurs, forhandlingskurs, arbeidstidskurs og arbeidsmiljø- og IA kurs. Til sammen 15 dager.

I tillegg arrangeres det årlig et sentralt 2 dagers temakurs for alle HTV/FTV. I henhold til vedtektene skal det avholdes årlige HTV konferanser. Landsmøtet i 2001 vedtok at hovedtillitsvalgte kunne søke midler til fagkurs. Forbundsstyret vedtok i sak 29/2016 at fylkesleddet bl.a. kan innvilge søknad om fagmidler fra tillitsvalgte og hovedtillitsvalgte med inntil kr. 5 000 pr kurs. Hensikten med tildelingen av midler har vært å rekruttere og beholde disse i vervene. Tildelingen forutsetter at det legges frem avslag på søknad om midler til fagkurs fra arbeidsgiver, og at man har vært i vervet i minimum to år.

Det ble i januar 2004 startet et «skreddersydd» ettårig deltidsstudium for tillitsvalgte i NSF ved Universitetet i Bergen som gir 30 studiepoeng. I henhold til avtalen med UiB er det plass til 25

tillitsvalgte. Dette er et resultat av at Landsmøtet i 2001 vedtok at NSF skulle ha «differensiert tillitsvalgtopplæring med vektallsuttelling». Hensikten med denne opplæringen er både å premiere tillitsvalgte som har vært lenge i vervet, og motivere dem til å fortsette som tillitsvalgt i NSF.

Totalt bruker NSF nærmere 40 millioner kroner pr år på tillitsvalgtopplæringen. I disse midlene ligger også utgifter til iPad til alle tillitsvalgte, som et hjelpemiddel og erstatning for kursmateriell og håndbøker.

I tillegg til kunnskap om lov og avtaleverk er kommunikasjon, prosesser og nettverkbygning viktige temaer i NSF's tillitsvalgtopplæring. I basisopplæringen legges det vekt på at NSF har et godt utbygd tillitsvalgtapparat og fylkeskontor som skal sikre at de tillitsvalgte alltid vil ha noen de kan kontakte og spørre når det trengs. De får også i oppgave å etablere praksisgrupper etter gjennomgått opplæring. Etablering av praksisgrupper/nettverksgrupper er i tråd med et av de tiltakene som ble foreslått i rapporten fra en arbeidsgruppe som ble oppnevnt av landsmøte i 2007 for å se nærmere på tillitsvalgtes arbeidsforhold. Forslaget ble senere vedtatt av forbundsstyret i sak 4/2008: *«Etablering av nettverksgrupper baseres på eksisterende ordninger og det enkelte fylkeskontor/koordinerende fylkesleder er ansvarlig for koordinering av gruppene. Kostnadene holdes innenfor fylkeskontorene sine budsjetter»*

Som nevnt over har NSF et ganske omfattende opplæringstilbud. Vi opplever at flere arbeidsgivere er blitt mer tilbakeholdne med å gi permisjon med lønn der de ikke har krav på det. Vi bør derfor være bevisst på omfanget av tillitsvalgtopplæringen og oppmerksom på at i noen avtaler er det også begrensninger i antall dager man har rett til permisjon pr år.

Anbefaling:

Når det gjelder forslaget om ekstra opplæring for hovedtillitsvalgte som har vært i vervet ett år har forbundsstyret i møtet 4.2.2019 fattet et vedtak som vil kunne ivareta dette, se punkt 3d i utvalgets forslag: *«Tillitsvalgtordningen og praktisering av avtaleverket tas opp som tema på alle HTV-samlinger»*. Denne samlingen bør kunne brukes til å gi en differensiert opplæring i lov og avtaleverk som også ivaretar ovennevnte forslag.

Når det gjelder forslaget om en kampanje med satsingsområdet «Tillitsvalgt i NSF.....» bør dette vurderes av forbundsstyret som et av flere tiltak for å rekruttere og beholde tillitsvalgt og ses i sammenheng med de øvrige tiltak som er beskrevet i denne landsmøtesaken.

2.2. Endring av vedtektenes § 4- Valg

I ovennevnte utvalgsrapport er det foreslått endringer i vedtektenes § 4- valg. I tillegg er det kommet inn forslag til endringer i de samme bestemmelsene fra Aust-Agder og Oslo, se vedlegg

Utvalget har i sin begrunnelse lagt vekt på at dagens valgreglement i vedtektenes §4 A Valg ikke er så enkelt å forholde seg til. Det viktigste ankepunktet er at bestemmelsene særlig i punkt 1 ikke er kronologisk (tidsmessig) oppbygd. I tillegg foreslår de at NSF bør utvikle enklere system for elektronisk avstemning ved valg. Det praktiske arbeidet i forbindelse med de ulike valgene etter vedtektenes § 4 kan være komplisert for HTV-områder med mange medlemmer og stor geografisk spredning. Her vil det være naturlig at valget skjer elektronisk. I dag benyttes Enalyzer. Medlemmer i utvalget beskriver dette som vanskelig tilgjengelig for HTV, og det har en del habilitetsutfordringer, ettersom HTV/ rådgivere i FK har mulighet til å følge med utviklingen i stemmegivningen. Utvalget foreslår derfor at NSF legger til rette for et enklere system for elektronisk valg.

Aust-Agder har i sin begrunnelse lagt vekt på at det oppleves gammeldags og unødvendig å skulle søke fylkesstyret om å få benytte elektronisk valg. De har erfart at elektronisk valg medfører en klart større deltakelse ved valg av TV. En kan lettere forhåndsstemme og det ivaretar anonymitet på en god måte. Valgresultatet blir også tilgjengelig rask og uten diskusjon om forskjellsbehandling/ fordeler.

Oslo sin begrunnelse er i store trekk sammenfallende med de to andre forslagstillerne – dagens valgereglement er tungvint og fungerer ikke godt nok.

Vurdering av saken

Forslagstillerne har i all hovedsak samme mål med endringene, nemlig lettere forståelige valgeregler og å likestille elektroniske valg med valgmøter. I tillegg er det et ønske om bedre tekniske løsninger for bruk av elektronisk valg.

Anbefaling:

Vedtektenes §4 foreslås endret med utgangspunkt i utvalgets forslag, se vedlegg, men med en tilføyelse i punkt 1, tredje avsnitt om at valg kan foregå elektronisk, etter forslag fra Aust-Agder og Oslo.

Det legges til rette for et enklere system for elektronisk valg.

3. Utvalgets forslag som allerede er vedtatt av forbundsstyret

3.1 Større bevissthet om rettighetene til de tillitsvalgte etter hovedavtalen gjennom veiledning og tillitsvalgtopplæring.

Forbundsstyret vedtok i B-sak 1/2019 tiltak som omfatter både punkt 3 a) og b) : *Veileder i forbindelse med drøftinger om tillitsvalgtordningen sendes tillitsvalgte i de ulike tariffområder. Fylkeskontorene bistår de tillitsvalgte i det forberedende arbeidet til disse drøftingene.*

3.2 Veileder i forbindelse med drøftinger om tillitsvalgtordningen

Proessen rundt etablering av tillitsvalgtordningen er viktig. Det vil si at de tillitsvalgte gjør et grundig forarbeid før de går inn i drøftinger med arbeidsgiver. Utvalget har utarbeidet veiledere med nyttige tips til forberedelsene og argumenter for tilrettelegging av rammevilkårene for de tillitsvalgte.

Se forbundsstyrets vedtak under punkt 3a)

3.3 Fylkeskontorene har oversikt over tillitsvalgtes frikjøpsressurser

Når nyvalgte tillitsvalgte registrerer seg som tillitsvalgt i portalen, skal de også fylle ut hvor stort frikjøp de har fra arbeidsgiver. Det etableres en boks for slik registrering. På bakgrunn av denne registrering må det kunne tas ut rapporter i BI, som gir en oversikt over hvor stort frikjøp den enkelte har, og hvor mange medlemmer det er i virksomheten. Dette kan være et godt hjelpemiddel for å sammenligne frikjøpsordningene på tvers av kommuner/foretak/virksomheter.

Forbundsstyret vedtok i B-sak 1/2019 følgende tiltak: *Fylkeskontorene utarbeider oversikt over tillitsvalgtes frikjøpsressurser. Når nyvalgte tillitsvalgte registrerer seg som tillitsvalgt i portalen, skal de også fylle ut hvor stort frikjøp de har fra arbeidsgiver.*

3.4 Tillitsvalgtordningen og andre hovedavtaletemaer tas opp som tema på alle HTV-samlinger

Hovedavtalen blir et tema på alle HTV samlinger, både for å få en større bevissthet om rollen som tillitsvalgt og de bestemmelser i HA, HTA og relevante lover som regulerer dette arbeidet.

Forbundsstyret vedtok i B-sak 1/2019 følgende tiltak: *Tillitsvalgtordningen og praktisering av avtaleverket tas opp som tema på alle HTV-samlinger.*

Forslaget fra Nordland og Hordaland om en egen opplæringsdag for HTV som har vært i vervet ett år, ivaretas av fylkene gjennom de årlige HTV-konferansene. Forbundsstyret vil vurdere hvordan innsatsen kan innrettes for å rekruttere og beholde tillitsvalgte.

4. Utvalgets forslag som løftes til behandling av landsmøtet

4.1 Avsetting av midler til frikjøp av tillitsvalgte for spesielle, kortere NSF-opdrag.

Utvalget foreslår at fylkesstyrene i helt spesielle situasjoner kan frikjøpe/dekke tapt arbeidsfortjeneste for hovedtillitsvalgte i en avgrenset periode i forbindelse med streik eller andre ekstraordinære oppgaver. Forutsetningene er at arbeidsgiver innvilger permisjon uten lønn og at NSF dekker tapt arbeidsfortjeneste. Oppdraget kan ikke omfatte oppgaver som skal ivaretas av ansatte i NSF.

Vurdering av forslaget:

Utvalgets forslag må også ses i sammenheng med hvilken arbeidsrettslig status de tillitsvalgte i en slik situasjon eventuell har. Som tidligere beskrevet er dette blitt utredet juridisk av advokatfirmaet Grette AS.

I sin betenkning beskriver Grette alternative måter å gjøre dette på: «

Når tillitsvalgte blir pålagt av NSF å utføre oppgaver som faller utenfor det vervet vedkommende er valgt til, er spørsmålet hvilken arbeidsrettslig stilling den tillitsvalgte da får som frikjøpt til å utføre oppgaver som faller utenfor tillitsvervet etter hovedavtalen.

Den frikjøpte er ikke organisasjonstillitsvalgt i NSF og utfører dermed ikke organisasjonsmessige oppgaver for NSF i kraft av å være organisasjonstillitsvalgt. Tilknytningsforholdet til NSF er dermed et annet enn det som er tilfelle for organisasjonstillitsvalgte, som ikke er å anse som arbeidstakere.

Som redegjørelsen over viser beror spørsmålet om den frikjøptes arbeidsrettslige stilling på en konkret helhetsvurdering hvor en rekke momenter spiller inn. Av særlig betydning i vurderingen er rekkevidden av arbeidsgivers kontroll og instruksjonsmyndighet, og hvem som er ansvarlig for arbeidsresultatet.

Slik vi forstår det består arbeidet NSF pålegger lokale tillitsvalgte å utføre deltagelse i ulike råd, samlinger og arbeidsgrupper, deltagelse på konferanser, konfliktberedskap, utarbeidelse av handlingsplaner og deltakelse i medlemskampanjer. Etter sin art er dette arbeidsoppgaver som vil kunne utføres både i et arbeidsforhold, og i et

oppdragsforhold. Etter sin art vil oppgavene også kunne gi grunnlag for innleie av arbeidskraft.

Det at NSF pålegger oppgaver er imidlertid et moment som trekker klart i retning av at den tillitsvalgte må betraktes som arbeidstaker. En oppdragstaker/frilanser vil normalt stå fritt til å si nei til oppdrag og arbeidsoppgaver, nettopp fordi oppdragstakeren ikke står i et underordnet forhold til sin oppdragsgiver.

Dersom NSF i tillegg gir instruksjoner om hvor og når oppgavene skal utføres, slik at den frikjøpte ikke har frihet til å avgjøre slike forhold selv, vil dette underbygge at det foreligger et slikt underordningsforhold som særlig karakteriserer et ansettelsesforhold.

Når det er sagt vil den frikjøptes forhold til NSF antagelig – i hvert fall på enkelte områder – kunne innrettes slik at man faller utenfor arbeidstakerbegrepet. For eksempel kan dette gjøres ved at man honorerer et bestemt resultat, og ikke innsats, at den frikjøpte selv avgjør hvor og når arbeidet skal utføres, og på hvilken måte. Dersom dette etterleves i praksis, vil det være vanskeligere å anse personen for å falle inn under arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep.

Ettersom det beror på en konkret helhetsvurdering om et tilknytningsforhold er å betrakte som et ansettelsesforhold må imidlertid ethvert enkelt tilfelle vurderes konkret opp mot kriteriene over»

Notatet fra advokatfirmaet Grette AS beskriver også hvilke konsekvenser den tillitsvalgtes tilknytningsforhold til NSF vil ha for vern etter arbeidsmiljøloven, NSF's tariffavtaler, feriepengerettigheter, trygdeytelser, yrkesskadeforsikring og pensjon. Vi må derfor nøye vurdere hvilke organisasjonsmessige oppgaver NSF vil at de tillitsvalgte skal utføre og hvilken tilknytningsform de bør ha. Det må være en klar forutsetning at dette er oppgaver som ikke naturlig ligger innenfor de ansatte arbeidsoppgaver, og at det ikke undergraver tillitsvalgtes rett til permisjon med lønn. Det vil si at NSF ikke må pålegge de tillitsvalgte oppgaver som i sin form medfører at NSF får et arbeidsgiveransvar.

På denne bakgrunn foreslås at det avsettes øremerkede midler kr 5 000 000 som disponeres av fylkesstyrene, hvor de tillitsvalgte etter søknad kan få dekket tapt arbeidsfortjeneste ved innvilget ulønnet permisjon for å utføre kortere oppdrag, maks 5 dager, for organisasjonen. Eksempel på oppdrag kan være etterarbeid i forbindelse med streik eller medlemskampanjer utenfor egen arbeidsplass. Dette skal være oppgaver som ikke faller inn under tillitsvalgt oppgaver etter hovedavtalen og heller ikke oppgaver som naturlig kan utføres av ansatte i organisasjonen.

Tillitsvalgte som deltar på NSF's arrangementer som ikke gir rett til permisjon med lønn, kan etter søknad få dekket tapt arbeidsfortjeneste fra NSF. En klar forutsetning er at søknad om permisjon med lønn er avslått. I tillegg må tillitsvalgtes rett til tjenestefri med lønn etter hovedavtalen ikke undergraves.

For å sikre at de som innvilges permisjon ikke blir økonomisk skadelidende ved eventuelle ulykker/skader, tegner NSF yrkesskadeforsikring og ulykkesforsikring som dekker hendelser yrkesskadeforsikringen ikke dekker. Det vil si aktiviteter i grenseland mellom oppdraget og fritid. Ovennevnte forsikringer har en årlig, samlet kostnad på om lag kr 20 000 med det

skisserte omfanget av frikjøp. Det er videre avklart med forsikringsselskapene at gruppelebensforsikring hos arbeidsgiver dekker permisjonsdagene.

Budsjettmidlene fordeles mellom fylkene etter et forholdstall som tar utgangspunkt i antall tillitsvalgte og hovedtillitsvalgt i fylkene per foregående år. Bruk av midlene rapporteres til forbundsstyret.

Erfaringene med denne ordningen i kommende landsmøteperiode evalueres og danner eventuelt grunnlag for utarbeidelse av tydeligere retningslinjer for frikjøpsordninger.

4.2 Bedre bevissthet og koordinering av oppgaver som NSF pålegger de tillitsvalgte.

Dette gjelder informasjon, spørreundersøkelser, rapporter m.m. både fra hovedkontor og fylkeskontor.

Forbundsstyret anbefaler landsmøtet å fatte følgende vedtak

Forbundsstyret anbefaler landsmøtet å fatte følgende vedtak:

- 1 *Det etableres en ordning der de hovedtillitsvalgte ved innvilget ulønnet permisjon fra arbeidsgiver for å utføre kortere oppdrag, maks 5 dager, for NSF, etter søknad kan få dekket tapt arbeidsfortjeneste. Eksempel på oppdrag kan være etterarbeid i forbindelse med streik eller medlemskampanjer utenfor egen arbeidsplass. Dette skal være oppgaver som ikke faller inn under tillitsvalgtoppgaver etter hovedavtalen og heller ikke oppgaver som naturlig kan utføres av ansatte i organisasjonen.*

Tillitsvalgte som deltar på NSFs arrangementer som ikke gir rett til permisjon med lønn, kan etter søknad få dekket tapt arbeidsfortjeneste fra NSF. En klar forutsetning er at søknad om permisjon med lønn er avslått. I tillegg må tillitsvalgtes rett til tjenestefri med lønn etter hovedavtalen ikke undergraves.

Det avsettes kr 5 000 000 i øremerkede midler som disponeres av fylkesstyrene til finansiering av denne ordningen. Budsjettmidlene fordeles mellom fylkene etter et forholdstall som tar utgangspunkt i antall tillitsvalgte og hovedtillitsvalgt i fylkene per foregående år. Bruk av midlene rapporteres til forbundsstyret.

Erfaringene fra dette arbeidet i kommende landsmøteperiode evalueres og danner eventuelt grunnlag for tydeligere retningslinjer for frikjøpsordninger.

- 2 *Organisasjonen må ha større bevissthet og koordinering av oppgaver som NSF pålegger de tillitsvalgte. Dette gjelder informasjon, spørreundersøkelser, rapporter m.m. både fra hovedkontor og fylkeskontor.*

Forbundsstyret anbefaler landsmøte å vedta følgende vedtektsendring:

- 3 *Vedtektenes § 4 A. Arbeidsplassen, Valg endres til:*
- 1 *Hovedtillitsvalgt, og eventuelle øvrige tillitsvalgte velges av de medlemmer vedkommende skal representere, på et medlemsmøte.*

Frist for å foreslå kandidater er 4 uker før medlemsmøte med valg finner sted.

Tidspunkt for medlemsmøte, oversikt over kandidater til valget, samt innstilling fra eventuell nominasjonskomite kunngjøres minst 2 uker før medlemsmøte finner sted.

Medlemmer som er forhindret fra å delta i valg møtet, kan avgi forhåndsstemme fra det tidspunkt oversikt over kandidater og eventuelle innstillinger foreligger. Valg kan foregå elektronisk.

De tillitsvalgte i et hovedtillitsvalgto mråde kan beslutte at valg skal gjennomføres i form av uravstemning.

Medlemsmøtet velger en tellekomité som skal telle opp avgitte stemmer under medlemsmøtet, samt forhåndsstemmer. For å bli valgt må en få minst 50 % av stemmene. Blanke stemmer teller ikke.

Dersom ingen kandidat får minst 50 % av stemmene skal det holdes omvalg mellom de to kandidatene som har flest stemmer.

Er stemmetallet likt, skal valget avgjøres med loddtrekning.

Foretakstillitsvalgt, og andre hovedtillitsvalgte med flere underliggende hovedtillitsvalgto mråder velges etter samme prosedyrer, i valg møter som administreres av de hovedtillitsvalgte og som foregår på samme tidspunkt.

- 2 De tillitsvalgte i hovedtillitsvalgto mrådet avgjør om det skal opprettes nominasjonskomité for valg av hovedtillitsvalgt. Dersom nominasjonskomité opprettes, velges komiteens medlemmer av de tillitsvalgte. Alle medlemmer i hovedtillitsvalgto mrådet er valg bare til nominasjonskomiteen. Nominasjonskomiteen utfører sitt arbeid i samsvar med de prinsipielle retningslinjer som gjelder for fylkesleddets nominasjonskomité.*

Tilsvarende regler gjelder for opprettelse av nominasjonskomité for valg av foretakstillitsvalgte og andre hovedtillitsvalgte med flere underliggende hovedtillitsvalgto mråder.

- 3 Valgperioden for tillitsvalgte og hovedtillitsvalgt er 2-årig. Valget finner sted innen 1. mars i de årene siste siffer utgjør et oddetall. Gjenvalg kan skje.*
- 4 Dersom det kun foreligger en kandidat som hovedtillitsvalgt ved nominasjonsfristens utløp, kan valget avsluttes ved at fylkesstyret oppnevner vedkommende.*
- 5 Benkeforslag aksepteres ikke.*
- 6 Ved ledighet i et verv som hovedtillitsvalgt kan suppleringsvalg foretas ved at fylkesstyret oppnevner ny hovedtillitsvalgt eller stedfortreder for den resterende del av valgperioden.*
- 7 Stedfortreder for hovedtillitsvalgt velges av og blant de tillitsvalgte innen 1. april i de årene siste siffer utgjør et oddetall. Gjenvalg kan skje.*

Dersom det ikke er valgt tillitsvalgte, velges stedfortreder på samme måte som punkt 1.

Landsmøtets endelige vedtak:

1. Det etableres en ordning der medlem ved innvilget ulønnet permisjon fra arbeidsgiver, etter søknad kan få dekket tapt arbeidsfortjeneste for å utføre arbeid for NSF av midlertidig karakter. Tapt arbeidsfortjeneste for den enkelte dekkes ikke for arbeid ut over 5 dager sammenhengende og heller ikke for arbeid ut over 20 dager i løpet av et kalenderår. Det er en forutsetning at det dreier seg om utførelse av arbeidsoppgaver som ikke faller inn under tillitsvalgtoppgaver etter hovedavtalen og som heller ikke naturlig kan utføres av ansatte i NSF. Eksempel på oppdrag kan være etterarbeid i forbindelse med streik eller medlemskampanjer utenfor egen arbeidsplass.

Ordningen med frikjøp etter punkt 1 bør legges opp slik at medlem

- Står fritt til å påta seg arbeidsoppgavene*
- Selv kan vurdere når, hvor og hvordan arbeidsoppgavene kan utføres*
- Ikke er underordnet NSFs ledelse eller kontroll ved utførelse av arbeidet og*
- Ikke mottar lønn, men får kompensert for tapt arbeidsfortjeneste*

Tillitsvalgte som deltar på NSF's arrangementer som ikke gir rett til permisjon med lønn, kan etter søknad få dekket tapt arbeidsfortjeneste fra NSF. En klar forutsetning er at søknad om permisjon med lønn er avslått. I tillegg må tillitsvalgtes rett til tjenestefri med lønn etter hovedavtalen ikke undergraves.

Det avsettes kr 5 000 000 i øremerkede midler som disponeres av fylkesstyrene til finansiering av denne ordningen. Budsjettmidlene fordeles mellom fylkene etter et forholdstall som tar utgangspunkt i antall tillitsvalgte og hovedtillitsvalgt i fylkene per foregående år. Bruk av midlene rapporteres til forbundsstyret. Beløpet kan økes av Forbundsstyret til 10 millioner i inneværende landsmøteperiode hvis det er behov for det.

Erfaringene fra dette arbeidet i kommende landsmøteperiode evalueres og danner eventuelt grunnlag for tydeligere retningslinjer for frikjøpsordninger.

2. Organisasjonen må ha større bevissthet og koordinering av oppgaver som NSF pålegger de tillitsvalgte. Dette gjelder informasjon, spørreundersøkelser, rapporter m.m. både fra hovedkontor og fylkeskontor.

3. Tillitsvalgtopplæringen må utvides for HTV etter 1 år i vervet for å styrke deres kompetanse.

4. Det iverksettes en kampanje med satsingsområde «Tillitsvalgt i NSF 2020 – 2023». Forbundsstyret utarbeider en strategi for å sette fokus på å rekruttere og beholde HTV/TV i NSF og for å markedsføre viktigheten av vervet i betydelig større grad.

Vedtak i vedtektene § 4 A:

3. Vedtektenes § 4 A. Arbeidsplassen, Valg:

1. *Hovedtillitsvalgt, og eventuelle øvrige tillitsvalgte velges av de medlemmer vedkommende skal representere, på et medlemsmøte.*

Frist for å foreslå kandidater er 4 uker før medlemsmøte med valg finner sted.

Tidspunkt for medlemsmøte, oversikt over kandidater til valget, samt innstilling fra eventuell nominasjonskomite kunngjøres minst 2 uker før medlemsmøte finner sted.

Medlemmer som er forhindret fra å delta i valgmøtet, kan avgi forhåndsstemme fra det tidspunkt oversikt over kandidater og eventuelle innstillinger foreligger. Valg kan foregå elektronisk.

De tillitsvalgte i et hovedtillitsvalgtområde kan beslutte at valg skal gjennomføres i form av uravstemning.

Medlemsmøtet velger en tellekomité som skal telle opp avgitte stemmer under medlemsmøtet, samt forhåndsstemmer. For å bli valgt må en få minst 50 % av stemmene. Blanke stemmer teller ikke.

Dersom ingen kandidat får minst 50 % av stemmene skal det holdes omvalg mellom de to kandidatene som har flest stemmer.

Er stemmetallet likt, skal valget avgjøres med loddtrekning.

Foretakstillitsvalgt, og andre hovedtillitsvalgte med flere underliggende hovedtillitsvalgtområder velges etter samme prosedyrer, i valgmøter som administreres av de hovedtillitsvalgte og som foregår på samme tidspunkt.

2. *De tillitsvalgte i hovedtillitsvalgtområdet avgjør om det skal opprettes nominasjonskomité for valg av hovedtillitsvalgt. Dersom nominasjonskomité opprettes, velges komiteens medlemmer av de tillitsvalgte. Alle medlemmer i hovedtillitsvalgtområdet er valgbar til nominasjonskomiteen. Nominasjonskomiteen*

utfører sitt arbeid i samsvar med de prinsipielle retningslinjer som gjelder for fylkesleddets nominasjonskomité.

Tilsvarende regler gjelder for opprettelse av nominasjonskomité for valg av foretakstillitsvalgte og andre hovedtillitsvalgte med flere underliggende hovedtillitsvalgtområder.

3. *Valgperioden for tillitsvalgte og hovedtillitsvalgt er 2-årig. Valget finner sted innen 1. mars i de årene siste siffer utgjør et oddetall. Gjenvalg kan skje.*
4. *Dersom det kun foreligger en kandidat som hovedtillitsvalgt ved nominasjonsfristens utløp, kan valget avsluttes ved at fylkesstyret oppnevner vedkommende.*
5. *Benkeforslag aksepteres ikke.*
6. *Ved ledighet i et verv som hovedtillitsvalgt kan suppleringsvalg foretas ved at fylkesstyret oppnevner ny hovedtillitsvalgt eller stedfortreder for den resterende del av valgperioden.*
7. *Stedfortreder for hovedtillitsvalgt velges av og blant de tillitsvalgte innen 1. april i de årene siste siffer utgjør et oddetall. Gjenvalg kan skje.*

Dersom det ikke er valgt tillitsvalgte, velges stedfortreder på samme måte som punkt 1.

Med vennlig hilsen
NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Eli Gunhild By
forbundsleder

Olaug Flø Brekke
generalsekretær

Vedlegg

[NSF #1107039 NSF-#1104487-v1-Fylkesstyret - Nordland - 2 5 19 - Sak 4 til landsmøtet](#)

[NSF #1107040 NSF-#1104696-v1-Sak til LM 2019 -](#)

[_Hordaland fylke HTV ordningen må forbedres på flere områder](#)

[NSF #1107004 NSF-#1104775-v1-Oslo - landsmøtesak 7 - forslag til endring av vedtektene § 4](#)

[NSF #1066410 Rapport fra utvalg vedrørende LM sak 10 2015](#)

[NSF #1107003 Sak til LM2019 - Aust-Agder - Vedtektsendring - elektronisk valg](#)

[NSF #1101498 Vedlegg 1 Utkast til forslag til endringer av vedtekter valg](#)

