

Tillitsvalgtordningen på KA-området.

Innhold

HVA ER TILLITSVALGTORDNINGEN?	2
HVEM KAN VÆRE TILLITSVALGT?	2
OPPLÆRING AV TILLITSVALGTE	3
INTERN OPPLÆRING AV TILLITSVALGTE I KUFO.....	3
HVILKE ORGANISASJONER KAN HA TILLITSVALGT PÅ KA OMRÅDET?	3
HVOR ER ORDNINGEN MED TILLITSVALGTE BESKREVET OG FASTSATT?.....	3
HVILKEN ORDNING SKAL VÆRE I DEN ENKELTE VIRKSOMHET?	4
<i>INFORMERE</i>	5
<i>DRØFTE</i>	5
<i>FORHANDLE</i>	5
VED TILSETTINGER.....	6
HVA GJELDER ER FORHOLDET MELLOM MEDLEM OG TILLITSVALGTE EV. FORENINGEN SENTRALT?.....	7
HAR TILLITSVALGTE RETT TIL FRI OG DEKNING AV UTGIFTER, ARBEIDSTID OG REISE?	8
RETT TIL PERMISJON FOR Å INNEHA VERV I EGET FAGFORBUND	9
HVORDAN VELGES TILLITSVALGTE?	10
I HVILKE SITUASJONER OG SAKER KAN OG SKAL TILLITSVALGTE BLI BENYTTET?.....	10
LØNNSFORHANDLINGER.....	11
Lønnsforhandlinger skjer på flere nivå.....	11
Sentrale forhandlinger	11
Lokale forhandlinger	11
ANDRE FORHANDLINGER	12
4.1 Lokale forhandlinger https://handbooks.simploer.com/nb-no/article/118319	13
4.2 Særskilte forhandlinger	13
4.3 4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere	13
BISTAND.....	14
ANDRE ORDNINGER FOR MEDBESTEMMELSE OG REPRESENTASJON OVENFOR ARBEIDSGIVER	14
FELLESRÅDETS ADMINISTRASJONSUTVALG (DETTE ORGANET HAR MANGE ULIKE NAVN LOKALT).....	14
<i>VERNETJENESTEN ARBEIDSMILJØLOVEN § 6 OG 7</i>	15
<i>AD HOCK GRUPPER OM ENDRINGER SOM FÅR BETYDNING FOR DE ANSATTE</i>	15

ÅRLIGE MØTER FOR EVALUERING AV HVORDAN MEDBESTEMMELSE OG HOVEDAVTALEN FØLGES I VIRKSOMHETEN.....	15
--	----

DENNE HANDBOKEN VIL BLI OPPDATERT MED EMNER SOM ER RELEVANTE FOR ARBEIDET SOM TILLITSVALGTE OG STYREMEDLEMMER I KUFO.....	16
---	----

HVA ER TILLITSVALGTORDNINGEN?

Tillitsvalgte er en del av den såkalte Norske modellen (trepartssamarbeidet). De tre partene er

- Arbeidstaker/arbeidstaker organisasjon
Lokalt betyr dette ansatte i en virksomhet som er medlem i et fagforbund. Nasjonalt betyr dette de sentrale organ av fagforbundene (f.eks. KUFO, Fagforbundet, Presteforeningen, Delta osv.)
- Arbeidsgiver
Lokal arbeidsgiver og sentral arbeidsgiverforening (f.eks. KA, NHO, Virke med flere)
- Myndigheter
Lovgiver, de som fatter vedtak som forplikter alle i nasjonen, kommunen, fellelrådsområdet osv. Sentralt er dette Storting og regjering. Lokalt kan dette være Bispedømmeråd, Kirkemøte(kirkerådet). Men det gjelder også de som bevilger penger til kirken. F eks kommunestyret, kirkerådet og andre.

Trepartssamarbeidet trer ført og fremst i kraft på overordnede og generelt nivå og er mest tydelig mellom de store fagforbundene på nasjonalt nivå. Men vi kan også snakke om dette på lokalt, regionalt nivå. Det forsøker å samle alle som kan påvirke lønns – og arbeidsforholdene gjennom finansiering, lovgivning, og bindende pålegg.

HVEM KAN VÆRE TILLITSVALGT?

En tillitsvalgt velges/oppnevnes av medlemmene i et fagforbund. Normalt gjøres dette i KUFO av stiftslagsstyret eller årsmøtet. Den som er tillitsvalgt handler ikke på egne vegne, men på vegne av foreningen. Dette betyr at den tillitsvalgte har et mandat fra sitt fagforbund til å representere medlemmene og skal derfor ha frimodighet til å gjøre dette uten å oppleve at en «tar seg til rette», men er utvalgt til å gjøre dette.

Den tillitsvalgte har derved et forhold til:

- Sin organisasjon og det stiftslag som har oppnevnt denne til å være tillitsvalgt
- De medlemmer en er satt til å representere og bistå.
- Den/de arbeidsgivere en har rett til og avtale om å være tillitsvalgt ovenfor.

For å være tillitsvalgt må en være medlem som yrkesaktiv/ansatt innen de områder foreningen har tariffavtale. (I hovedsak KA/Fellelråd/rettssubjektet rDnk/kirkerådet for våre medlemmer).

OPPLÆRING AV TILLITSVALGTE

Tillitsvalgte har rett til fri uten trekk i lønn for å delta på opplæring som er nyttig for tjenesten. Kurs og opplæring foretas av den enkelte organisasjon, men arbeidsgiver gir fri for å delta.

HA 9-4 h) Tillitsvalgtopplæring <https://handbooks.simpløyer.com/nb-no/article/100026>

Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring

Ved slik opplæring gis det permisjon med lønn.

INTERN OPPLÆRING AV TILLITSVALGTE I KUFO

KUFO har i mange år hatt kurs for tillitsvalgte sammen med diakonforbundet. Dette ble fra 2022 også holdt sammen med Presteforeningen og Utdanningsforbundet. Kurset har blitt holdt på høsten og det har vært ønskelig at lokale forhandlinger har vært en del av kurset de år det er avsatt lokal pott til dette.

KUFO ønsker å utvikle mer digital opplæring av tillitsvalgte og starter våren 2024 opp med tre nettkurs for tillitsvalgte. Dette gir rett til fri og vi ønsker at våre tillitsvalgte skal prioritere disse kursene. Vi anbefaler også at styrene i våre stiftslag prioriterer dette fordi mange av de tema som tas opp også er nyttige for stiftslagene. Kursene våren 2024 er følgende og link til kurset er vedlagt:

Mandag 29.01.24 kl 09:00 – 12:00 [Klikk her for å bli med i møtet](#)

Mandag 04.03.24 kl 09:00 - 12:00 [Klikk her for å bli med i møtet](#)

Mandag 06.05.24 kl 09:00 - 12:00 [Klikk her for å bli med i møtet](#)

HVILKE ORGANISASJONER KAN HA TILLITSVALGT PÅ KA-OMRÅDET?

Det er kun de organisasjoner som har inngått avtale om partsforhold til KA som kan ha en tillitsvalgtordning. Pr 2023 gjelder dette 23 fagforbund. <https://handbooks.simpløyer.com/nb-no/article/100098>

Vi er kjent med at den danske foreningen KRIFA har inngått avtale med KA. Men de er ikke oppført i siste oppdaterte utgave av avtalene. Det er en viss skepsis til hvordan de vil opptre dersom de har part i avtalene. Så langt de har opplyst på sine sider har de ikke tillitsvalgte og er prinsipielt imot streik. Dette vil i så fall være en ny situasjon som alle andre fagforbund er skeptiske til. Uten tillitsvalgte har de ingen rettigheter til å delta ved lokale forhandlinger eller i andre medbestemmelsesprosesser. KUFO vil gjerne bli informert dersom våre medlemmer merker en aktiv holdning fra deres side for å verve medlemmer i fellelsråd og i særdeleshet blant våre medlemmer. Blant fagforbund har det vært en uskrevet avtale om å unngå aggressiv markedsføring blant andre foreningers medlemmer. «Du skal ikke begjære din neste medlemmer»

HVOR ER ORDNINGEN MED TILLITSVALGTE BESKREVET OG FASTSATT?

Vi finner ordning med tillitsvalgt beskrevet flere steder. Men først og fremst i de avtalene som er inngått med fagforbundene sentralt. For medlemmer i KUFO gjelder dette i første rekke KA området og avtalene der.

- Hovedavtale (HA) <https://handbooks.simpløyer.com/nb-no/folder/100012>
- Hovedtariffavtale (HTA) <https://handbooks.simpløyer.com/nb-no/folder/100042>

- Sentrale særavtaler (SSA) <https://handbooks.simpløyer.com/nb-no/folder/100062>
- Evt lokale særavtaler (LSA) Dersom det finnes (avtale om tillitsvalgtordningen)
- Lokale reglement – ansettelsesreglement – personalreglement – telefonreglement - reisereglement og lignede.

Definisjoner HA: <https://handbooks.simpløyer.com/nb-no/article/118523>

Ordningen med tillitsvalgte er ført og fremst beskrevet i Hovedavtalen §9, men det refereres til tillitsvalgt mange steder i de ulike avtalene. Avtalene for KA-området er nå lagt ut på plattformen Simpløyer. Her kan du søke på begreper som f.eks. tillitsvalgt og få opp alle stedene dette er nevnt. (Du kan bli overrasket over hvor mange steder dette begrepet står.)

Hovedavtalen §9 <https://handbooks.simpløyer.com/nb-no/article/100026>

Overskriftene i denne paragrafen er:

- § 9-1 Innledning
- § 9-2 Tillitsvalgtordningen
- § 9-3 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter
- § 9-4 Arbeidsgivers plikter i forhold til tillitsvalgte
- § 9-5 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid
- § 9-6 Lønn
- § 9-7 Reiseutgifter
- § 9-8 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern
- § 9-9 Utvalg av tillitsvalgte
- § 9-10 Rett til permisjon

Arbeidsmiljøloven nevner flere steder at det skal drøftes med tillitsvalgte.

Kirkeordningen nevner også at tillitsvalgte skal involveres

HVILKEN ORDNING SKAL VÆRE I DEN ENKELTE VIRKSOMHET?

§9-2 Det skal fastsettes hvilken ordning som gjelder for den enkelte virksomhet. Dette skal det forhandles om/avtales skriftlig. I hovedsak er det 3 ulike ordninger som er aktuelle.

- Tillitsvalgt ansatt i virksomheten(fellesrådet) som representerer medlemmer i samme organisasjon.
- Fellestillitsvalgt for flere foreninger som etter skriftlig avtale kan opptre som en forening i de forhold der tillitsvalgte skal involveres. Dette kan være en avtale med en eller flere andre organisasjoner.
- Områdetillitsvalgt der det avtales mellom flere fellestråd at et medlem ansatt i det ene fellestrådet også kan være tillitsvalgt innen andre fellestråd. Dette kan være innen prostiet eller annet definert område. Det er mulig å kombinere områdetillitsvalgt med fellestillitsvalgt.

Teksten i §9 -2 er følgende:

Partene skal forhandle om tillitsvalgtordningen som den enkelte organisasjon skal ha i virksomheten. Ordningen må tilpasses de lokale forhold. Tillitsvalgtordningen skal nedfelles skriftlig, og begge parter har ansvar for å ta initiativ til dette. Her skal det minimum fremgå antall tillitsvalgte i virksomheten, om det er etablert områdetillitsvalgt, fellestillitsvalgt, hovedtillitsvalgt og/eller utvalg av tillitsvalgte, om ev. hel eller delvis permisjon for tillitsvalgte.

- Partene skal forhandle om tillitsvalgtordningen som den enkelte organisasjon skal ha i virksomheten. Ordningen må tilpasses de lokale forhold. Tillitsvalgtordningen skal nedfelles skriftlig, og begge parter har ansvar for å ta initiativ til dette
 - o Dette betyr at det skal lages en avtale. Og at begge parter kan/skal ta initiativ til dette.

- Det skal vurderes hva som er hensiktsmessig i forhold til de lokale forhold som antall medlemmer og størrelse på virksomheten.
 - I noen virksomheter er det så få ansatte at det ikke er hensiktsmessig med mange tillitsvalgte. Da kan det være hensiktsmessig å benytte enten fellestillitsvalgt eller områdetillitsvalgt.
- Det er KUFOs mening at det i alle virksomheter skal være en skriftlig avtale om tillitsvalgtordningen uansett hvilken ordning som velges. Denne avtalen bør inneholde hvordan arbeidsgiver og tillitsvalgt skal samspille og hva tillitsvalgte har krav på å bli informert om, hva som skal drøftes med tillitsvalgte og hva som må forhandles med tillitsvalgte.
- Det bør også avtales at det holdes et årlig møte der en evaluerer og ser på hvordan samspillet kan forbedres i framtiden.

Som nevnt er det i hovedsak tre måter samspillet skal gjelde. Noen kaller dette IDF ordning.

INFORMERE

- Hovedavtalen sier at arbeidsgiver og tillitsvalgt gjensidig skal informere hverandre. Dette gjelder for tillitsvalgt at det skal informeres om forhold som arbeidsgiver bør vite om. Det kan være arbeidsmiljøutfordringer, misnøye, konflikter eller mulige konflikter.
- Arbeidsgiver skal så tidlig som mulig informere tillitsvalgte om prosesser, endringer som kan komme, men som ikke er endelig vedtatt enda. Det bør informeres så tidlig at tillitsvalg kan få komme med sine synspunkter så tidlig som mulig slik at det er mulig å ta med disse synspunktene i den endelige behandlingen. Arbeidsgiver skal ikke bygge sine antagelser på rykter eller løse kommentarer fra ansatte, stabsmøte eller lignende, men formelt informere og drøfte dette med de tillitsvalgte som formelt har rett til dette.

DRØFTE

- Dersom det er informert om endringer, planer, utfordringer osv. Skal arbeidsgiver innkalle tillitsvalgte for å drøfte og sammen forsøke å finne løsninger, identifisere løsninger osv. Arbeidsgiver er ikke forpliktet til å ta hensyn til tillitsvalgtes synspunkter, men er forpliktet til å høre og drøfte konsekvenser med de tillitsvalgte.

FORHANDLE

- Noen forhold skal det forhandles om. F.eks endringer som er vedtatt og som medfører endringer for arbeidstakere. Da skal konsekvensen av disse endringer, merarbeid, tidsbruk, økt ubekvem arbeidstid osv. tas opp til forhandling. Dersom endringene er vesentlige og stillinger endrer karakter er det en typisk forhandlingssak som kan føre til endret lønsplassering.
- Lønnsforhandlinger
 - Sentrale <https://handbooks.simployer.com/nb-no/folder/118317>
 - Lokale: De sentrale parter har fastsatt når og med hvilke begrunnelser det kan forhandles lokalt om lønn.
 - HTA 4.1 Når det er avsatt lokal pott ved de sentrale forhandlingene
 - HTA 4.2 Særskilte forhandlinger særlig ved endringer i arbeidssituasjon, stilling og ansattes kompetanse.

- HTA 4.3 Rekruttere og beholde. Særlig dersom det er fare for at arbeidstaker slutter eller når arbeidstaker har et konkret lønnstilbud fra annen arbeidsgiver.
 - Ved feil lønn og ansiennitet
 - Ved tilsetning (KUFO kan rådgi, men dette er forhandling mellom den enkelte og arbeidsgiver og fagforbund er i liten grad med i disse)
- NB disse forhandlingshjemler gjelder ikke for uorganiserte. De har ingen rettighet til å forhandle annet enn ved tilsetning og feil lønn eller ansiennitet. Dersom dette skjer skal tillitsvalgt påpeke at de ikke har noen forhandlingsrett. De kan kreve, men ikke forhandle ved f.eks. lokale forhandlinger.

VED TILSETTINGER

<https://handbooks.simployer.com/nb-no/article/100112>

- Det SKAL forhandles om på hvilken måte tillitsvalgte skal medvirke ved tilsettinger. Hovedavtalen sier hva som er et minimum, men det er fullt mulig at tillitsvalgte involveres mer enn dette minimum.

HA §9 – 3.f

Tillitsvalgt har rett til å uttale seg om tilsetning, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen. Retten ivaretas av utvalg av tillitsvalgte der slikt utvalg er opprettet, eller av hovedtillitsvalgt der det er valgt slik.

HA § 9-4-1b

prosedyrer ved utlysning/kunngjøring av nye stillinger.

(KUFO forventer at det utarbeides et tilsetningsreglement som er kjent og som følges av begge parter.)

HA § 9-4-1 c, d og e (ved tilsettinger)

c) Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, orientere tillitsvalgt om ledige og nyopprettede stillinger

d) Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.

e) Arbeidsgiver skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nytilsettinger og gi nytilsatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

Som fagforbund bør vi være aktive ved tilsettinger. Dette skjer i første omgang ved at vi skal være pådrivere til å få vedtatt et lokalt tilsetningsreglement. Her skal det avtales hvordan og når tillitsvalgte skal involveres ved beslutning om opprettelse, endring eller nedleggelse av stilling. Videre skal det avtales på hvilken måte utlysningstekst skal drøftes med de tillitsvalgte.

Når stillingen er utlyst og søknader kommer inn skal de tillitsvalgte få søkerliste tilsendt og kunne komme med en uttalelse. KUFO ønsker at tillitsvalgte også skal delta ved intervjuer. Selv om dette ikke er fastsatt i Hovetariffavtalen er det ingen ting til hinder for at dette kommer inn i et lokalt tilsetningsreglement. Tilsvarende ønsker vi at tillitsvalgte skal være med i tilsetningsutvalget og være med å gi en innstilling.

Det er viktig at en påser at de som blir innstilt faktisk er kvalifisert for stillingen slik den er utlyst. Det er ikke korrekt å innstille flere enn de formelt kvalifiserte. Dersom de to som er innstilt som en og to takker nei, kan en komme i en situasjon der en må tilsette nr. 3 (som ikke er kvalifisert) nettopp fordi denne ble innstilt.

Ved tilsetninger skal kvalifikasjonsprinsippet følges. Det betyr at alle søkere skal vurderes ut fra formell teoretisk og praktisk kompetanse. Når dette er gjort kan spørsmål om egnethet tas med i vurderingen. Her er rekkefølgen viktig! Alle skal vurderes ut fra kvalifikasjoner først og deretter eventuelt vurderes ut fra egnethet eller skikkethet for stillingen.

Det er viktig å presisere at fagforbund ikke tar beslutninger om tilsetting. Dette er ene og alene arbeidsgivers ansvar og vi ønsker ikke å ha del i dette. Dersom en tilsetting blir feil skal fagforbundene ha ryggen fri til å utfordre arbeidsgiver på hvordan de ivaretar en situasjon der det viser seg at den tilsatte ikke fungerer eller er i stand til å utføre de oppgaver som stillingen er utlyst som. Da må arbeidsgiver ta ansvar og sørge for at denne ansatte settes i stand til å kunne gjøre den jobben en er tilsatt i.

Ang § 9-2 Partene sentralt har arbeidet med forståelsen av denne paragrafen. Det er uenighet om hvordan den skal forstås og hvordan en handterer evt. uenighet. Det er ikke et problem dersom fagforbundene ønsker å inngå avtale om lokal tillitsvalgt i virksomheten eller fellestillitsvalgt i virksomheten. Dette kan ikke arbeidsgiver motsette seg så lenge den som er tillitsvalgt er ansatt i det fellelråd/virksomhet en er tillitsvalgt i.

Derimot er områdetillitsvalgt en ordning en må være enige om og gjøre en skriftlig avtale om med de fellelråd (virksomheter) som omfattes av ordningen.

Inntil den sentrale uenigheten er avklart må vi forholde oss til dette. Det er da viktig å kreve at det uansett skal inngås en skriftlig avtale om tillitsvalgtordningen.

Som fagforbund er det viktig å påpeke at dersom en ikke er enig om ordningen og ikke har tillitsvalgt kan heller ikke de saker som krever medvirkning av tillitsvalgt gjennomføres. Dette gjelder særlig søknad om fravik fra arbeidsmiljøloven ved leirarbeid. Her kreves det at tillitsvalgt signerer lokal avtale. Dersom det ikke finnes tillitsvalgt gis det ikke mulighet for 16 timers arbeidstid og arbeidsgiver må stille med flere ressurser for å kunne gjennomføre leir. Sannsynligheten for at dette også kan utløse overtid for enkelte ansatte er vesentlig større og kan gjøre leiren kostbar for arbeidsgiver.

HVA GJELDER ER FORHOLDET MELLOM MEDLEM OG TILLITSVALGTE EV. FORENINGEN SENTRALT?

Som tillitsvalgt representerer du medlemmene i virksomheten eller området du er tillitsvalgt i. Dette gjør du fordi du er valgt eller oppnevnt til dette og ikke som privatperson. Når et medlem representeres av tillitsvalgt, gir det også fra seg noe av sin egen mulighet til å bestemme. Dette betyr at det er du

som tillitsvalgt som tar beslutninger om hva som kan godtas i forhandlinger og hva foreningen vil kreve på vegne av medlemmet eller medlemmene. Dersom dette skal fungere godt betyr det at det må være god kommunikasjon og informasjon mellom enkelt medlemmer og den som representerer disse.

Dette er også nevnt i Hovedavtalen §9 – 3 c

c) De tillitsvalgte har rett til å forplikte arbeidstakerne i spørsmål som angår hele arbeidsstokken eller grupper av arbeidstakere i den utstrekning tariffavtale ikke er til hinder for det. Det er forutsetningen at de tillitsvalgte, hvis de anser det nødvendig, legger saken fram for medlemmene før de tar standpunkt til spørsmålet.

Retten til å forplikte er ikke alltid mye omtalt, men er en vesentlig del ved f.eks. godkjenning av arbeidsplaner som krever godkjenning av tillitsvalgt.

Det er verd å merke seg at selv om ingen forplikter uorganiserte har de ingen rettighet til selv å bli informert, drøftet med eller mulighet for å forhandle. At medlemmer forplikter sine tillitsvalgte, er derfor den eneste måten en har krav på å delta i medbestemmelse.

KUFO sentralt er ikke tillitsvalgt, men har som andre forbund tradisjon for å få møte arbeidsgiver i saker dersom dette er påkrevd.

For KUFO gjelder den praksis at saker først tas opp med tillitsvalgt. Tillitsvalgt kan søke råd og veiledning med KUFO sentralt (generalsekretær eller leder). Dersom en vurderer at det kan være hensiktsmessig kan KUFO kontakte medlemmet for ytterligere informasjon evt. også arbeidsgiver for å drøfte saken. I noen tilfeller kan det sendes en uttalelse eller ringe arbeidsgiver for mer informasjon eller kommentar.

I noen saker avgjør KUFO sentralt at de kjøper tjenester fra advokat. Dette er en avgjørelse som tas sentralt. Så hverken medlem eller tillitsvalgt kan kreve dette. Dersom advokat involveres vil advokat sammen med generalsekretær vurdere om dette er en sak som kan vinnes. Det må da vurderes på samme måte som ved en rettsak. Ingen er tjent med at det kjøres en sak som ikke vinner fram. Å gå til rettsak betyr som regel at det ikke er noen som vinner. Rettsak betyr at saken blir offentlig, det skal føres vitner og alle forhold skal på bordet. Erfaringen er at selv om noen vinner en sak vil belastningen ved denne prosessen være så stor at medlemmet slutter i sin jobb i ettertid pga. de belastninger som prosessen har ført med seg.

For KUFO er det derimot nyttig å kjøpe rådgivning fra advokat, evt be advokat om å skrive et brev til arbeidsgiver der de forhold vi mener er brudd på lovverk og avtaler påpekes. Advokat har som regel langt større tyngde enn tillitsvalgte og fagforbund når de uttaler seg.

HAR TILLITSVALGTE RETT TIL FRI OG DEKNING AV UTGIFTER, ARBEIDSTID OG REISE?

Hovedavtalen §9-5-1

§ 9-5-1

- a) Tillitsvalgt har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal såvidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Partene lokalt kan avtale rammer for hvor mye tid i gjennomsnitt pr uke som kan benyttes til tillitsvalgtarbeid.

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter arbeidsplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid. For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, skal medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering etter avtale mellom partene.

Rett til fri gjelder også fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt.

Som det kommer fram i avtalen har du som tillitsvalgt rett til fri for å utføre dine oppgaver. Dette betyr både den tid du trenger til møter, forhandlinger ol. Men også den tid du trenger til forberedelse, samtaler med medlemmer osv.

Det skal tilstrebes at det «volder minst mulig ulempe for arbeides gang». Dette betyr at virksomheten ikke skal rammes mer enn nødvendig. Men det betyr også at du som arbeidstaker skal ha en arbeidssituasjon som ikke belastes unødigg med ved at du er tillitsvalgt. Dette bør drøftes med arbeidsgiver. Hvem gjør dine oppgaver når du må stille til forhandlinger eller drøftingsmøte. Det er ikke en forutsetning at du skal gjøre dine ordinære forberedelser etter endt arbeidstid (etter arbeidsplan). Det vil derfor være nødvendig med noe tilpassing og evt. vikar i særlige tilfeller.

Noen få tillitsvalgte i felleusråd har en ordning der de kan disponere 20% av arbeidstiden til tillitsvalgarbeid. Dette gir større forutsigbarhet, men er nok ikke mulig å få gjennomslag for annet enn i større felleusråd med mange medlemmer.

RETT TIL PERMISJON FOR Å INNEHA VERV I EGET FAGFORBUND

Hovedavtalen gir også rettigheter til de som har verv i organisasjonen uten å være tillitsvalg. Dette kan gjelde sentralstyret, landsstyret, stiftslagsstyret og andre lovfestede organer. Da kan en uten tvingende grunn ikke nektes fri med lønn for å delta på møter i inntil 12 dager pr år. Avtalen sier at det er mulig å avtale flere dager i tillegg til disse 12.

HA §9- 10-1 Rett til permisjon

a) Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn. Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
- og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l)

Permisjon med lønn ut over 12 dager kan gis etter en konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

HVORDAN VELGES TILLITSVALGTE?

I KUFO er det stiftslagene som har ansvar for at vi har et godt fungerende tillitsvalgtsapparat. Dette betyr både at gode personer velges og at vi har en dekning av alle virksomheter slik at vi kan ivareta alle medlemmer best mulig.

- Stiftslagene har ulike rutiner for oppnevning og valg av disse.
 - o Noen har valg av tillitsvalgte på årsmøtet.
 - o Noen steder oppnevner stiftslagsstyret tillitsvalgte
 - o Andre steder skjer dette mer uformelt uten at det er et reelt valg eller formell oppnevning.

KUFO ønsker at de som er tillitsvalgte skal oppleve å ha forbudet i ryggen. Vi ønsker at alle tillitsvalgte skal velges eller oppnevnes slik at de kan vite at de har fått mandat fra forbundet til å utføre oppgaven etter beste evne.

I HVILKE SITUASJONER OG SAKER KAN OG SKAL TILLITSVALGTE BLI BENYTTET?

Tillitsvalgte skal representere og bistå medlemmer og delta i prosesser som påvirker medlemmenes arbeidsvilkår og arbeidssituasjon.

- Ved endringer i virksomheten
- Ved forhandlinger om lønn
- Ved omstilling, nedbemanning og tilsetninger
- Ved konflikter
 - o Støtte medlemmene, men ikke oppfordre til konflikt
 - o Støtte medlemmene slik at de får **riktig og saklig behandling**, men ikke ukritisk forsvare enkelt handlinger holdninger og uttalelser som medlemmer har foretatt.
 - o Støtte og forsvare medlemmenes rett til «kontradiksjon». Slik at alle sider og den enkeltes historie kommer tydelig fram i saken.
 - o Støtte medlemmene ved samtaler og veiledning i vanskelige situasjoner
 - o Støtte medlemmene dersom represalier og gjengjeldelse foregår.
 - o Hindre at medlemmene handler utfra gjengjeldelse og med hensikt å «straffe» arbeidsgiver eller andre ansatte.
 - o Holde fokus på saklig argumentasjon samtidig som en erkjenner den enkelte subjektive opplevelse som reell.
- Være en positiv samarbeidspartner for arbeidsgiver og alltid ha fokus på og ansvar for å utvikle og ivareta et godt arbeidsmiljø
 - o Hovedavtalens formålsparagraf <https://handbooks.simpløyer.com/nb-no/article/118523>
 - o Arbeidsmiljølovens formålsparagraf: https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1
- Utvikle et godt samarbeid med Vernetjenesten (verneombud i virksomheten og i rettssubjektet DNK)

LØNNSFORHANDLINGER

Lønnsforhandlinger skjer på flere nivå

Hovedtariffavtalen forhandles normalt for to år av gangen. Dette kalles hovedoppgjør der alt som står i Hovedtariffavtalen kan forhandles om. Både tekster og tall i lønnstabellen. I tillegg er det et «mellomoppgjør» i årene mellom Hoved-tariffoppgjørene. Dette for å fange opp endringer i lønns- og prisutviklingen. I mellomoppgjørene er det kun lønnsatsene som forhandles.

Hovedtariffavtalen gjelder innen det enkelte tariffområdet og kan være ulike fra sektor til sektor. F.eks. kan Stat, Kommune, NHO, Virke og KA ha ulike satser og resultater.

Sentrale forhandlinger

I Norge har det vært enighet om at lønnsutviklingen skal være ansvarlig og at utviklingen skal være så lik som mulig på alle sektorer. Det er derfor en tradisjon for at den del av næringslivet som er konkurranseutsatt forhandler først. Disse forhandlingene kalles FRONTFAGFORHANDLINGENE og gjennomføres av NHO og de organisasjonene som representerer industri og konkurranseutsatt virksomhet. Her tas det hensyn til hvor stor lønnsøkning som kan tåles uten at det går utover industrien som konkurrerer internasjonalt. Resultatet av disse forhandlingene kalles FRONTFAGSRAMMEN. Rammen betyr kostnaden av lønnsoppgjøret totalt medregnet alle typer tillegg og endringer som vedtas.

Når denne rammen er fastsatt blir denne retningsgivende for oppgjøret på de andre tariffområdene. Dersom rammen f.eks. blir 4,2% er det sannsynlig at tilsvarende ramme på de andre tariffområdene blir tilnærmet lik denne. Vi vet med andre ord allerede at gjennomsnittlig lønnsøkning vil være +/- 4,2% også på KA området.

Etter at Frontfagene har forhandlet gjennomføres det forhandlinger i Staten, Kommunene (KS), Virke osv. KA (Hovedorganisasjonen KA som organiserer fellerådene og rDnk) forhandler når de fleste andre er ferdige. Dette betyr at både Frontfaget og oppgjør i Stat og Kommune er styrende for oppgjøret i KA. I disse forhandlingene er det særlig fokus på intern fordeling mellom lønnsgrupper og ansiennitetsnivå. I tillegg kan det settes av en prosent av rammen som det skal forhandles om lokalt. Normalt har ikke fagforbundene i KA ønsket at det settes av penger til lokale forhandlinger. Men arbeidsgiver (KA) har kjempet for dette som et hovedansvarlig.

Lokale forhandlinger

Dersom det settes av penger ved det sentrale oppgjøret som skal disse forhandles om lokalt. Dette er penger som er regnet med i kostnaden av oppgjøret og kan ikke benyttes til andre ting selv om arbeidsgiver og evt. ansatte skulle ønske dette.

Lokale forhandlinger skjer ved at arbeidsgiver innkaller tillitsvalgte til forhandlinger. Disse forhandlingene har to obligatoriske møtepunkt.

Drøftingsmøte (forberedende møte)

- Her skal en sammen avtale prosessen og tidsplan for forhandlingene.
 - Kravfrist for innsending til arbeidsgiver
 - Evt. krav om hvilket skjema og hvilke informasjoner som skal være med i kravskjemaet
 - Forhandlingssted og tid
 - Hvem som kan delta i forhandlingsdelegasjonen.
 - Hvem som formidler resultatet til medlemmer. Arbeidsgiver skal uansett informere de som har fått tillegg før lønn utbetales.
 - Sentrale prioriteringer som har betydning
 - Lokale prioriteringer og hvilke behov som kan påvirke forhandlingene.
 - Lokal kompetanse kartlegging og lønnspolitikk

- Arbeidsgiver skal ha beregnet hvor stor den lokale potten er. Og kunne dokumentere hvordan denne er beregnet.
- Arbeidsgiver skal informere om hvordan de ønsker å behandle uorganiserte. Disse har ingen rett til å forhandle. Men arbeidsgiver kan ha et ønske om å også gi lønnsøkning til disse. Om det evt. er tilfelles skal arbeidsgiver informere om dette på drøftingsmøtet.
- Partene skal informere om hvem som vil møte ved forhandlingene
- Det skal avtales frist for innsending av krav. Om det skal sendes inn på et fast skjema.
- Det er viktig at fagforbundene får nok tid til å innhente krav fra sine medlemmer og deretter behandle og evt. prioritere disse.
- Dersom noen av partene ønsker at potten dele flatt må alle parter være enige i dette.

Det må også være enighet om potten skal deles prosentvis eller som kronetillegg. Se for øvrig:

- KAs veiledning til sine medlemmer
 - <https://www.ka.no/tariff/lokale-forhandlinger>
- Hovedtariffavtalen
 - <https://handbooks.simploer.com/nb-no/article/118319>
- Vedlegg til Hovedtariffavtalen:
 - <https://handbooks.simploer.com/nb-no/article/118330>

Forhandlingsmøte

Når det er avtalt frist for innlevering av krav og disse er sendt til arbeidsgiver kan forhandlingene gjennomføres på det tidspunkt og med de personer som tidligere er avtalt i Drøftingsmøtet.

- Det kan avtales at arbeidsgiver sender ut et første tilbud innen møtet. Dette skal være kjent for alle som deltar i forhandlingene.
- KUFO anbefaler at det kreves at forhandlingene skjer samtidig med alle fagforbund. Men med mulighet for å avtale sær møter med de enkelte forbund dersom det er ønskelig.
- Alle tilbud skal gis samlet til alle. (Vi har erfaring for at noen virksomheter har delt ut deler av potten i sær møter slik at det er tomt før alle har fått forhandlet. DETTE ER IKKE GOD FORHANDLINGSSKIKK!)
- Dersom ikke arbeidsgiver kommer med første tilbud før møtet vil det ofte bli gitt mulighet for fagforbundene til å presentere og begrunne sine krav før arbeidsgiver trekker seg tilbake for å utforme sitt første tilbud.
- Første tilbud bør ikke være på mer enn 60-70% av potten. Dersom tilbudet er på 100% er det ikke reelle forhandlinger og det er grunnlag for å bryte forhandlingene på formelt grunnlag. Ta alltid kontakt med forbundet sentralt dersom det vurderes å bryte forhandlingene. Dersom det blir brudd sendes det melding til de sentrale parter som behandler dette. De kan enten sende saken tilbake å be om at det forhandles på nytt. Eller de kan vedta et resultat på vegne av partene lokalt som blir stående.
- Når forbundene har godtatt arbeidsgivers siste tilbud skal det skrives protokoll. Det er alltid best å vente slik at protokollen kan gjennomleses og signeres før en forlater møtet.
- Det som sies i forhandlingene av positivt og negativt om de ulike krav skal ikke gjentas ovenfor medlemmene. Det forblir i forhandlingsrommet. De som ikke får skal ikke få en begrunnelse. Det kan evt sies hvilke prioriteringer som var lagt til grunn for forhandlingene.

ANDRE FORHANDLINGER

Det er en felles holdning blant fagforbund at det kun forhandles om lønn knyttet til det som er avtalt i Hovedtariffavtalen. Kapittel 4 gir tre ulike forhandlingshemler. Det skal derfor ikke være andre

forhandlinger lokalt. De forhandlinger den ansatte selv foretar ved ansettelse faller ikke inn under det som er avtalt og kan selvsagt foretas før en signere kontrakten.

Dersom det er feil i lønn eller ansiennitet kan dette rettes opp i samtale med arbeidsgiver, men betraktes ikke som forhandlinger i denne sammenhengen. Forhandlinger om ny lønn på bakgrunn av 4B eller økt kompetanse kan foretas med bakgrunn i § 4.2

4.1 Lokale forhandlinger <https://handbooks.simploer.com/nb-no/article/118319>

4.2 Særskilte forhandlinger

- Partene lokalt kan uavhengig av det som er nevnt under pkt. 4.1 og 4.3 ta opp forhandlinger om omgjøring av stillinger, alternative lønnplasseringer og/eller annen godtgjøring innenfor Hovedtariffavtalens bestemmelser når:
 - det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
 - det er skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
 - arbeidstakeren har fullført kompetansegivende etter-/videreutdanning som er relevant for stillingen/virksomheten og har varighet tilsvarende minimum seks måneder på fulltid.

For strekpunkt 1 og 2: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato endringen fant sted.

For strekpunkt 3: Virkningstidspunkt for eventuelt forhandlingsresultat settes til den dato kravet er framsatt eller det partene blir enige om.

Uenighet om lønnsregulering/anke

Oppnås ikke enighet i de lokale forhandlingene kan hver av partene bringe tvisten inn for organisatorisk behandling mellom de sentrale parter. De sentrale parter kan anbefale fornyet lokal forhandling eller ubundet definere den endelige løsning på tvisten.

Dersom ingen av disse løsningene fører frem kan det benyttes voldgift. De sentrale parter, KA og den angjeldende arbeidstakerorganisasjonen, avgjør hvilken type voldgift som skal benyttes. Ved uenighet gjelder Hovedavtalen § 4-3.

4.3 4.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønnplassering for den enkelte arbeidstaker. Til en arbeidstaker eller grupper av arbeidstakere som har gjort en ekstraordinær arbeidsinnsats, kan partene etter forhandlinger inngå avtale om tidsavgrenset eller varig lønnsendring.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas

BISTAND

Tillitsvalgte skal være medlemmenes støtte og bistand når dette er nødvendig. Dette kan være dersom noen er innkalt til et møte med arbeidsgiver hvor en er urolig for hvordan en vil bli behandlet eller på grunnlag av det en er blitt innkalt for.

Å ha med seg bisitter er en rettighet alle arbeidstakere har uansett organisasjonstilhørighet. Bisitter kan være tillitsvalgt, advokat, en god venn eller den den ansatte ønsker å ha med. Dersom det er vanskelig å få tidspunktet til å passe må en be om at tidspunkt endres slik at en har mulighet for å ta med den ønskede bisitter. Arbeidsgiver skal informere om denne rettigheten når det innkalles til møter som kan være utfordrende for den ansatte.

Som bisitter er det ikke du som primært skal føre ordet. Møtet er mellom arbeidsgiver og arbeidstaker og de skal så langt som mulig gjennomføre møtet selv. Bisitter skal sikre at møtet ikke utvikler seg til en krangel evt. at ubegrunnede påstander benyttes. Dersom slikt skjer kan bisitter be om ordet og påtale dette. Bisitter skal også påse at dersom det kommer påstander eller beskyldninger skal medlemmet ha mulighet til å fortelle sin egen historie som et svar på den historie som blir fortalt. Dette kalles kontradiksjonsprinsippet og er tilsvarende som i en rettsak der alle har rett til å forsvare seg eller benytte en forsvarer.

Som bisitter kan du bidra med informasjon og spørsmål som kan belyse situasjonen og evt. forklare de hendelser eller handlinger som medlemmet blir beskyldt for.

En viktig rolle for bisitter er å samtale med medlemmet før møtet slik at en får en god forståelse av hva dette dreier seg om. Deretter er det viktig å lytte til samtalen i møtet for å kunne forstå, evt. bidra i samtale med medlemmet etter møtet. Ofte hører og oppfatter den som er i en sårbar situasjon mer og noe annet enn den som har en mer avslappet rolle. Det er derfor viktig å ha tid til en samtale etter møtet. Der kan en evaluere og bearbeide det som skjedde i møtet, og hvordan det som ble sagt oppfattes osv.

Bisitter skal støtte og bidra til at medlemmet får en riktig behandling. Dette betyr ikke at en alltid skal forsvare de handlinger og den adferd som medlemmet har gjort. En god bisitter kan også være kritisk selv om en ikke alltid skal gi uttrykk for dette ovenfor arbeidsgiver.

ANDRE ORDNINGER FOR MEDBESTEMMELSE OG REPRESENTASJON OVENFOR ARBEIDSGIVER

FELLESRÅDETS ADMINISTRASJONSUTVALG (DETTE ORGANET HAR MANGE ULIKE NAVN LOKALT)

Kirkeordningen har fastsatt at det skal være et partssammensatt utvalg som behandler saker som har betydning og påvirker de ansatte: «for behandling av saker som gjelder forholdet mellom de tilsatte og soknene eller soknet som arbeidsgiver» .

https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2019-03-30-2307/KAPITTEL_3#KAPITTEL_3

De ansatte representant(er) representerer alle ansatte uansett fagforbudstilhørighet, også de uorganiserte. Oppnevning av disse ansatte representantene skjer ved at det største fagforbund oppnevner den første representanten. For flere medlemmer oppnevnes disse av fagforbundene etter forholdstall som finnes i veiledning til Hovedavtalen <https://handbooks.employer.com/nb-no/article/100037>. Selv om største organisasjon har rett til å oppnevne representant for de ansatte er ikke dette til hinder for at det kan velges en person som er organisert i et annet forbund, men som

ansees bedre kompetent til oppgave. Flere mindre forbund kan inngå en avtale som gjør at de til sammen utgjør det største forbund og får derved rett til å oppnevne ansatte representanten. (f.eks. kan KUFO, diakonforbundet og Creo kan i praksis være større enn Delta eller Fagforbundet)

Det er viktig å presisere at denne representanten representerer alle ansatte og at ansatte skal informeres om saker som er behandlet eller be om at saker tas opp i Administrasjonsutvalget av ansatte representanten.

Det er viktig å presisere at denne representanten ikke opptre som tillitsvalgt. I saker hvor det skal informeres, drøftes eller forhandles med tillitsvalgt er det den tillitsvalgte i den enkelte organisasjon som skal delta. Dette kan i noen tilfeller medføre at en sak må tas opp både i administrasjonsutvalget og med de enkelte tillitsvalgte. Tillitsvalgt i en organisasjon kan ikke representere andre organisasjoner med mindre det er inngått en skriftlig avtale om dette og at arbeidsgiver er informert og kjent med denne avtalen.

VERNETJENESTEN ARBEIDSMILJØLOVEN § 6 OG 7

https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62/KAPITTEL_1#KAPITTEL_1

Arbeidsmiljøloven gir regler for hvilke virksomheter som skal ha arbeidsmiljøutvalg og verneombud. Verneombud og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg utpekes/oppnevnes etter samme regler som representanter til administrasjonsutvalget.

Det kan være gode grunner for at et forbund ønsker å ha verneombud fra sitt forbund. Det er derimot viktig å holde rollene som tillitsvalgt og verneombud fra hverandre. Dette fordi de representerer ulike perspektiver. Verneombud er for alle inkl. ledere. Tillitsvalgt representerer kun sine medlemmer. KUFO anbefaler derfor at en unngår å velge samme person til disse rollene. Både pga. dobbeltrolle, men også fordi et godt samarbeid med verneombudet er en viktig ressurs i arbeidet for et godt arbeidsmiljø. Vernetjenesten er lovpålagt og kan ikke like lett avvises av arbeidsgiver. Vernetjenesten har også en selvstendig myndighet til i ekstreme tilfeller å kunne stenge virksomheten dersom arbeidsmiljøet krever dette. Arbeidsgiver har en lovpålagt plikt til å sørge for at verneombud får den nødvendige opplæring og kursing. F.eks. [Grunnkurs i arbeidsmiljø Avonova](#). KA har også nylig laget [et kurs for verneombud, leder og medlemmer i arbeidsmiljøutvalg](#):

AD HOCK GRUPPER OM ENDRINGER SOM FÅR BETYDNING FOR DE ANSATTE

Ved endringsprosesser sier HA 9-4-1,B at det skal drøftes med tillitsvalgte opprettelse og sammensetning , tilsetningsreglement og informasjonsprosedyrer. Her er det viktig at tillitsvalgte deltar da dette kan få betydning for ansatte når slike prosedyrer og regelverk blir satt ut i livet.

ÅRLIGE MØTER FOR EVALUERING AV HVORDAN MEDBESTEMMELSE OG HOVEDAVTALEN FØLGES I VIRKSOMHETEN

Hovedavtalen § 7-4 Evaluering <https://handbooks.employer.com/nb-NO/article/100024>

De lokale parter gjennomfører årlig evalueringsmøte om Hovedavtalen med erfaringsdiskusjoner om samarbeidet mellom partene og praktiseringen av hovedavtalen i den enkelte virksomhet. Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til møte, og det skal føres referat.

Her er det mange fellesråd som ikke følger opp. Det er vesentlig for at medbestemmelsen skal fungere godt at en evaluerer og gjennomgår hvordan dette fungerer lokalt. Det er også en nyttig øvelse å sette seg ned sammen og snakke om hvordan en forstår rammer og regler for medbestemmelse. Hvilke forventninger har partene hver for seg til dette og hvordan kan en utvikle gode rutiner som gjør en

bedre i stand til å skape gode arbeidsplasser hvor både arbeidsgiver og arbeidstakere bidrar hver på sin måte i dette arbeidet.

DENNE HÅNDBOKEN VIL BLI OPPDATERT MED EMNER SOM ER
RELEVANTE FOR ARBEIDET SOM TILLITSVALGTE OG
STYREMEDLEMMER I KUFO.