

Delta – din partner i arbeidslivet

24 råd til tillitsvalgte om kommunesammenslåing



delta

Mål:

Deltas tillitsvalgte skal være aktive i alle prosesser som innvirker på de ansattes vilkår knyttet til sammenslåingen.

Referanser:

Hovedavtalen (HA) del B;
«formål, samarbeid og medbestemmelse» (§1),
arbeidsgivers og tillitsvalgtes plikter (§3)
tillitsvalgtordningen (§3-3) er sentrale bestemmelser.

Arbeidsmiljøloven (aml):
§ 8-2 (2) og (3) gjennomføring av plikten til informasjon
og drøfting, samt kapittel 16 om virksomhetsoverdragelse.

Kommuneloven:
§ 25 regulerer partssammensatte utvalg (PSU).

Fotnoter og vedlegg

Finnes til slutt i dokumentet

1.	Krev økte tillitsvalgtressurser	s. 4
2.	Krev medbestemmelse	s. 4
3.	Krev representasjon	s. 4
4.	Om å representere flere organisasjoner	s. 4
5.	Tillitsvalgte skal være med i arbeids- og utredningsgrupper	s. 5
6.	Be om gode forklaringer	s. 5
7.	Krev bakgrunnsinformasjon	s. 5
8.	Frem egne forslag	s. 5
9.	Sjekk møtereferater nøye	s. 5
10.	Forhandlings spørsmål skal ha egne prosesser	s. 5
11.	Krev tid til å diskutere med andre tillitsvalgte	s. 6
12.	Pass på drøftingsretten	s. 6
13.	Viktig om bemanningsplan	s. 6
14.	Vær oppmerksom på omstillingsavtaler	s. 6
15.	Rydd opp i begrepene	s. 6
16.	Krev gode rutiner for kartleggingssamtaler	s. 6
17.	Jobb for de beste personalordningene	s. 7
18.	Krev tid til å forberede deg	s. 7
19.	Sjekk ordlyden i møteinnkallingen	s. 7
20.	Nytt oppmøtested	s. 7
21.	Kartlegg lønnspolitikken	s. 7
22.	Informer medlemmene fortløpende	s. 7
23.	Avtal ny tillitsvalgtdordning, og velg ny HTV	s. 8
24.	Tenk verving	s. 8
	Fotnoter	s. 9
	Vedlegg	s. 10

1. Krev økte tillitsvalgtressurser

Merk deg Hovedavtalen (HA) del B § 3-3 pkt. j:

«I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgte drøftes».

I B-rundskriv 07/14 blir dette presisert ytterligere.

Råd: Frem et formelt krav (skriftlig) om økte tillitsvalgtressurser.

2. Krev medbestemmelse

Merk deg HA del B § 1-4-3.

Det er arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som sammen finner hensiktsmessige løsninger for gode prosesser for medbestemmelse.

Med andre ord; arbeidsgiver kan ikke bestemme alene.

Jamfør kommentarer i B-rundskriv 7/2014ⁱ (s 54).

Se også pkt. 4 i protokollen¹ (s 49)

og tredje avsnitt i rundskrivet (s 56).

Også tekst i HA del B § 4, «Partssammensatte utvalg», og kommentarene i rundskrivet på side 59 er relevante.

3. Krev representasjon

Delta anbefaler at Hovedtillitsvalgt (HTV) argumenterer for at bredden av de ansattes representanter må med i partssammensatt utvalg (PSU) og ikke at forholdstallsprinsippet legges til grunn.

Frem gjerne skriftlig forslag om dette til rådmann.

Referer til brev fra alle hovedorganisasjonene datert 16.12.2015 til Kommunal- og moderniseringsdepartementet om ivaretagelse av medbestemmelseⁱⁱ.

4. Om å representere flere organisasjoner

Arbeidsgiver kan mene at HTV-er som blir oppnevnt til PSU skal representere flere organisasjoner. Da er det viktig at arbeidsgiver vet at tillitsvalgt i Delta kun har fullmakt til å binde opp egne medlemmer i forhold til de beslutninger som det innstilles til/vedtas, og ikke andre organisasjoners medlemmerⁱⁱⁱ.

Det betyr i denne sammenheng at arbeidsgiver må innkalle øvrige organisasjoner til drøftinger i alle saker som krever drøftinger, jf.

HA del B § 3-1^{iv}. Der ikke alle organisasjoner er representert, må det være en forutsetning at saksgrunnlaget sendes ut på høring slik at øvrige organisasjoner får uttale seg og at arbeidsgiver sørger for gode drøftingsrutiner.

Egne notater:

5. Tillitsvalgte skal være med i arbeids- og utredningsgrupper

Dersom det blir satt ned slike grupper, skal tillitsvalgte være med. Hvis en «vanlig» ansatt deltar, er det som fagperson. Vedkommende har vanligvis ikke samme fullmakter som tillitsvalgte. Ha klart for deg hvilket mandatet gruppa har, og påvirk mandatet om du mener det er nødvendig.

6. Be om gode forklaringer

I arbeids-, utrednings- og prosjektgrupper kan det bli lagt fram opplysninger og beregninger som er vanskelige å forstå. Krev at det blir lagt fram gode forklaringer som ikke er til å misforstå.

7. Krev bakgrunnsinformasjon

Be om tilgang på all bakgrunnsinformasjon som ligger til grunn for beregninger som blir presentert. Sørg også for å be om konsekvensanalyser dersom du er i tvil om innholdet og holdbarheten i det som blir lagt fram.

8. Frem egne forslag

Ikke vær redd for å fremme egne, alternative forslag. Husk at tillitsvalgte representerer arbeidstakerne. Du ser ofte løsninger og konsekvenser som konsulenter eller administrasjonen ikke ser.

9. Sjekk møtereferater nøye

Dersom du er uenig i noe som blir bestemt under et møte, så sørg for at det kommer tydelig fram i referatet. Ikke godkjenn referatet før dine merknader eller uenighet er tatt inn.

10. Forhandlingsspørsmål skal ha egne prosesser

Spørsmål om bemanning, lønn eller andre avtaleforhold skal holdes utenfor arbeidet i prosjektgruppe/arbeidsgruppe. Slike forhandlingsspørsmål skal det være egne prosesser på, jf. lov- og avtaleverket.

Egne notater:

11. Krev tid til å diskutere med andre tillitsvalgte

Deltas tillitsvalgte bør være pådrivere for at det blir etablert gode rutiner slik at tillitsvalgte fra alle organisasjoner får diskutert framdrift og problemstillinger seg imellom. Det er svært viktig å ha arbeidsforhold og tid til dette dersom du i tillegg til egne medlemmer også representerer andre organisasjoner. Sørg også for å ha tid til å legge fram forslag for dine egne medlemmer og/eller Deltas administrasjon.

12. Pass på drøftingsretten

Husk at informasjonsmøter og deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper eller høringer ikke erstatter drøftingsretten etter hovedavtalen, jf. rundskriv B/5–2015. Ved eventuelt brudd på HAs bestemmelser om drøftingsplikt bør du kreve tvistemøte i medhold av HA del A § 7.

13. Viktig om bemanningsplan

Arbeidsgiver har ansvar for å utarbeide ny, samlet bemanningsplan som viser nåsituasjonen og plan for bemanning i den nye kommunen. Planen vil være et viktig styringsverktøy og må legges til grunn for budsjettprosessene.

14. Vær oppmerksom på omstillingsavtaler

Hvis arbeidsgiver vil at det skal utarbeides omstillingsavtaler, er det viktig å ikke innsnevre medbestemmelsen. Du bør umiddelbart kontakte Deltas regionkontor for hjelp. Delta anbefaler videre at du får inn formuleringer i omstillingsavtalen om at ingen ansatte skal miste sitt ansettelsesforhold eller gå ned i lønn som følge av kommunesammenslåing⁵.

Like viktig er det at arbeidsgiver har en strategi for å sikre at nøkkelkompetanse beholdes.

15. Rydd opp i begrepene

Medvirk til at arbeidsgiver, og du som tillitsvalgt, har felles begrepsforståelse. Det gjelder for eksempel; nedbemanning, stillingsbank, overtallige, tjenestetid, tjenesteansiennitet, arbeidsområde og omplasseringsområde.

16. Krev gode rutiner for kartleggingssamtaler

De ansatte som blir berørt, skal få tydelig informasjon om at de kan ha med seg tillitsvalgt i samtalene. Det skal være et kartleggingsskjema som brukes til formålet. Dette må fylles ut av partene så nøyaktig som mulig, og deretter signeres av den ansatte og lederen.

Egne notater:

17. Jobb for de beste personalordningene

Arbeidsgiver må legge fram oversikt over lokale avtaler, særavtaler og reglementer. Vær oppmerksom på at fleksitidsavtalene og permisjonsreglementet kan være forskjellige.

Hvilke grupper har betalt spisepause?

Stå på for at de beste personalordningene blir gjeldende for alle i den nye kommunen ^{vi}.

18. Krev tid til å forberede deg

Paragraf 3-4 i del B i hovedavtalen har bestemmelser om at tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver. For at tillitsvalgte skal kunne opptre forsvarlig, må det legges til rette slik at det gis tid til å lese sakspapirer samt foreta andre nødvendige forberedelser – for eksempel å rådføre seg med medlemmene og Deltas administrasjon. Hvis det er for knappe frister fra du mottar en sak og til den skal drøftes, så si ifra til arbeidsgiver at det ikke blir mulig å gjennomføre en forsvarlig behandling.

Gjør dette skriftlig. Dette kan føre til at saken blir satt «på vent».

Hvor lenge saken settes på vent avhenger av hva dere lokalt blir enige om.

19. Sjekk ordlyden i møteinnkallingen

Vær bevisst på hva som står i innkallinger til møter.

Er det informasjonsmøte? Eller er det drøftingsmøte? Er saken opplyst på en slik måte at det er mulig å ta stilling til den? ^{vii}

Merk også aml § 8-2 (3) ^{viii}.

Hvis du mener at lovens krav til hvordan informasjon og drøfting skal gis ikke er oppfylt, må du be om at Deltas mening blir ført i referatet.

20. Nytt oppmøtested

Er det ansatte som får vesentlig lenger vei til jobb?

Hvordan kan man legge til rette for at ulempene kompenseres?

Dette er viktige spørsmål som må avklares.

21. Kartlegg lønnspolitikken

Har den ene kommunen for eksempel innført spesielle ansiennitetsstiger? Vil det oppstå store lønnskjevheter? Hvordan skal dette håndteres i forhold til å skape felles kultur?

Dette må partene ha en holdning til.

22. Informer medlemmene fortløpende

Lag et opplegg for å informere medlemmene fortløpende. Bruk e-post, sms, plakater, Facebook-grupper eller andre nyttige verktøy. God informasjon skaper mer trygghet.

Egne notater:

23. Avtal ny tillitsvalgtordning, og velg ny HTV

Det er viktig å avtale ny tillitsvalgtordning før sammenslåingen. Det er best om lønn til HTV i den nye kommunen også blir avklart på forhånd. Deretter må man forberede og gjennomføre valg av ny HTV. Kontakt regionkontoret.

24. Tenk verving

Nytt kommunekart og ny tillitsvalgtordning kan bety muligheter for vekst – og særlig i de deler av den nye kommunen der Delta ikke har vært sterke før sammenslåingen. Følg opp de lokalt tillitsvalgte, og høst erfaring fra den delen av den nye kommunen der Delta er sterkere.

Egne notater:

Fotnoter

- i. Protokoll fra Hovedavtaleforhandlingene 01.01.2014–31.12.2016, side 48–50.
- ii. I brevet anbefales det bl.a. at arbeidstakerorganisasjonene er representert med 4 representanter og at representasjonen bør ta utgangspunkt i hovedorganisasjonene LO, Unio, YS og Akademikerne.
- iii. Avhenger likevel av om man representerer organisasjonen eller ansatte i medhold av den bestemmelsen som oppretter PSU. Kan være det ene eller det andre.
- iv. Krav om representasjon er én ting, noe annet er tillitsvalgtes rettigheter hjemlet i HA § 3.2 og 3.4, bl.a. tjenestefri for å utføre sine oppgaver der arbeidsgivers plikter til å drøfte, eventuelt forhandle, trer inn.
- v. Det følger av reglene om virksomhetsoverdragelse at ingen kan sies opp p.g.a. selve overdragelsen (aml § 16-4). En reorganisering som følge av sammenslåingen kan imidlertid gi saklig grunnlag for oppsigelse. Noen ledere vil f.eks. nødvendigvis ikke kunne fortsette i sin opprinnelige stilling.
De bør imidlertid være sikret å få tilbud om annen stilling.
- vi. Se eksempel på at dette ikke ble ansett for å være noe problem f.eks. i Kristiansund kommune, jf. KS-heftet utarbeidet av Deloitte: «Arbeidsgiverpolitikk i kommunesammenslåinger – Kunnskapsbaserte innspill til gode prosesser – pkt. 5.2.6.1, 3. avsnitt
- vii. Drøftingsplikten etter HA bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte, som representanter for de ansatte, gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer avgjørelse. Det er således arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig, før endelig beslutning fattes. Partene er enige om at drøftinger skal skje i møte med arbeidsgivers representant og ha et innhold og en form som gjør at de tillitsvalgtes syn kommer fram. Ref. HA del B §§ 1-4-1, 1-4-2 og 3-1 samt B-rundskriv 7–2014 – supplert med rundskriv B/5–2015, vedlagt HA side 51 flg.
- viii. Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte å sette seg inn i saken, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og forberede eventuell drøfting. Drøftingen skal bygge på informasjon fra arbeidsgiver, finne sted på det nivå for ledelse og representasjon som saken tilsier og skje på en måte og med et innhold som er passende. Drøftingen skal gjennomføres slik at det er mulig for de tillitsvalgte å møte arbeidsgiveren og få et grunnlagt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å oppnå en avtale.»

HA del B § 1-4-3 Kommunal samhandling/interkommunalt samarbeid

Dette er en ny bestemmelse som må leses i sammenheng med pkt. 4 i forhandlingsprotokollen som fastslår prinsippet om at det skal være arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette gjelder uavhengig av kommunens/fylkeskommunens valg av organisasjonsform eller ved samarbeid på tvers av kommuner. Samarbeid og medbestemmelse skal ivaretas både ved nasjonale satsinger og ved samarbeid på tvers av kommuner/fylkeskommuner/virksomheter. Denne nye bestemmelsen vil være særlig relevant i forbindelse med etablering av prosesser/prosjekter i arbeidet med ny kommunestruktur.

Kommuner og fylkeskommuner har lange tradisjoner med å samarbeide om oppgaveløsning, og det finnes en rekke ulike samhandlingsarenaer mellom kommuner/fylkeskommuner. Interkommunalt samarbeid/samhandling organiseres på ulikt vis og finner sted både på administrative og politiske nivåer. Regionråd kan være et slikt interkommunalt samarbeidsorgan.

Formålet med bestemmelsen er å sikre tillitsvalgtes medbestemmelse i de tilfeller oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid. Som det fremgår av bestemmelsen, skal tillitsvalgtordningen drøftes tidligst mulig i slike tilfeller. Eksisterende ordninger i de samarbeidende kommunene/fylkeskommunene vil kunne være et naturlig utgangspunkt når det skal drøftes hvordan medbestemmelse og tillitsvalgtordning kan ivaretas i tråd med Hovedavtalens formål.

Egne notater:



Egne notater: