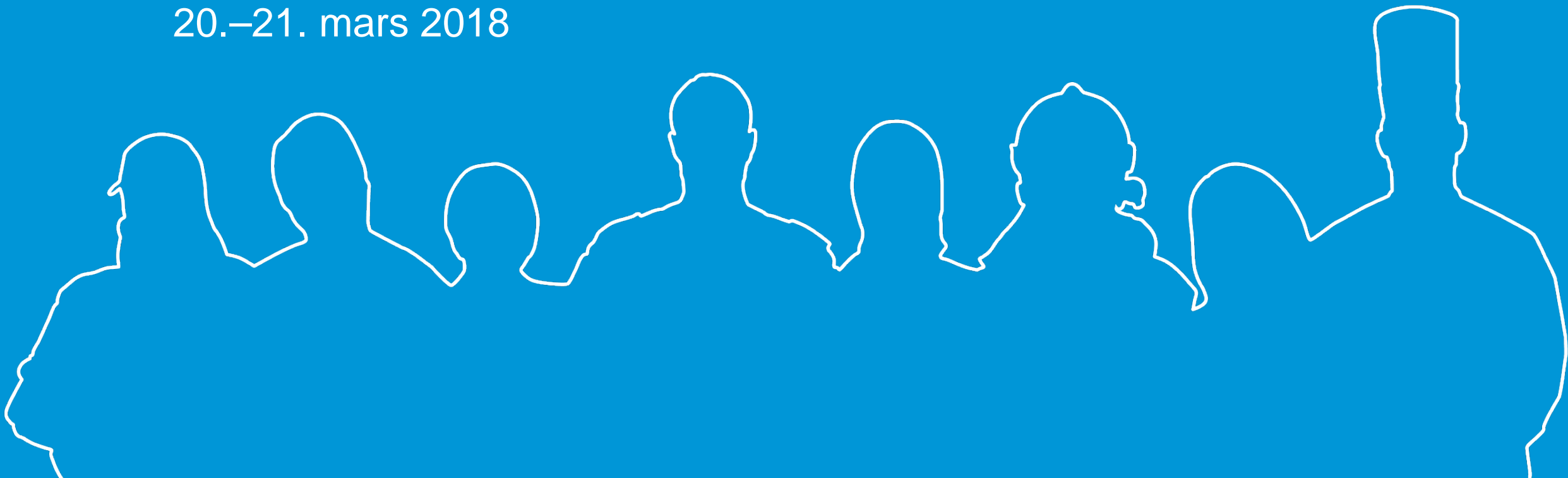


delta

VI GJØR
NORGE BEDRE

Samling om kommune- og regionreform

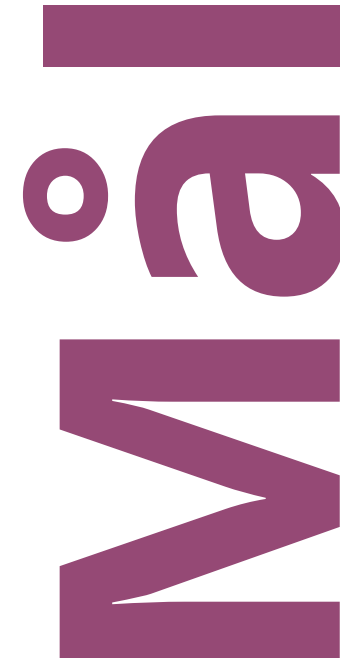
20.–21. mars 2018



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

Vi skal:

- styrke vår kompetanse for å delta i de kommende prosesser
- jobbe aktivt for at medbestemmelse og medvirkning sikres
- ha fokus på å sikre medlemmenes interesser

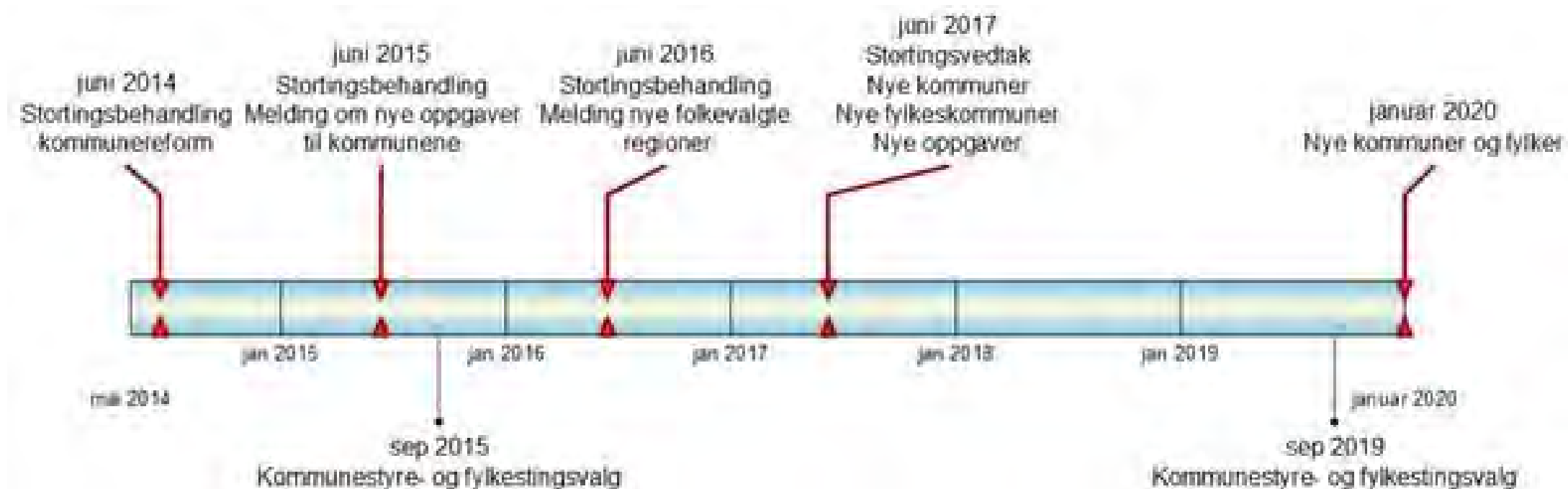


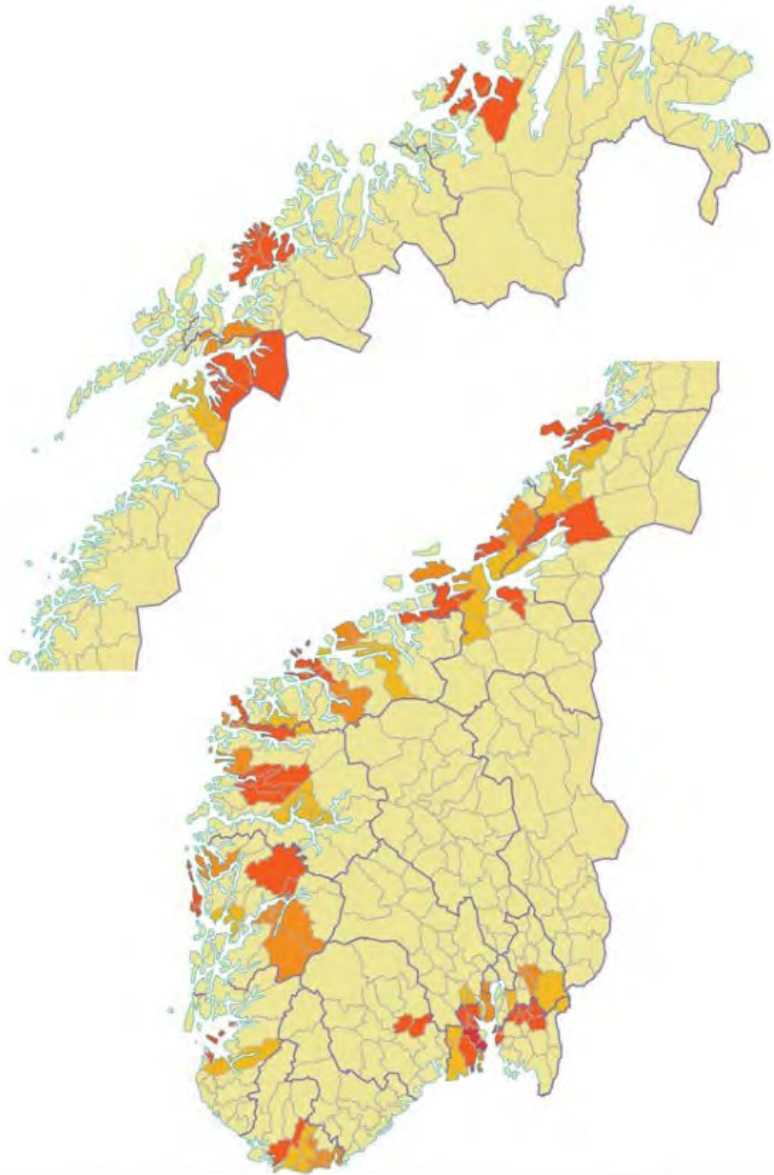
Status for reformen

Innhold



Status kommune- og regionreformen





Norgeskartet endres

- 119 kommuner blir til 47 nye kommuner
- Fra 428 til 356 kommuner innen 1.1.2020
- Fra 19 til 11 fylker





Facebook page for "Delta - kommunereform". The page features a cover photo of a modern glass building with the word "RÅDHUSE" visible. The page header includes the name "Delta - kommunereform", a search bar, and navigation icons. The left sidebar shows options like "Lukket gruppe", "Om", "Diskusjon", "Medlemmer", and "Arrangementer". The main content area includes a post with a "Skriv noe ..." text box and a "LEGG TIL MEDLEMMER" section with 97 members.

Avtale om tilbud til kommuner som skal slå seg sammen



Det sentrale samarbeidet skal stimulere og bidra til gode sammenslåingsprosesser lokalt.

Virkemiddelet vil være møteplasser for kunnskapsheving og erfaringsutveksling. Partene sentralt skal bli enige om hovedtemaer for møteplassene. KS har ansvaret for gjennomføringen av møteplassene og den detaljerte utformingen av disse, med økonomisk støtte fra departementet.

Møteplassene arrangeres både som nettverk og fagsamlinger, etter behov og ønske. Noen

<https://youtu.be/2ua1ibAYGrM>



- Endringer
- Erfaringer
- Deltas råd

Innhold



Hva kan bli endret?

- De fleste ansatte vil ikke merke noe
- Ledelse, HR/Personal og administrativt personell vil kunne bli mest berørt i første omgang
- Ulike avtaler i ulike kommuner, for eks:
 - Særavtaler, reglementer, spisepauser, lokal lønnspolitikk (ref. Sandefjord kommune)



Endringer av lokale avtaler, særavtaler, reglementer, lønnspolitikk

Vær OBS på at det kan være store **ulikheter** i avtalene, f. eks:

- Permisjonsreglementet
- Fleksitidsavtalene
- Særavtalene
- Rammeavtalene
- Betalt spisepause?
- Lønningsdato
- Lokal lønn, inkludert HTV's lønn. Harmonisering?



Hva kan bli endret? ...forts.

- Ny ledelse?
- Nye kollegaer?
- Tillitsvalgtordningen
- Vernetjenesten
- AMU



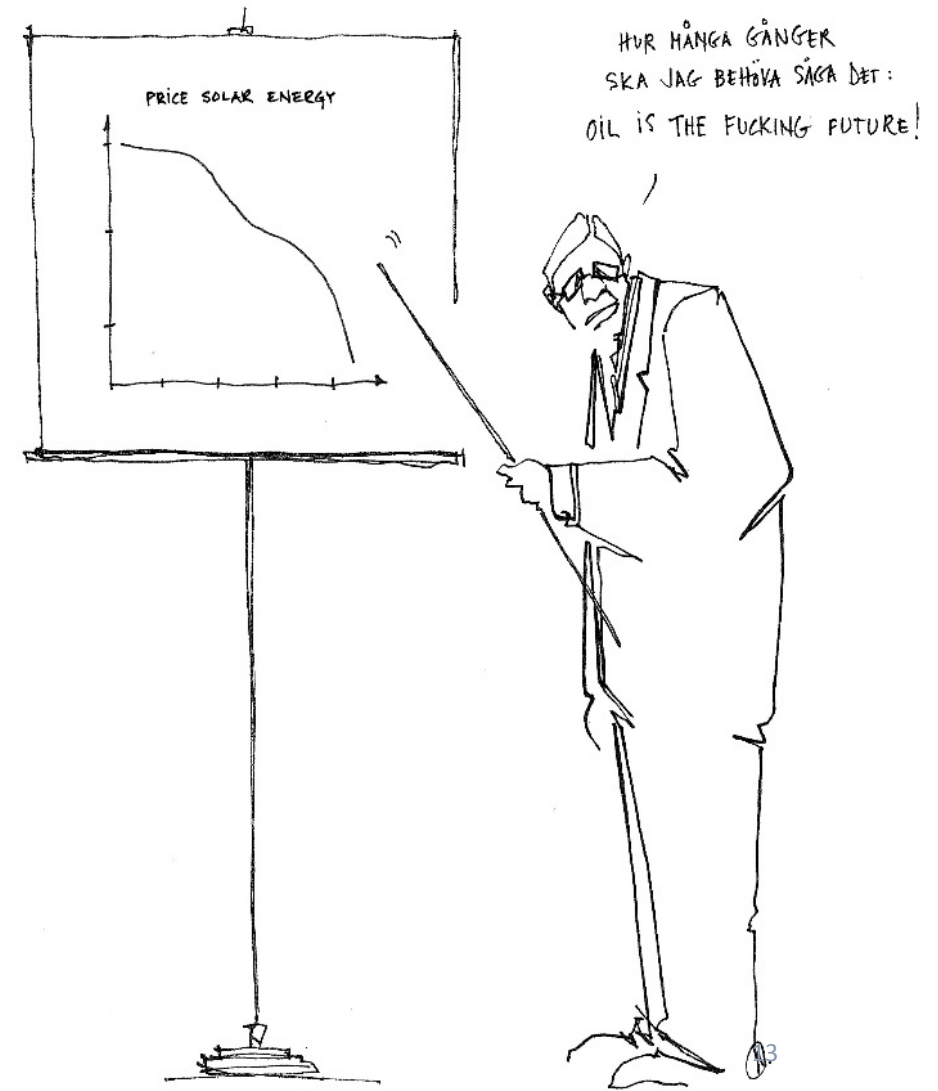
Hva kan bli endret? ...forts.

- Endret oppmøtested?
- Kan medføre lengre reisevei
- Kan man legge til rette for at ulempene kompenseres?



Deltas råd:

**Bidra det du kan for at
dine medlemmer
beholder opparbeidede
bestemmelser/goder**



Noen flere råd til Deltas tillitsvalgte

- Involver deg tidlig
- Ta initiativ selv, ikke vent
- Bidra til å klargjøre premissene og mandatet
- Gå for en samarbeidsform som gir reell innflytelse
- Store omstillinger krever god prosjektplan
- Bidra aktivt og konstruktivt



14



Erfaringsdeling fra tillitsvalgte i **Delta**



Erfaringsdeling fra tillitsvalgte i **Delta**



- **Arbeidsgivers styringsrett**
- **Avgrensninger**

Innhold



Arbeidsgivers styringsrett

Temaer:

- Hvorfor aktuelt
- Hva menes med arbeidsgivers styringsrett ?
- Hva begrenser styringsretten ?
- Hvilken betydning har det om en avgjørelse ligger innenfor eller utenfor det arbeidsgiver kan bestemme i kraft av styringsretten?
- Noen eksempler
- Hva hvis det er uklart om innenfor eller utenfor styringsretten?



Arbeidsgivers styringsrett

Styringsrett = bestemmelsesrett

Definisjon av styringsrett:

*Arbeidsgiver har rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet, men dette må skje **innenfor rammen av det arbeidsforhold som er inngått.***



Arbeidsgivers styringsrett



**Retten til å ansette, lede, fordele, kontrollere
og si opp arbeidstakere**



Er bl.a. begrenset av



Endringer **innenfor** eller **utenfor** styringsretten ?

Hvis innenfor:

Arbeidsgiver kan ensidig foreta endringen – forutsatt at beslutningen er saklig.

Hvis utenfor:

Arbeidsgiver må ha samtykke fra arbeidstakeren **eller** ha et oppsigelsesgrunnlag. Reglene som gjelder for «vanlige oppsigelser» må da følges og arbeidstakeren tilbys ny arbeidsavtale med endrede vilkår (endringsoppsigelse).



Endring av arbeidssted

- Vesentlige endringer som gjelder flere må drøftes med tillitsvalgte
- Endring av arbeidssted som følge av virksomhetsoverdragelsen må i utgangspunktet aksepteres, men mulig å fremforhandle ordninger?
- Ev endring av arbeidssted på grunn av omorganisering , eller overtallighet – må vurderes konkret



Endringer i arbeidstid

- Arbeidsgiver kan ikke ensidig gjøre vesentlige endringer i arbeidstidsordningen som er avtalt.
- Hva er avtalt ?
- En endring fra dagarbeid til nattarbeid vil eksempelvis være en vesentlig endring som normalt ligger utenfor arbeidsgivers styringsrett.



Endringer i arbeidstid forts.

- Arbeidsgiver kan ikke ensidig øke arbeidstiden permanent – og uansett ikke uten kompensasjon
- Arbeidstaker har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten (aml. § 10-2-(3))
- Foreligger det særavtaler om arbeidstid ?



Flere arbeidsforhold som til sammen utgjør mer enn 1/1 stilling

- Noen av våre medlemmer har flere enn ett arbeidsforhold...
- Ved sammenslåing kan det utgjøre over 100 prosent stilling
- ...aml's grense for den alminnelige arbeidstid (§ 10-4) og HTA § 4.



Endringer i arbeidets innhold

Utgangspunkt:

Endringer av innhold som **særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige** for arbeidsforholdet, krever enten samtykke fra arbeidstaker - eller at vilkårene for oppsigelse er til stede.

- Hva er avtalt med hensyn til arbeidsoppgaver?
- Individuelle forutsetninger og avtaler i arbeidsforholdet vil kunne ha betydning
- Sammenligning av opprinnelig og ny stilling.



Endring av økonomiske betingelser

- Ikke anledning til endring i form av reduksjon i lønn.
- Vil kunne være annerledes for diverse «frynsegoder».



Endring av individuelle avtaler ?

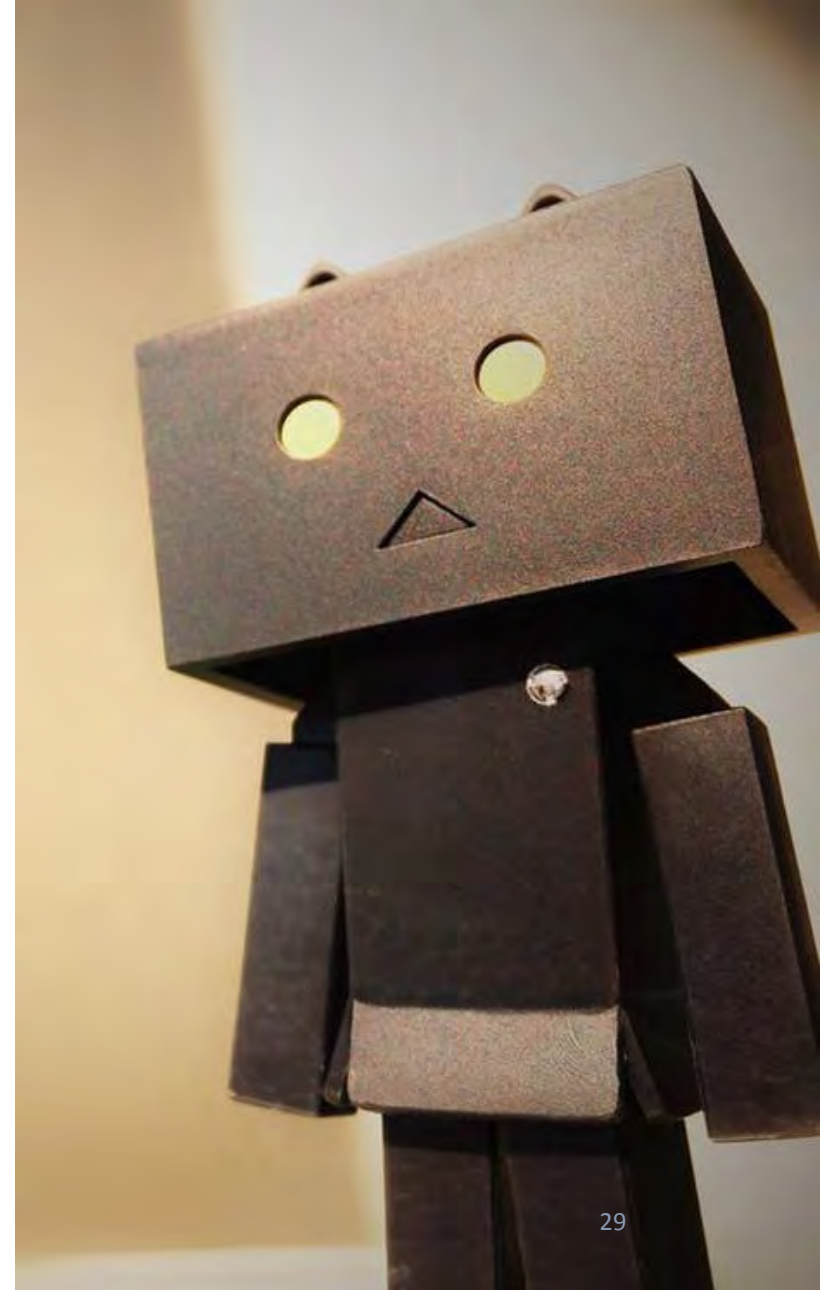
- Konkret vurdering.
- Har arbeidsgiver gitt avkall på styringsretten ?
- Særpreger, definerer eller er avtalen vesentlig for arbeidsforholdet?



OBS!

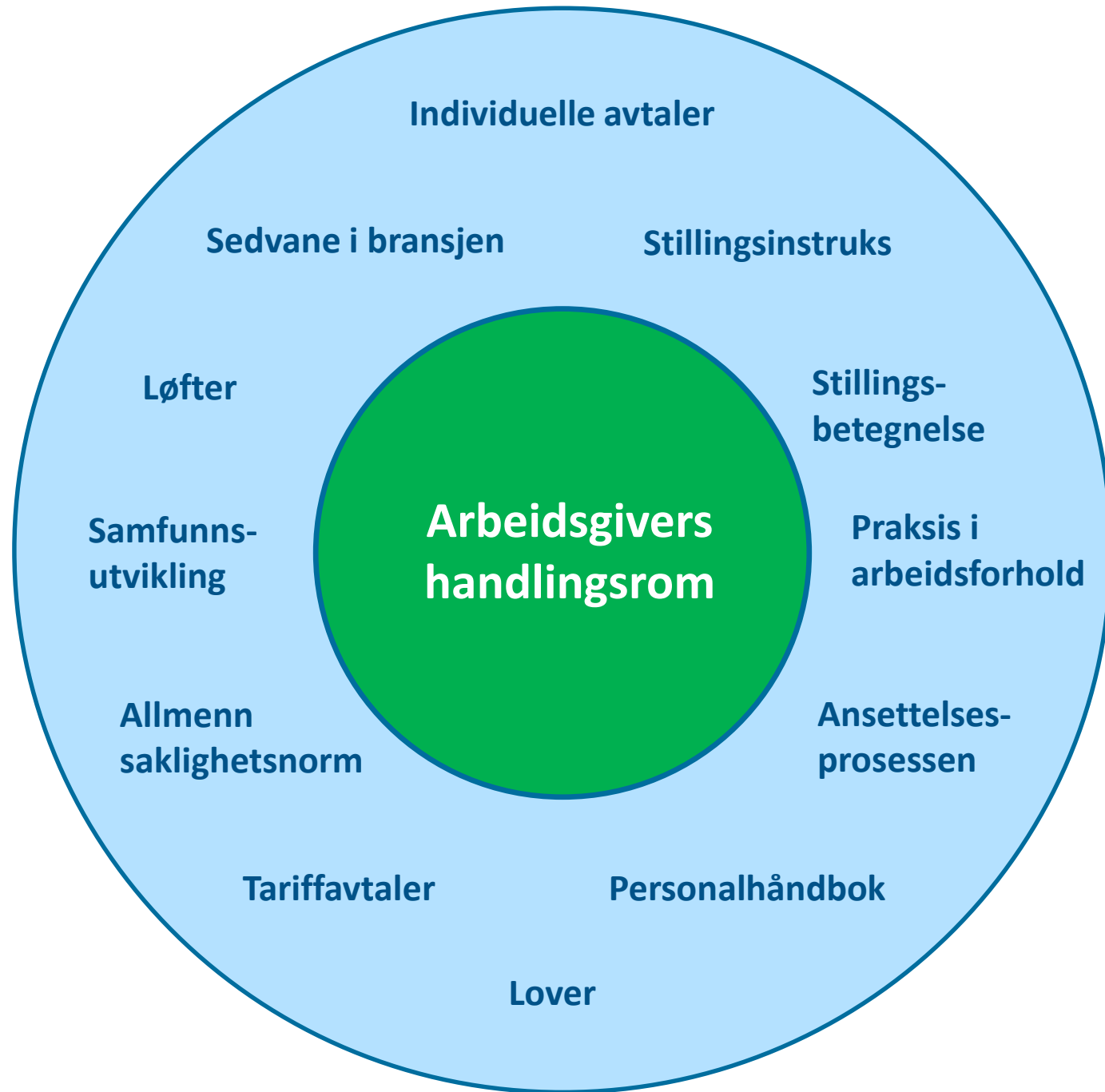
Ikke nekt å følge pålegg om endring!

- Ta heller forbehold om å få endringen vurdert av Delta



29





- **Tillitsvalgtes hverdag**
- **Tjenestefri**
- **Prolongert Hovedavtale**
- **Partsarbeid**

Innhold



Kommunal samhandling –

HA del B § 1-4-3

Arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som sammen finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte.



Tillitsvalgtordningen

- Struktur og frikjøp utformes etter drøftinger med de tillitsvalgte, jf. HA del B § 3-3 a og b
- Drøftingene baseres på antall yrkesaktive medlemmer, medlemssammensetning (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv)
- Tariffavtalens omfang
- Geografisk spredning
- Lokal styrings- og organisasjonsstruktur og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid
- Tilstrebes enighet



TV's rett til tjenestefri

- HA har bestemmelser om at TV har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver. HA i KS § 3-4
- Må omfatte tid til å lese sakspapirer og andre nødvendige forberedelser.
- Tid til å informere og diskutere eventuelle forslag med TV fra andre organisasjoner, evt. også medlemmene.
- HTV kan drøfte utvidet frikjøp med arbeidsgiver ved større omstillingsprosesser, se HA § 3-3 pkt. j + B-rundskriv 5/2015.



Prolongert Hovedavtale



Protokollens punkt 2 fra hovedavtaleforhandlingene:

Sentrale parter anbefaler:

- Alle hovedsammenslutninger inn i PSU
 - Møte-tale og forslagsrett
- Berørte hovedsammenslutninger inn i andre administrative arbeidsgrupper/ad hoc grupper
- Representantene har ansvar for info/kommunikasjon innenfor egen sammenslutning.
- Se også protokollens punkt 3
 - Henvisning til HA del B § 3-3-j



Tillitsvalgte og ekstra frikjøp: 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 presiseres dette ytterligere.
- HTV rådes til å fremme formelt krav ovenfor arbeidsgiver om økte tillitsvalgt ressurser. Gjør dette skriftlig.
- Kontakt regionskontoret for å få hjelp hvis du trenger det.
- Møt forberedt til drøftingsmøtet!



Arbeidsforhold for tillitsvalgte



- Deltas tillitsvalgte anbefales å være pådrivere slik at det etableres gode rutiner for at alle organisasjoners tillitsvalgte får avlagt rapporter, gitt referater, diskutert framdrift og aktuelle problemstillinger med andre tillitsvalgte fra øvrige organisasjoner.
- Du må for eks. ha tid og muligheter for å undersøke og rådføre deg.



- **Informasjon**
- **Medbestemmelse**
- **Drøfting**
- **Referater**

Innhold



Hva om arbeidsgiver tar snarveier?

Rykk tilbake til start!



Reelle drøftinger

For at drøftingene skal kunne ansees som **reelle** må følgende lovkrav være oppfylt:

AML § 8-2 (3):

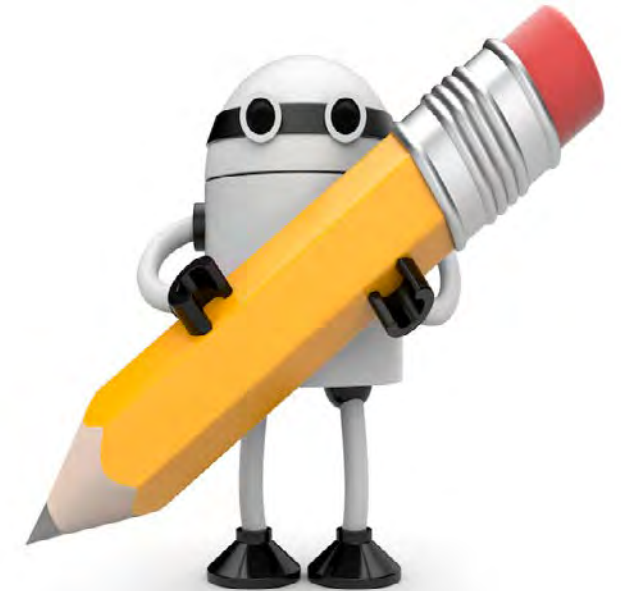
Informasjonen skal gis slik at det er mulig for de tillitsvalgte **å sette seg inn i saken**, foreta en passende undersøkelse, vurdere saken og **forberede eventuell drøfting**.

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 grunngitt svar på uttalelser de måtte avgi. Drøfting etter første ledd bokstav c skal ta sikte på å oppnå en avtale.

Referat

- Skrives etter drøftingsmøter
- Er en oppsummering av møtet
- Skrives som hovedregel av arbeidsgiver
- Dersom du er uenig i innholdet, må du skrive en merknad til referatet
- Drøfting har en klar status:
Tillitsvalgte får fremsette sitt syn og uttrykke sin mening, før arbeidsgiver fatter en beslutning.



Viktig å ha god medlemskommunikasjon

- Lag ditt eget opplegg for å holde kontakt/informere medlemmene
- Lytt til innspillene medlemmene har
- Prioritere hva som er vesentlig å ta med
- Avhold medlemsmøter om nødvendig
- Invitere for eks den nye rådmann/prosjektleder på et medlemsmøte



NB!

Arbeidsgiver har egen selvstendig plikt til å informere berørte ansatte

- Forsøk å påvirke arbeidsgiver til å ha fokus på gode informasjonsrutiner.



Oppgave



Fellesnemnda er blitt delegert oppgaven med å beslutte hvor det nye rådhuset i den nye kommunen skal lokaliseres. Fra kommunestyrene i kommunene er det lagt inn en tydelig forutsetning om at den nye administrasjonen skal være lokalisert til ett sted og ikke splittes opp på flere steder.

Prosjektleder har nedsatt en rekke tema-/faggrupper som skal komme med løsningsforslag på forhold som må avklares i forbindelse med sammenslåingen. En av tema-/faggruppene har fått i oppdrag å komme med forslag til lokalisering. I denne tema-/faggruppen har to tillitsvalgte fra én av arbeidstakerorganisasjonene fått plass.

Beslutningen om lokalisering av administrasjonen er en viktig beslutning som de ansatte har vesentlig interesse av å ta del i, og som arbeidsgiver derfor, etter Hovedavtalens del B § 3-1 c) «*Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte*» jf. også Hovedavtalens del A § 1-1 første ledd, har plikt til å drøfte med de ansattes organisasjoner.

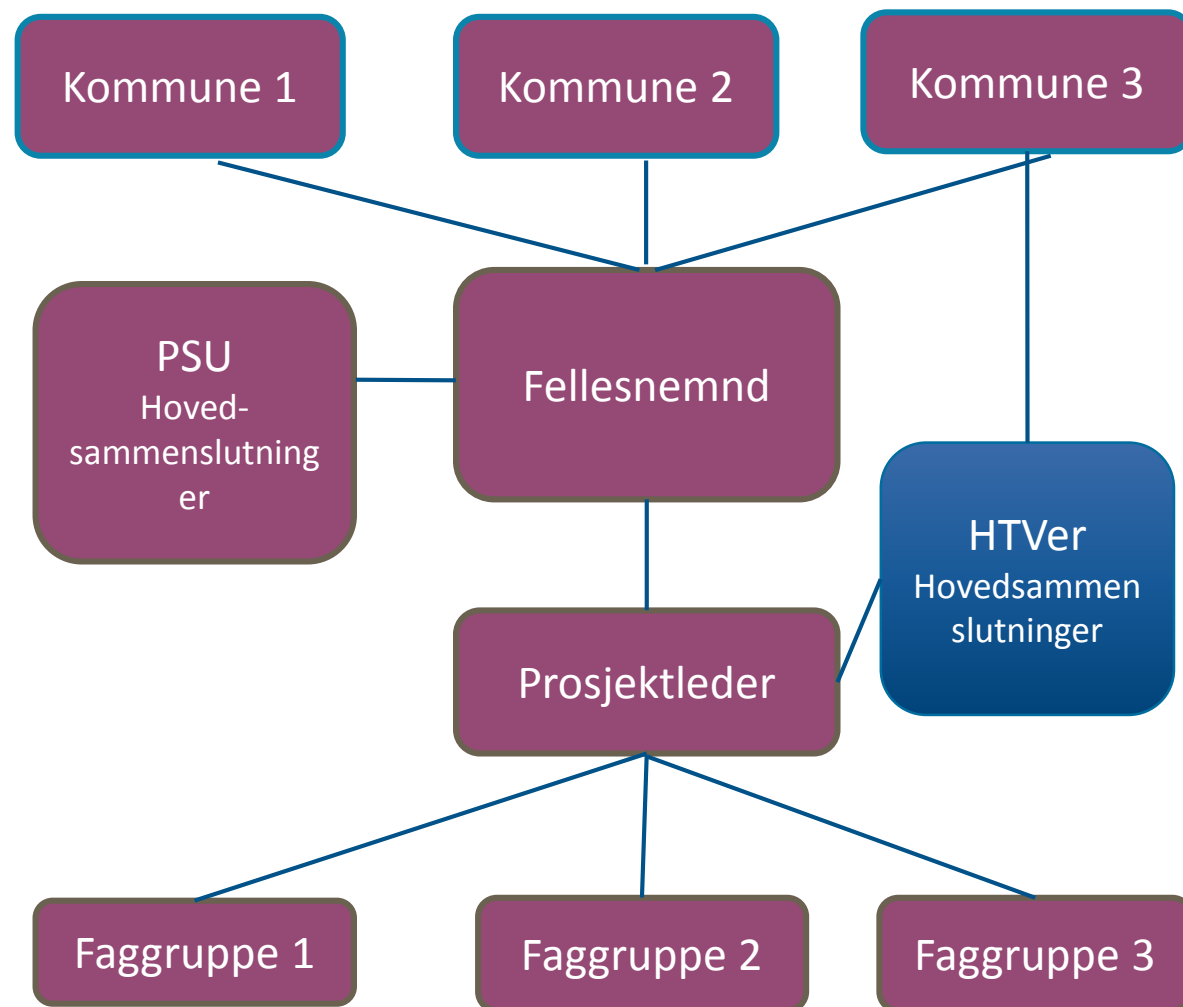
**Hvordan mener dere gjennomføringen av drøftingsplikten helt konkret kan gjøres?
Beskriv saksgangen.**

Bruk det vedlagte arket med «Prosjektorganisasjon» som utgangspunkt for diskusjonen i gruppa.



Prosjektorganisasjon

- Hva er drøftingsarenaer?
- Hva er arenaer for informasjon?
- Hva er arenaer for «ta med på råd»?
- **Hva er det som mangler her?**



Drøftingsarenaen – sammensetning

1 HTV fra YS-K representerer/er part for alle YS-K-organisasjoner i sammenslåingskommunene

1 HTV fra LO-K representerer/er part for alle LO-K-organisasjoner i sammenslåingskommunene

1 HTV fra UNIO-K representerer/er part for alle UNIO-K-organisasjoner i sammenslåingskommunene

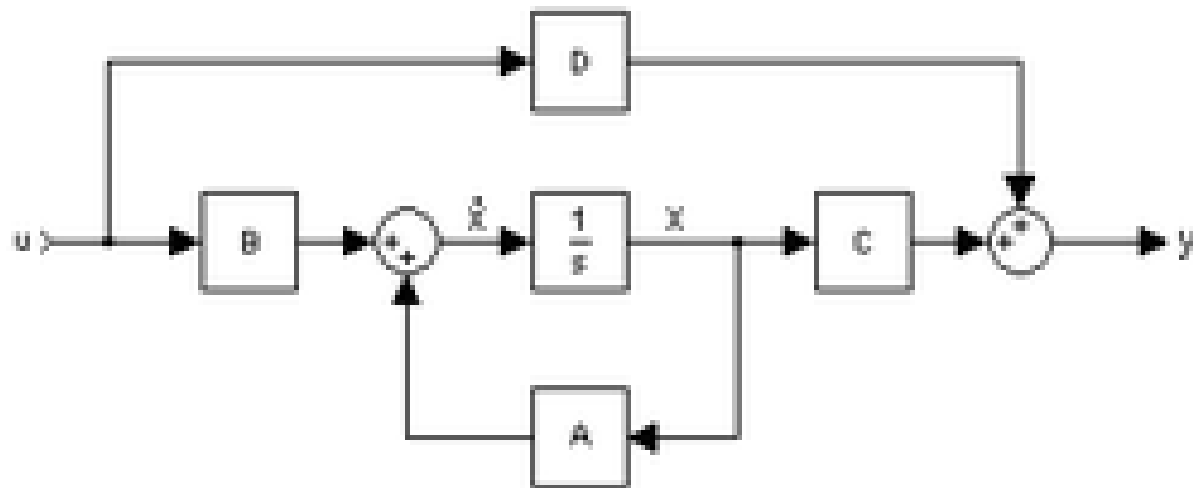
1 HTV fra Akademikerne-K representerer/er part for alle Akademiker-K-organisasjoner i sammenslåingskommunene

Prosjektledelse som drøftingsmotpart



Når ikke alle organisasjoner er representert ...

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 at forslaget **drøftes**.

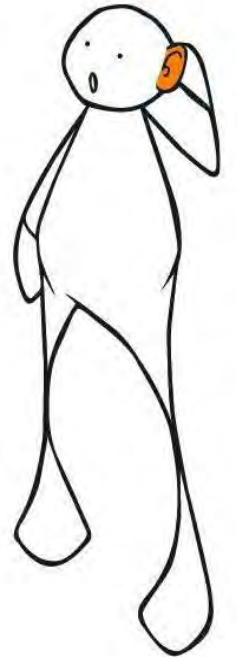




Samarbeid og
medvirkning
øker kvaliteten
på omstillings-
prosessene

Arbeidsgrupper – utredningsgrupper?

- På hvilke områder?
- Mandatet?
- Forsøk å bli med i de arbeidsgrupper som betyr mest for medlemmene
- Her skal også tillitsvalgte være med. Hvis enn «vanlig» ansatt deltar er det som fagperson og vedkommende har ikke de fullmakter som tillitsvalgte har.
- Vær oppmerksom på at krav om representasjon er èn ting, noe annet er der arbeidsgivers plikter til å drøfte, eventuelt forhandle trer inn.



Ved deltagelse i grupper

- I arbeids/utredning/prosjektgrupper er det viktig å be om gode forklaringer dersom opplysninger eller beregninger som framlegges ikke er til å forstå.
- Be om tilgang på all bakgrunnsinformasjon som ligger til grunn for beregninger som presenteres.
- Be om konsekvensanalyser dersom du er i tvil om innholdet og holdbarheten i det som legges fram.
- Ikke vær redd for å fremme egne, alternative forslag. Husk at tillitsvalgte representerer arbeidstakerne. Dere kan se løsninger og konsekvenser som konsulenter eller administrasjonen ikke ser.



Ved deltagelse i arbeidsgrupper, forts.

- Sørg for at din eventuelle uenighet framkommer i referatene som skrives etter hvert møte, og at du ikke godkjenner referatet før dine merknader eller uenighet er tatt inn.
- Forbehold deg retten til å reservere deg og komme med mindretallsmerknader til forslag som fremmes. Sørg for at disse framkommer skriftlig i den endelige rapporten.
- Krev at forhandlingsspørsmål (individuelle avtaleforhold) holdes utenfor arbeidet i prosjektgruppa/arbeidsgruppa. Dette skal det være egne prosesser på, jfr. lov- og avtaleverket.



Ved deltagelse i arbeidsgrupper, forts.

- Lag deg nettverk! Deltas råd er at du bidrar til å samarbeide med øvrige organisasjoner for å utveksle info og få innspill som tas med inn i gruppearbeidet.
- Forsøke finne en balanse mellom kortsiktige og langsiktige hensyn for den/de ansatte
- Hvilke konkrete konsekvenser kan forslag få? (positive og negative).



Felles begrepsforståelse i gruppa?

Partene kan ha ulike fortolkninger av viktige begreper, for eksempel:

Overtallige

Tjenestetid

Virksomhet

Utvalgskriterier

Omplasseringsområde



Hvor finnes lovreglene om informasjon og drøfting?

Lovregler – bl.a.:

Arbeidsmiljøloven

- kap 8 Informasjon og drøfting
- §15-2 Masseoppsigelser
- §16-5 Virksomhetsoverdragelse



Hvor finnes lovreglene om informasjon og drøfting? forts.

Hovedavtalen del B:

- §1-3: Former for medbestemmelse
- §1-4: Omstilling og utvikling



- **Virksomhetsoverdragelse**
- **Eventuell overføring til annet rettssubjekt**

Innhold



Virksomhetsoverdragelse

Aml. kapittel 16

Formålet med reglene :

- Å sikre at endringer på arbeidsgiversiden ikke skal medføre dårligere rettigheter for arbeidstakerne



Virksomhetsoverdragelse, forts.

- Sammenslåing av to eller flere kommuner eller fylke innebærer at det blir en ny enhet.
(jfr. delingslovens § 3)
- Sammenslåingene innebærer en virksomhetsoverdragelse og reglene i arbeidsmiljølovens kapittel 16 gjelder.



Informasjon og drøfting ved VO

Overfor tillitsvalgte, aml §16-5:

**"Så tidlig som mulig" –
dvs. allerede i
planleggingsfasen**

**"Tidligere og ny
arbeidsgiver" -
informasjon og drøfting**

Informasjon og drøfting ved virksomhetsoverdragelse

- Både tidligere og ny arbeidsgiver har plikt til å gi informasjon om og drøfte overdragelsen med **de tillitsvalgte, så tidlig som mulig**, jfr. aml. § 16-5.
- Aml. § 16-5 **supplerer** reglene om informasjon og drøfting i aml. kap 8 og reglene om informasjon og drøfting hovedavtalen
- Både tidligere og ny arbeidsgiver **plikter også å informere berørte ansatte** så tidlig som mulig, jfr. aml. § 16-6



Ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse

Individuelle rettigheter og plikter

- Individuelle rettigheter og plikter som følger av arbeidsavtale eller arbeidsforholdet overføres til den nye arbeidsgiveren jfr. aml. § 16-2(1).
- F.eks. overføres : lønn, ansiennitet, feriepenger og feriefritid.



Ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse, forts.

Rettigheter basert på tariffavtaler

- Ny arbeidsgiver blir bundet av tariffavtale som tidligere arbeidsgiver var bundet av.
- Men ikke hvis ny arbeidsgiver innen 3 uker etter overdragelsestidspunktet skriftlig erklærer overfor fagforeningen at ny arbeidsgiver ikke ønsker å bli bundet.
- Overførte arbeidstakere har uansett rett til å beholde individuelle arbeidsvilkår som følger av tariffavtale som den tidligere arbeidsgiver var bundet av. – inntil tariffavtalen utløper eller det inngås ny, jfr. aml. § 16-2(3)



Ansattes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse, forts.

Rettigheter basert på tariffavtaler

- Ved kommunesammenslåing videreføres alle rettigheter basert på tariffavtalen.
- Dette fordi tidligere og ny arbeidsgiver tilhører det samme tariffområde og er bundet av det samme tariffavtaleforholdet.



Uenighet vedr. lokale særavtaler

- Delta og flere andre arbeidstakerorganisasjoner mener at ny kommune eller fylkeskommune ikke kan reservere seg mot lokale særavtaler.
- Hvis ny arbeidsgiver reserverer seg mot særavtale: Krev tvisteforhandlinger i medhold av HA del A § 7 om rettstvister!



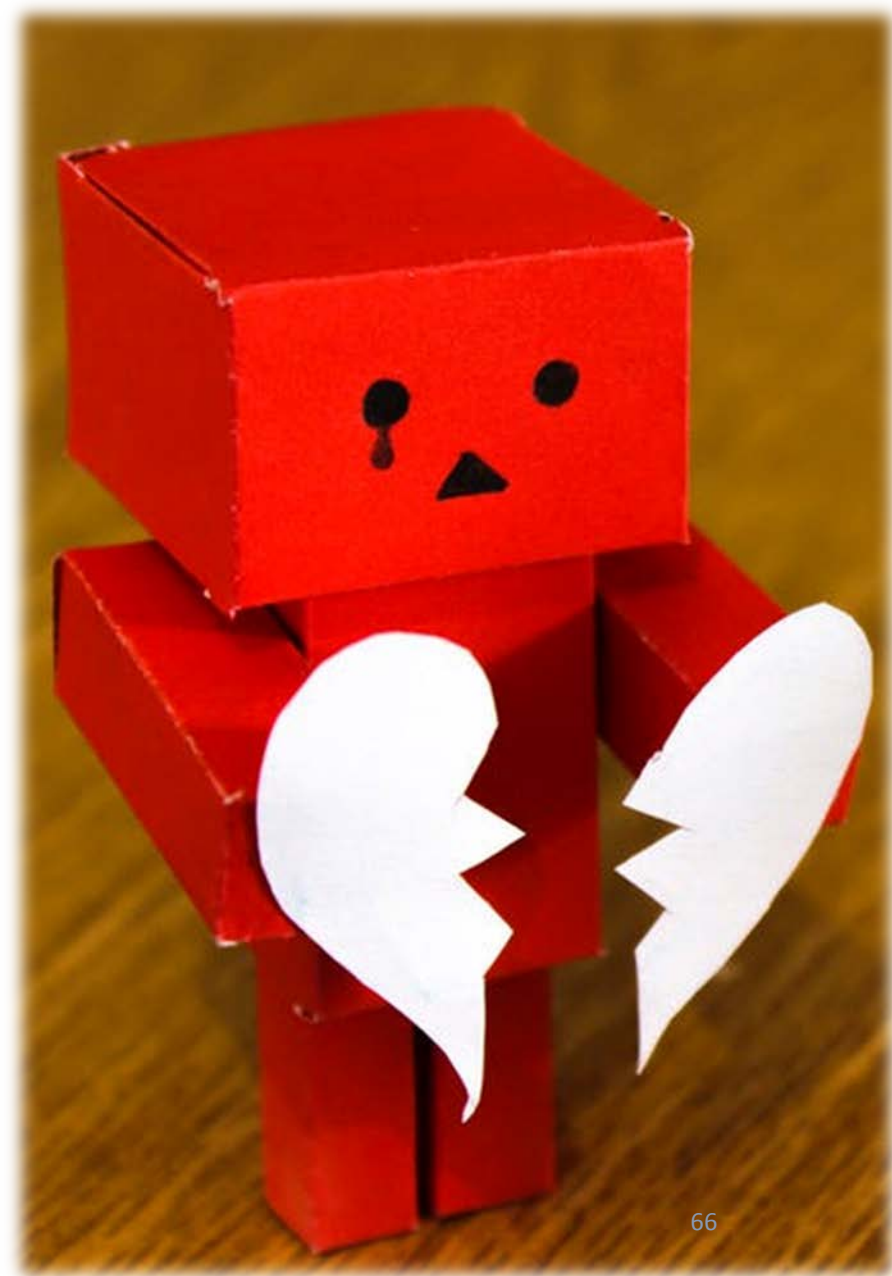
Pensjonsrettigheter

Ved sammenslåing av enheter innen samme tariffområde skjer det ikke noen endringer i pensjonsrettighetene når disse følger av tariffavtalen – slik som i KS-området.



Pensjonsrettigheter forts.

Ved overdragelse til ny arbeidsgiver i et annet tariffområde, kan en ny arbeidsgiver velge å gjøre gjeldende en annen og dårligere pensjonsordning, jfr. aml. § 16-3 (3)



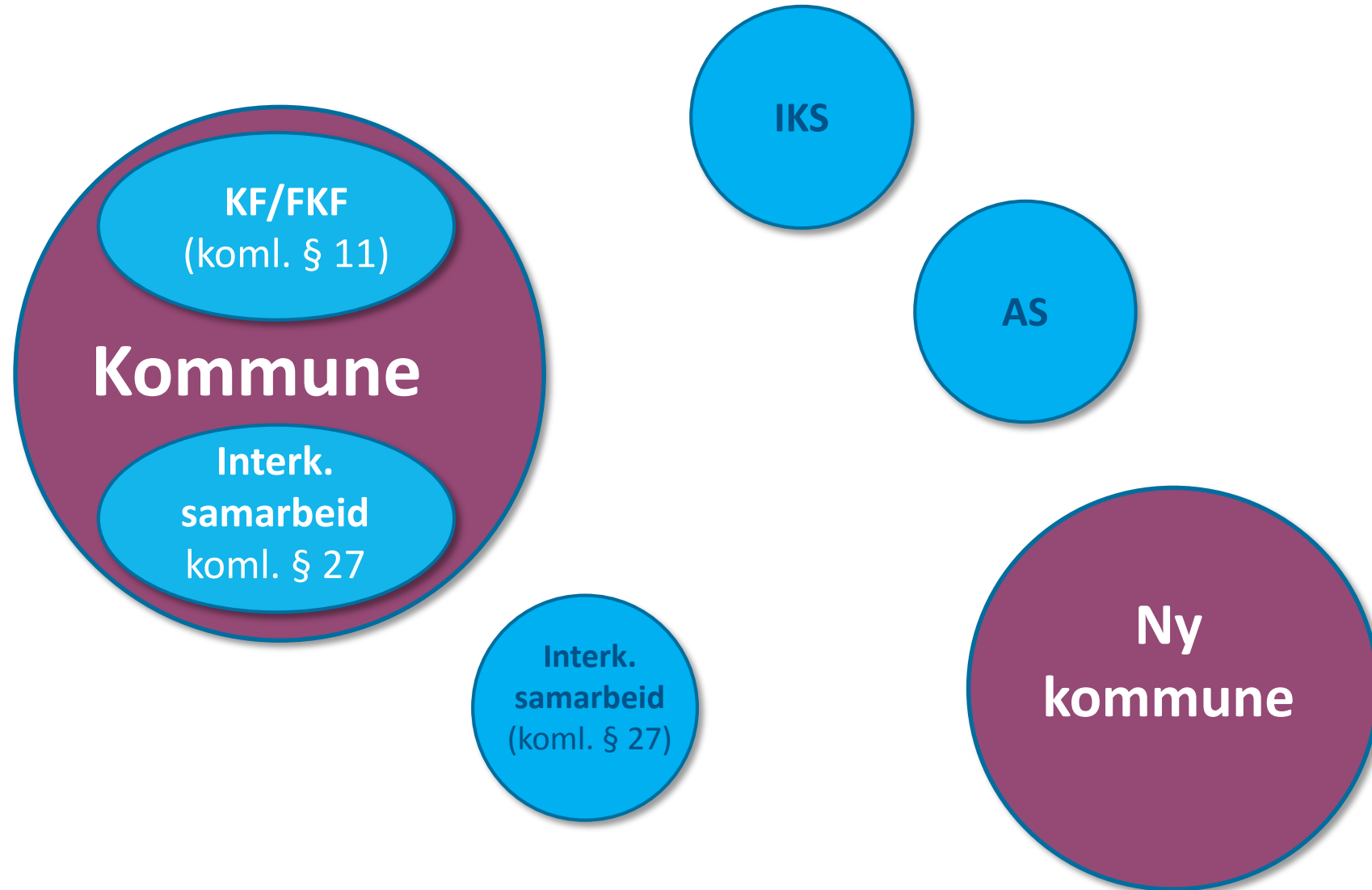
OBS!

Er det er aktuelt å overføre noe til et annet rettssubjekt – utenfor kommunen eller fylkeskommunen ?

- Ved virksomhetsoverdragelse til et *annet rettssubjekt som tilhører et annet tariffområde enn kommune eller fylkeskommune* – vil arbeidstakere kunne risikere å få svekket bl.a. pensjonsrettigheter.
- **Vær** derfor **på vakt** hvis det i forbindelse med sammenslåingen er aktuelt å overføre noe *til et annet rettssubjekt enn en kommune eller fylkeskommune* – f.eks. til et aksjeselskap!

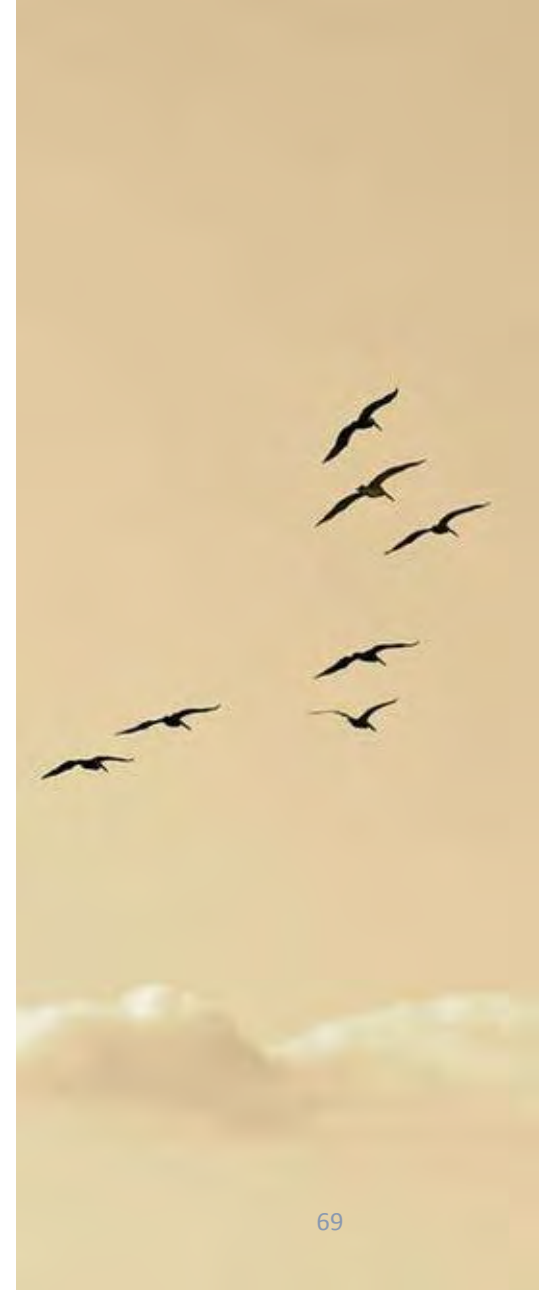


Arbeidsgiver- og tarifftilhørighet



Arbeidsgiver- og tarifftilhørighet

- Kommunalt foretak (KF) og fylkeskommunalt foretak (FKF) i henhold til kommunelovens kapittel 11 – er del av kommunen – beholder KS tariffavtale.
- Interkommunalt samarbeid i henhold til kommunelovens § 27 - kan være del av kommunen - men kan også være et selvstendig rettssubjekt - bør avklares i forkant hvem som er arbeidsgiver.
- Interkommunalt selskap (IKS) – selvstendig rettssubjekt – IKS velger arbeidsgivertilhørighet og tarifftilhørighet.
- Aksjeselskap (AS) – selvstendig rettssubjekt – AS velger arbeidsgivertilhørighet og tarifftilhørighet
- Ny kommune etter kommunesammenslåing – ny enhet i henhold til inndelingslovens § 3 – men samme tarifftilhørighet.





Vern mot oppsigelse ved virksomhetsoverdragelse

- Overdragelse av virksomhet til annen arbeidsgiver er ikke i seg selv grunn til oppsigelse eller avskjed fra tidligere eller ny arbeidsgiver, jfr. Aml §16-4, nr. 1.
- Men arbeidsgiverne *kan* gå til oppsigelse eller avskjed av andre grunner dersom vilkårene er tilstede etter de alminnelige reglene for stillingsvern i aml § 15-7 og § 15-4.



Hvilke endringer kan gjøres ?

Endringer som den gamle arbeidsgiver kunne gjøre ensidig i kraft av styringsretten,

vil den nye arbeidsgiver også kunne gjøre – på samme måte som den gamle... , jfr. temaet «arbeidsgivers styringsrett»



- **Omstillingsavtaler**

Innhold



Omstillingsavtaler

- Inngås av og til mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte i tilknytning til omstilling.
- En **frivillig** sak å inngå avtale.
- Opp til partene hva avtalen eventuelt skal inneholde og hva den skal regulere.
- Ta gjerne kontakt med regionskontoret for råd!



Eksempler på temaer i en omstillingsavtale

- Formålet og rammen for avtalen
- Hvem er part i avtalen
- Hvordan medbestemmelse skal skje
 - På hvilke nivåer?
- Informasjon og drøfting
 - Med hvem ?
 - Når?
 - Hvordan?



Eksempel på temaer i omstillingsavtale, forts.

- Hvordan sikre de ansattes rettigheter
- Virkemidler for å beholde kompetanse
- Kompetansetiltak?
- Eventuell kompensasjon for økt reisevei ?



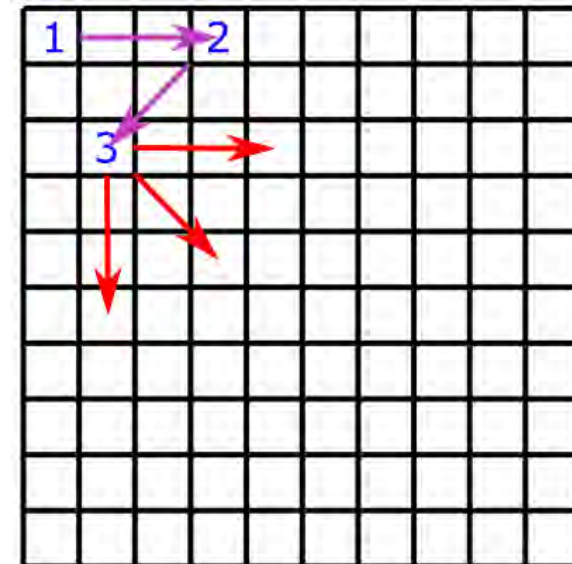
OBS-punkter:

- En omstillingsavtale må ikke være i strid med lover, tariffavtaler eller andre avtaler
- Husk HTA § 3.3 «under ellers like vilkår»
- OBS! Unngå skjønnsmessige kriterier!



Delta sitt utgangspunkt:

- Sammenslåingen skal skje uten at noen mister ansettelsesforholdet!
- Forsøk å få dette inn i en eventuell omstillingsavtale!



F.eks.:

I tilfelle hvor bemanningsplan medfører «dubletter» etter sammenslåingen, skal alle overtallige sikres tilbud om annet egnet arbeid i den nye kommunen.



Hva gjør du som tillitsvalgt hvis arbeidsgiver vil ha med noe i en omstillingsavtale, og som du er uenig i?

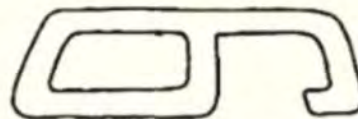


Gi uttrykk for uenighet!



- Uenighet med arbeidsgiver skal nedfelles skriftlig.
- Kan fremkomme i referat, protokoller eller i brev til arbeidsgiver.
- Viktig at TV uenighet blir dokumentert hvis eventuell etterfølgende sak.

SIX



NINE

Just because you are right,
does not mean, I am wrong.
You just haven't seen life
from my side.



I verste fall –
hva hvis arbeidsgiver
vil diskutere
nedbemanning?



Argumenter for hvorfor eventuell overtallighet må løses på annen måte enn ved oppsigelser !

- **Gi større trygghet og ro i prosessen**
- **Hindre kompetanseflukt**
- **Kan løses på annen måte – naturlig avgang etc...**



- **Eventuell overtallighet**
- **Lederstillinger**

Innhold



Overtallighet ?

- Arbeidstakerne kan ikke sies opp på grunn av selve virksomhetsoverdragelsen - jfr. aml § 16-4 (1)
- Oppsigelse kan gis av andre grunner dersom det er saklig grunnlag for det
- Men det bør ved sammenslåing gis garanti for at ingen skal miste sitt ansettelsesforhold!



Spørsmål å stille i en eventuell nedbemanningssituasjon

F.eks.:

- Er det foretatt konsekvensanalyse?
- Kan økonomien bedres ved hjelp av andre tiltak?
- Har mulige andre tiltak været drøftet med tillitsvalgte?
 - F.eks. naturlig avgang?
 - Innføre stillingsstopp?
 - Opphør av midlertidig ansettelse- vikariater?



Hvis det skal foretas endringer i bemanningen

- Arbeidsgiver har ansvar for å utarbeide ny samlet bemanningsplan som viser nå-situasjonen og plan for bemanning i den nye kommunen.



Hvis det foretas endringer i bemanningen forts.

- Medvirk til at arbeidsgiver har gode rutiner for kartleggingssamtaler med de som antas bli berørt.
- Det utarbeides kartleggingsskjema som brukes til formålet, og dette skjema må utfylles av partene så nøyaktig som mulig, deretter signeres av ansatte og leder.
- Ansatte skal informeres om at de kan ha med seg tillitsvalgt.



Aml § 15-7 – vern mot usaklig oppsigelse

- En oppsigelse må være saklig.
- En oppsigelse på grunn av driftsinnskrenkning eller rasjonalisering er ikke saklig hvis arbeidsgiver har annet passende arbeid i virksomheten å tilby arbeidstaker.
- Det skal foretas en avveining mellom virksomhetens behov og de ulemper oppsigelsen påfører den enkelte.



Vedr. kriterier for utvelgelse

- Utvelgelseskriterier skal drøftes med de tillitsvalgte
- OBS Hovedtariffavtalens regler i Kap 1 § 3 punkt 3.3.



Tariffregulert utvelgelseskriterium

I kommunesektoren (KS): HTA § 3.3.

«Ved innskrenkning/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommune/virksomheten* sies opp først,.....»



Hva betyr «Under ellers like vilkår» ?

- Dersom det ikke er vesentlig forskjell på arbeidstakernes kompetanse, herunder formell utdanning og realkompetanse,
- og det heller ikke er vesentlig forskjell på arbeidstakernes livssituasjon, herunder tatt i betraktning menneskelige og sosiale hensyn,
- skal den med kortest ansiennitet sies opp først.
- Dette gjelder «innenfor vedkommende arbeidsområde»



Hva betyr «kortest *tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde*» i HTA § 3.3.?

Delta mener:

«Arbeidsområde» betyr det faglige arbeidsområde i hele kommunen.

Utgangspunkt:

Hele kommunene er utvelgelseskrets.

Innsnevring av utvelgelseskrets vil innebære en undergraving av ansiennitetsprinsippet.

Ikke aksepter innsnevring av utvelgelseskrets!



Vedr. kriterier for utvelgelse

- Må ikke være i strid med tariffavtalen
- Må ikke være vilkårlige eller bygge på utenforliggende hensyn og ikke innebære usaklig forskjellbehandling.
- Ikke godta kriterier som overlater for mye til arbeidsgivers skjønn
- Ikke godta kriterier som i realiteten nærmest peker ut hvem som eventuelt blir oppsagt

OBS!

Tillitsvalgte skal aldri være med på å velge ut hvem som eventuelt må sies opp!

93



Om lederstillinger

De krav som stilles til stillinger i den sammenslåtte kommunen

- må være saklig begrunnet
- og ikke for å omgå enkelte som kan ha rettskrav.



Om lederstillinger forts.

- Hva menes med rettskrav ?
 - En arbeidstaker som ser sine arbeidsoppgaver i vesentlig grad videreført i en annen stilling i den nye organisasjonen, har krav på å følge arbeidsoppgavene og har krav på stillingen
- Hva når flere har krav på stillingen ?
- OBS ikke godta «fristilling»!
- Ansatte skal ikke måtte søke på sin stilling !
- Arbeidsavtalen består inntil den eventuelt er sagt den opp !



Om lederstillinger forts.

- Hvis flere har krav på stillingen må arbeidsgiver tilby stillingen til en av de overtallige ut fra de utvelgelseskriterier som gjelder ved overtallighet – jfr. HTA § 3 pkt. 3.3.
- Det er *ikke* en ansettelsesvurdering som skal foretas.
- De som anses overtallig skal tilbys annet passende arbeid i kommunen, jfr. aml. § 15-7 (2).



- **Tillitsvalgtordningen i ny kommune**



Tillitsvalgtordningen i den nye kommunen

- Hvordan tegnes det **nye** kommunekartet?
- Deltas tillitsvalgtordning bør etableres slik at påvirkning, medbestemmelse og drøftinger/forhandlinger ivaretas best mulig.
- Ny tillitsvalgtordning drøftes i forkant av sammenslåingen.
- Valg på ny HTV må forberedes og gjennomføres.
- Retningslinjer for valg. Kontakt regionskontoret.



Sak til Hovedstyret 21.-22. mars ad kommune- og regionreformen - Konsekvenser for Deltas organisering

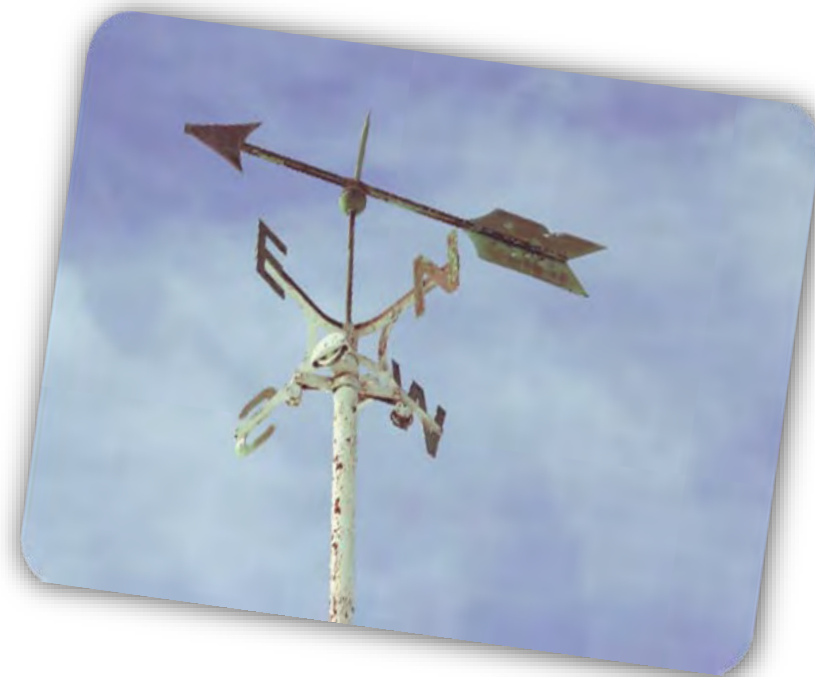
Det foreligger forslag om nytt pkt. 8 som kommer til anvendelse ifm. realisering av reformen, inkludert sammenslåing av Kirkelige fellesråd.

Utdrag fra forslaget:

- Unntak fra retningslinjene om valg i 2019 – valgperioden forlenges. (NB! Nytt etter Hovedstyrets behandling)
- Regionkontoret har ansvar for kunngjøring og praktisk gjennomføring
- Valg av valgkomitè
- Elektroniske valg av HTV
- Kommune- og regionreformen skal ikke påvirke representasjon innad i Delta i denne kongressperioden (2016-2020)



- En konsekvens av reformen er at Delta tilpasser sine retningslinjer for valg av avtaletillitsvalgte
- Deltas demokratiske prinsipper for valg skal selvsagt ivaretas
- Deltas hovedstyre behandler forslag til endringer i «Retningslinjer for valg av avtaletillitsvalgte» i sitt møte 21. mars.





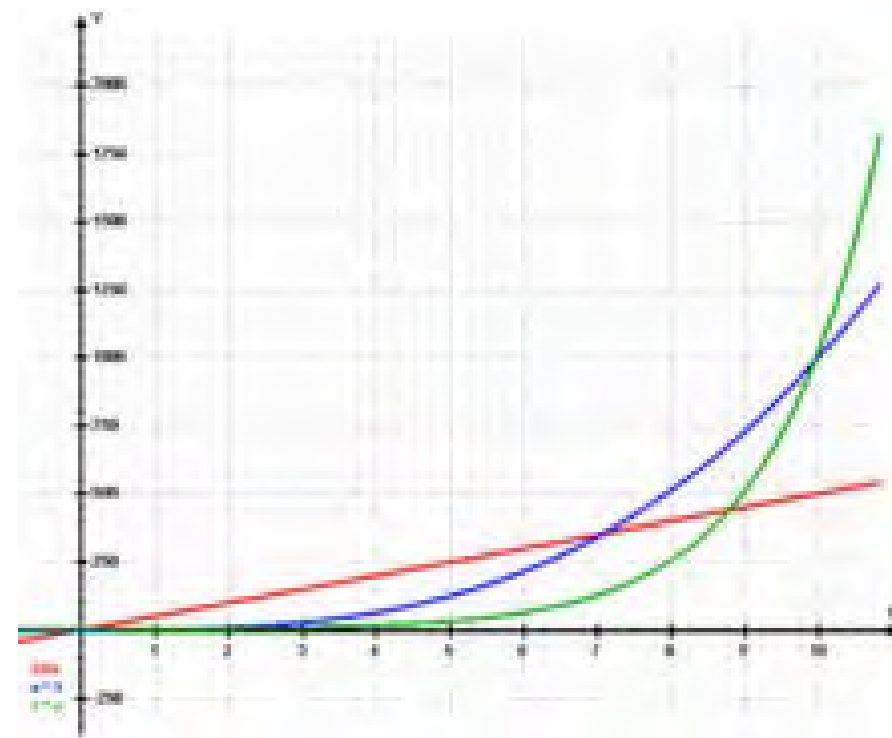
Lønn til HTV
for den nye kommunen
bør avklares i forkant av sammenslåingen!



Muligheter når tillitsvalgtordningen slås sammen



Ny tillitsvalgtordning kan bety muligheter for vekst i de kommuner der vi ikke har vært representert før sammenslåingen.



Ikke bare tillitsvalgtoordningen som endres...

- Vernetjenesten – ett hovedverneombud
- Amu
- Administrasjonsutvalg
- Osv.



- **Hva kan påvirke omstillingene?**

Innhold



Hvordan sikre sunne omstillingsprosesser?



5 faktorer som bidrar til sunne omstillingsprosesser:

- Lokale normer/kultur
- De ansattes mangfold og variasjon
- Leders tilgjengelighet
- Tidlig rolleavklaring
- Konstruktiv konflikthåndtering



Medaljens bakside

- **Mulig frustrasjon...?**
- Omstilling samtidig med ordinær drift
- Manglende involvering og informasjon
- Generell motvillighet mot endring
- Nye (data)systemer trenger innkjøring



Ulike reaksjoner

- Mennesker er ulike
- Endringer kan medføre muligheter, men også tap...
- Når alt er usikkert kan det være vanskelig å se hvilke muligheter endringen kan gi
- Tidligere opplevelser kan spille inn – positive og negative
- Obs på arbeidsmiljøet og evt. økt sykefravær



Ansattes plikter

Ansatte har plikt til å ta ansvar for å vurdere sin egen og kollegers arbeidssituasjon og å aktivt medvirke i arbeidet med å forebygge belastninger og forbedre arbeidsmiljøet. (Arbeidstilsynet)

Aml. § 2-3

Arbeidstaker skal medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Arbeidstaker skal delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten og skal aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir satt i verk for å skape et godt og sikkert arbeidsmiljø.



- **Veien videre – oppsummering**



Verktøy for veien videre

- Andre tillitsvalgte
- Delta Direkte
- Håndbøker
- Delta.no
- Hovedavtalen
- Nyhetsbrev
- Regionkontorene



Hva har vi lært?



- Tillitsvalgte gis muligheter for å påvirke prosess og resultatet
- Mange ansatte vil ikke merke noe særlig. Andre vil merke mye
- Reglementer, særavtaler, lokal lønnspolitikk – mye kan endres
- Virksomhetsoverdragelse
- Endringene kan få konsekvenser for arbeidsmiljøet
- Medvirkning kan styrke oppslutningen
- HA og AML har viktige bestemmelser
- Tillitsvalgtordningen
- Lav terskel for å kontakte Delta!



THE BEST GIFT
IS YOU!



PARKING
2
HOUR
LIMIT
9:00 AM
TO
6:00 PM



Vi strekker oss:

**«Medlemmenes
innflytelse og
trygghet i
arbeidslivet
i sentrum.»**



delta

VI GJØR
NORGE BEDRE

Delta gjør Norge bedre!

www.delta.no

