

Veiledning for tillitsvalgte i Delta

Kommune, - region- og kirkelige fellesrådsreformene

Utarbeidet 25. januar 2019

1	<i>Innledning</i>	3
2	<i>Hovedstyrets beslutninger</i>	3
A	Tillitsvalgte	4
3	<i>Tillitsvalgtordningen i ny virksomhet</i>	4
3.1	Generelt	4
3.2	Tillitsvalgtstruktur i ny virksomhet	4
3.3	Frikjøp	4
3.4	Overgangsordninger	5
4	<i>Valg av tillitsvalgte til ny tillitsvalgtordning</i>	5
4.1	Generelt	5
4.2	Valgperiode	5
4.3	Valgkomite for valg av øverste tillitsvalgt i virksomheten	5
5	<i>Nye lokale ledd i Delta</i>	5
6	<i>Tilgang til medlemsregisteret</i>	6
7	<i>Bygge kultur</i>	6
7.1	Tiltak - mulige verktøy for kulturbygging	6
7.1.1	Medlemspleie	6
7.1.2	Samarbeid med arbeidsgiver	6
8	<i>Informasjon</i>	7
8.1	Informasjon til tillitsvalgte	7
8.2	Informasjon til medlemmene	7
8.3	Informasjon til Delta Direkte	7
8.4	Informasjon til hovedstyremedlemmene	8
9	<i>NAV – AVYO</i>	8
10	<i>Praktiske tiltak</i>	8
10.1	Regional tilhørighet etter 01.01.2020	8
B	Kollektiv arbeidsrett	9
11	<i>Representasjon</i>	9
12	<i>Frikjøp</i>	9
13	<i>Lokale særavtaler</i>	9
14	<i>Administrative ordninger</i>	9
C	Individuell arbeidsrett	10
15	<i>Omstillingsavtaler</i>	10
16	<i>«En Delta-stemme»</i>	10
17	<i>Arbeidsgivers styringsrett</i>	10
18	<i>Reisevei</i>	11
19	<i>Tendenser</i>	11
	Vedlegg	12
	Kontaktpersoner i AVYO	12

1 Innledning

Kommuner, fylkeskommuner og de kirkelige fellesrådene er gjenstand for sammenslåinger gjennom tre reformer. De kirkelige fellesrådene slås sammen som en konsekvens av kommunereformen. Delta er opptatt av at alle virksomhetsledd og tillitsvalgte som blir berørt av reformene inkluderes i den informasjonen, de samlinger, møter og annen virksomhet som vi bidrar med i dette arbeidet.

Dette heftet er en oppdatert veiledning for tillitsvalgte og rådgivere i Delta for hvordan vi bør møte oppgavene vi møter i sammenslåingsprosessene. Mange har nå kommet langt i arbeidet og notatet tar konkret for seg aktuelle problemstillinger. Ingen av prosessene er like hverken i innhold, fremdrift eller resultater, rådene og løsningene vil derfor variere fra og løsningene vil bli ulike.

Vi oppfordrer også til å bruke Håndbok for tillitsvalgte i forbindelse med kommunesammenslåing samt Deltas nettsider aktivt i omstillingsarbeidet.

Vi omtaler i notatet de nye kommunene, fylkeskommunene og kirkelige fellesrådene som *de nye virksomhetene*. Der hvor det gis praktiske eksempler fra kommunereformen, er disse også i stor grad overførbare til regionreformen og de kirkelige fellesrådene.

2 Hovedstyrets beslutninger

I Sak 18-23-Regions- og kommunereformen – konsekvenser for Deltas lokale organisering, vedtok hovedstyret i Delta i mars 2018 følgende:

1. Nytt pkt. 8 i «[Retningslinjer for valg av avtaletillitsvalgt](#)» godkjennes og legges som grunnlag for tilpasning til og konsekvenser av Kommune- og regionreformen.
2. Hovedstyret fastslår at Kommune- og regionreformen ikke får konsekvenser for representasjonsordning til representantskap og hovedstyre i Delta i kongressperioden 2017-2020.

Videre gjelder følgende regler for valg av Deltas tillitsvalgte i kommuner/fylkeskommuner som er berørt kommunesammenslåingen i tiden frem til 01.01.2020:

- Valgperioden for tillitsvalgte prolongeres frem til 01.01.2020
- Valg av ny tillitsvalgt gjennomføres innen utgangen av november 2019. Prosessen ivaretas av regionskontorene i tråd med nytt punkt 8 i retningslinjene for valg.
- Den første valgperioden for ny tillitsvalg i sammenslått kommune/fylkeskommune gjelder fra 01.01.2020 til 01.02.2021.
- Regionskontorene får i oppdrag å igangsette arbeidet, i samarbeid med de lokale tillitsvalgte, om å få på plass forslag til ny organisering av Delta lokalt i god tid før valgprosessene skal igangsettes høsten 2019.

I Sak 18-23-Regions- og kommunereformen – konsekvenser for Deltas lokale organisering, vedtok HST i januar 2019 følgende:

1. Valgperioden for alle tillitsvalgte som er berørt av Kommune- og regionreformen, herunder de aktuelle kirkelige fellesrådene, prolongeres frem til 01.01.2020.
2. Hovedstyret åpner for at de lokale tillitsvalgte i samarbeid med administrasjonen finner frem til praktisk lokal organisering i 2019, slik at medlemmenes kollektive og individuelle behov ivaretas. Videre skal arbeide med tilpasningen mot ny lokal struktur pr 01.01.2020 igangsettes.

A Tillitsvalgte

3 Tillitsvalgtordningen i ny virksomhet

3.1 Generelt

Delta anbefaler at tillitsvalgtordningen for den nye virksomheten er drøftet¹ og klargjort før valg av ny øverste tillitsvalgt gjennomføres.

I de tilfellene hvor Delta i dag har flere HTVer (fra samme kommune eller i kommunene), må denne drøftingen gjennomføres i samråd med alle HTVene. HTVene velger hvem som skal representere dem i disse drøftingene.

De lokale forholdene avgjør hvem som faktisk gjennomfører drøftingene fra Delta sin side, men det mest naturlige vil være vår representant i PSU. Dersom vi ikke er representert i PSU må de aktuelle tillitsvalgte bli enige om hvem som skal representere Delta i disse drøftingene. Dersom man lokalt ikke blir enige om hvem som skal representere, bringes spørsmålet inn for regionskontoret.

Dersom man ikke blir enige om noe annet, legges virksomhetsleddenes medlemstall i de ulike sammenslåingsvirksomhetene til grunn for hvilken HTV som skal representere Delta.

Det kan imidlertid finnes unntak fra dette for eksempel dersom den nye arbeidsgiveren/prosjektlederen/rådmannen ønsker å drøfte ny tillitsvalgtordning med den nye øverste tillitsvalgte.

Da må det foretas en vurdering lokalt – om dette er noe vi skal gå med på.

Dersom man vurderer at det allerede nå er et godt nok grunnlag til å gå til valg på, så kan man i samarbeid med regionskontoret gjennomføre valg av HTV i ny virksomhet basert på den informasjonen om tillitsvalgtordning/frikjøp som finnes.

Dersom grunnlaget vurderes som for usikkert til å foreta valg på, må arbeidsgiver forholde seg til den/de som allerede er utpekt/valgt til å representere Delta i ulike fora.

3.2 Tillitsvalgtstruktur i ny virksomhet

HA KS Del B, §1.2: *Medbestemmelse og medinnflytelse skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunenes/fylkeskommunenes organisering.*

§ 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp “a) Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i bestemmelsene i § 3-3 og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser.....”

Når virksomhetens nye organisering er klar, kan tillitsvalgtstrukturen drøftes (antall og lokalisering). Tillitsvalgtstrukturen skal sammenfalle med virksomhetens styringsstruktur og på en måte som gir mulighet for å ivareta medlemmenes interesser i alle deler av virksomheten.

De lokale tillitsvalgte må i samarbeid med regionskontoret vurdere om dette er en god anledning til å opprette fellestillitsvalgt for YS.

3.3 Frikjøp

Størrelsen på frikjøpet påvirkes direkte av at antall medlemmer som står bak den tillitsvalgte i den nye virksomheten. En sammenslåing bør gi flere medlemmer bak den tillitsvalgte og er dermed et grunnlag for økt frikjøp. Men også den sammenslåtte virksomhetens organisering og tillitsvalgtorganisering får konsekvenser for frikjøpsordningen.

¹) i KA skal dette forhandles (HA §9-2.a)

3.4 Overgangsordninger

Både før og etter sammenslåingen er et faktum, kan det være behov for midlertidige løsninger i tillitsvalgtordningen.

Dette må vurderes lokalt, i samarbeid med regionskontoret.

4 Valg av tillitsvalgte til ny tillitsvalgtordning

4.1 Generelt

Regionskontorene har ansvar for kunngjøring og praktisk gjennomføring av valg på øverste avtaletillitsvalgt.

I de tilfeller det er flere øverste avtaletillitsvalgte, har regionskontoret ansvar både for planlegging og gjennomføring av valg av ny øverste avtaletillitsvalgt.

4.2 Valgperiode

For å komme i takt med Deltas valgperiode, jfr. pkt. 2 i retningslinjene, velges nye avtaletillitsvalgte for resten av perioden, dvs til 1/2-21 for HTV og 1/4-21 for PTV.

4.3 Valgkomite for valg av øverste tillitsvalgt i virksomheten

Retningslinjer for valg av avtaletillitsvalgte, pkt 8,5:

Det skal opprettes valgkomite, med representasjon fra hver av de sammenslåtte virksomhetene.

Dersom det ikke lar seg gjøre å etablere valgkomite med representasjon fra de berørte virksomheter, ivaretar regionskontoret hele valgprosessen i tråd med Deltas demokratiske prinsipper for valg.

Resultatet av valg av øverste tillitsvalgte meldes til arbeidsgiver av valgkomite eller regionskontor.

Valgkomiteen skal bestå av likt antall medlemmer fra de sammenslåtte virksomhetene – til sammen minst 3 personer. På denne måten ivaretas demokratiet indirekte ved at alle virksomhetene får samme mulighet til å påvirke prosessen og direkte ved at hvert medlem har en stemme i valget.

Regionskontoret må gi valgkomiteen kontakt data til alle berørte medlemmer.

5 Nye lokale ledd i Delta

Lokalleddsstrukturen i Delta, følger arbeidsgiverlinjen. Derfor opprettes de nye lokale leddene formelt 01.01.2020. I henhold til Deltas vedtekter er fortsatt den øverste avtaletillitsvalgte også leder av det lokale leddet.

Lokale forhold kan imidlertid åpne for eller kreve at det nye lokale leddet opprettes allerede i løpet av 2019. Dette kan særlig være aktuelt i de tilfellene hvor vi har HTV i bare en av sammenslåingsvirksomhetene. Sammenslåing av lokale ledd før 01.01.2020, må foregå gjennom en dialog mellom de lokale leddene, regionskontoret og Delta sentralt.

Det er uansett ønskelig å starte samarbeidet i det nye virksomhetsleddet så tidlig som mulig, slik at leddet er fullt ut operativt ved årsskiftet eller snarest mulig etter det.

Samarbeid om både om ulike aktiviteter og økonomi vil være aktuelt allerede i løpet av 2019.

Dette samarbeidet styres vanligvis av de øverste tillitsvalgte i fellesskap. Det kan også delegeres til representanten i PU eller til den valgte øverste tillitsvalgte i den sammenslåtte virksomheten.

Der vi mangler tillitsvalgte i en eller flere av sammenslåingsvirksomhetene, må regionskontoret bidra i dette arbeidet.

6 Tilgang til medlemsregisteret

Normalt følger tilgangen til medlemsregisteret av partsforholdet til arbeidsgiver. Hensikten med tilgangen til medlemsregisteret er å ivareta medlemmenes individuelle og kollektive behov, samt deres behov for informasjon og medlemspleie. Med andre ord: at vi oppfyller «kontrakten» medlemskapet innebærer.

Ved sammenslåinger kan det være hensiktsmessig å styre tilgangene slik at man kan nå ut til alle medlemmer i den nye virksomheten før den er formelt etablert.

Tilgangene til medlemsregisteret vil styres ut fra reelle behovet fram til selve sammenslåingen. Tillitsvalgte må ha dialog med sitt regionskontor som igjen formidler behovene til Delta Direkte.

Også her vil det være lokale ulikheter knyttet til når partsforholdet går over til den nye virksomheten og hvilke rettigheter Deltas HTVer har i de sammenslåingsvirksomhetene som ikke har HTV.

Når de nye strukturene er på plass 01.01.2020, faller tilgangene tilbake til normalen.

7 Bygge kultur

Lokale behov og lokalkunnskap må legges til grunn for den støtten og de tilbud som gis til medlemmene i de ulike sammenslåingsvirksomhetene.

Dersom noen av leddene ikke har HTV, bør man vurdere å prioritere disse innledningsvis.

Fram mot formell sammenslåing er det viktig å huske på å ivareta alle YS-medlemmene man har ansvar for i sammenslåingsprosessene.

7.1 Tiltak - mulige verktøy for kulturbygging

7.1.1 Medlemspleie

Delta sentralt vil utarbeide et opplegg for medlemskveld/kurs/samling med et innhold som ivaretar bygging av fellesskap og etablering av felles kultur, som regionkontorene og de tillitsvalgte kan bruke.

I tiden som gjenstår til sammenslåing oppfordres både regionkontorer og tillitsvalgte å bygge felles kultur ved gjennomføre aktiviteter som omfatter alle medlemmene i sammenslåingsvirksomhetene. Virksomhetsleddene som ikke har tillitsvalgte bør følges opp spesielt.

Det er satt av nøkternt midler til slike tiltak sentralt. De lokale leddene søker om midler til regionskontoret, som evt samordner søknader og tildeler midler.

Regionene belaster Art 2746-Tidsaktuelle temasamlinger eller Art 5170-Aktivitet lokale ledd. Regionene kan om nødvendig be om ytterligere økonomisk støtte fra Organisasjonsseksjonen.

7.1.2 Samarbeid med arbeidsgiver

Vi lever i et samfunn og i en digital revolusjon med reformer og omstilling både i privat og offentlig sektor, og endringer er noe vi må forholde oss til kontinuerlig. Dagene er over for «nå er vi endelig ferdig med denne reformen, nå kan vi ta det rolig en stund». All endring er krevende både for ansatte og arbeidsgiver og dersom vi skal bidra med noe som er nyttig for begge parter, bør vi tilby noe som bidrar til gode endringsprosesser.

Noe av det viktigste vi kan gi våre medlemmer i møte med framtidens arbeidsliv er endringskompetanse. Dette kan være light-versjoner i form av kortere foredrag der betydningen av den enkeltes innstilling til endring belyses og der deltagerne får motivasjon til å være med i «endrings-båten» framfor å øse vann inn i den. Hvordan møte omstillinger konstruktivt - endring gir faktisk muligheter!

Man kan også invitere til kurs i endringsledelse noe som vil være mer ressurskrevende, men meget nyttig. Her har nok også arbeidsgiver mye å lære med tanke på forankring og involvering, kommunikasjon og implementering.

Det oppfordres til å ta initiativ overfor (den nye) arbeidsgiver for å sette i gang ulike tiltak for å «bygge endringskultur» allerede i 2019.

8 Informasjon

8.1 Informasjon til tillitsvalgte

Deltas tillitsvalgte får informasjon i flere kanaler: nyhetsbrev, møter med arbeidsgiver, møter med / veiledning fra regionskontoret, kurs, samlinger, facebook-sider osv.

Behovet framover er knyttet til praktiske råd og mer direkte oppfølging. Erfaringsutveksling er nyttig for alle som er berørt av reformene. Regionkontorene bør derfor organisere spesielle samlinger for tillitsvalgte i sin regioner og ikke legge dette inn som tema på felles nettverkssamlinger.

Det er ønskelig at tillitsvalgte som har erfaring fra allerede gjennomførte prosesser tas med på samlingene.

8.2 Informasjon til medlemmene

Der vi har tillitsvalgte, står disse for informasjon til sine medlemmer.

I de av sammenslåingsvirksomhetene vi ikke har tillitsvalgte, ivaretar vårt medlem i PSU deler av informasjonen. Dersom Delta ikke er representert i PSU må de aktuelle tillitsvalgte bli enige om hvem som skal stå for informasjonen.

Det kan være hensiktsmessig å utarbeide felles informasjon for alle sammenslåingsvirksomhetene.

Regionskontoret må være forberedt på å bistå både der vi har og ikke har tillitsvalgte. Avdeling for Kommunikasjon og politikk vil kunne bidra med råd og hjelp med tanke på lay-out og distribusjon.

Arbeidet med reformen og omstillingene det medfører er i seg selv en anledning til å fremheve viktigheten av å være organisert og å ha tillitsvalgt. Disse omstillingene er derfor også framhevet i rekrutteringsstrategien.

8.3 Informasjon til Delta Direkte

Regionskontorene må løpende informere Delta direkte om alle relevante organisatoriske endringer knyttet til Deltas virksomhetsledd og tillitsvalgte i forbindelse med reformen.

Delta Direkte oppretter en rutine for å rapportere og holde oversikt over denne informasjonen og videreformidle den til de nødvendige ledd i Delta sentralt og evt regionalt og lokalt.

8.4 Informasjon til hovedstyremedlemmene

Regionene oppfordres til å holde sitt hovedstyremedlem informert om statusen i regionen og eventuelt bruke hovedstyremedlemmets erfaring, kompetanse og veilednings- og påvirkningsmuligheter overfor de lokale tillitsvalgte i sammenslåingsprosessene.

9 NAV – AVYO

Der vi har Deltamedlemmer/-tillitsvalgte i NAV, er det viktig å klarlegge hvem som ivaretar våre medlemmers interesser i de interne NAV-foraene. NAV har egne, interne prosesser for å ivareta sammenslåingene i den statlige styringslinjen.

Det er ønskelig at også AVYO-medlemmene inkluderes når Delta arrangerer medlemsaktiviteter lokalt. Søknad om ekstra midler til dette rettes til regionskontoret.

Ta kontakt med AVYOs fylkesapparat for å få kontaktinformasjon til de lokale tillitsvalgte. Fylkesvis oversikt finner du i vedlegg til denne veiledningen.

Se [Sandefjordsrapporten](#), som blant annet på side 76 sier at: *Selv om rettighetene til ansatte i stat og kommune er forskjellige, bør det sikres at forhandlinger/drøftinger som angår felles arbeidsplass, skjer i åpne møter hvor begge parter er representert.*

10 Praktiske tiltak

Regionene skal gjennomføre minst en samling for berørte tillitsvalgte (i KS og KA) i regionen innen 20/6-19.

Regionene gjennomfører møter med de berørte tillitsvalgte og gjennomfører individuelle møter med de enkelte nye virksomhetene.

Videre oppfordres det til å gå i dialog med arbeidsgiver om et opplegg om endringer og kulturbygging (ref pkt 7).

Regionene må sørge for at det opprettes valgkomiteer snarest og innen 1/8 (ref pkt 4.3).

10.1 Regional tilhørighet etter 01.01.2020

Avtaletillitsvalgte i de sammenslåtte virksomhetene skal ha EN regional tilhørighet i Delta.

I de tilfeller lokale ledd slås sammen på tvers av Deltas nåværende regioner, avtales hvilket regionalt nettverk tillitsvalgte deltar på mellom den øverste tillitsvalgte i den nye virksomheten og de gjeldende regionskontorer.

Dersom ikke vektige argumenter taler for noe annet, legges virksomhetsleddenes medlemstall i de ulike Deltaregionene til grunn for hvilken region virksomhetsleddet skal tilhøre tilhører.

B Kollektiv arbeidsrett

11 Representasjon

Det ser ut til at man på mange steder har kommet frem til tilfredsstillende løsninger for representasjon sett opp mot hovedavtalens bestemmelser om dette samt de rundskrivene KS selv har sendt ut vedrørende lokalt partsarbeid og partssammensatte utvalg,

I de sammenslåingsprosessene hvor representasjon fortsatt er en utfordring må tillitsvalgte støtte til å håndtere dette. I en del sammenhenger er det for eksempel mer aktuelt for Delta/YS-K å være med i en arbeidsgruppe enn andre siden vi kan ha flertallet av de ansatte som blir berørt. Nye tillitsvalgte trenger mest oppfølging i så måte.

12 Frikjøp

Økt frikjøp har vist seg å være vanskelig å få til, til tross for at dette er pekt på som mulighet i hovedavtalen og i KS sine egne rundskriv. Erfaringene fra tillitsvalgte som har fått økt frikjøp er at de har argumentert med at de tillitsvalgte på toppen av sin ordinære tillitsvalgtfunksjon også skal følge opp omstillingsprosessene sammenslåingen krever. Da strekker ikke opprinnelig frikjøp til.

Det finnes mange gode argumenter for økt frikjøp. Frikjøpet bør også forlenges utover sammenslåingstidspunktet. Ingen slike prosesser er ferdige når sammenslåingen formelt finner sted.

13 Lokale særavtaler

Når det gjelder behandlingen av de lokale særavtalene synes det å være en tendens til at arbeidsgiversiden i større grad velger å gå forhandlingsveien ved å si opp avtaler for så å reforhandle framfor bare å avslutte avtalene. KS sin rådgivning har vært at de lokale særavtalene bare kan avsluttes. Dette er noe de sentrale arbeidstakerorganisasjonene har motsatt seg ved å hevde at men ikke kan fraskrive seg deler av et tariffkompleks som henger sammen. Alle tariffavtalene har sitt utspring i Hovedavtalen og der framgår også reglene for oppsigelse og forhandlinger om lokale særavtaler.

Ved reforhandling av særavtaler er det selvsagt et ønske om å få med seg det beste fra alle avtaler. Når det er snakk om forhandlinger må vi likevel være forsiktige med å forvente å beholde «det beste fra alt».

14 Administrative ordninger

I alle sammenslåingsprosessene har kommunene i tillegg til lokale særavtaler, en rekke «administrative forordninger» av ulike slag. Dette er omtalt i Del C – Individuell arbeidsrett.

Det er verd å merke seg at til tross for at arbeidsgiver har styringsrett i mange av disse forholdene, så har arbeidsgiver en drøftingsplikt og de tillitsvalgte en drøftingsrett som det er viktig å benytte.

I disse sammenhengene har de tillitsvalgte stor påvirkningsmuligheter til å bidra til gode og rettferdige løsninger som kommer både arbeidsgiver og de ansatte til gode.

C Individuell arbeidsrett

15 Omstillingsavtaler

Det er inngått en rekke omstillingsavtaler ifbm regionreformen. Det er ulikt i de forskjellige regionene om regionkontaktene har sett omstillingsavtalene. I region Sør-Vest har de bedt om at alle omstillingsavtaler skal innom regionkontoret for godkjenning før de signeres.

Regionskontorene må innhente alle omstillingsavtalene for å gå gjennom og få en overordnet oversikt over avtalene i sin region. Hvis det er avtaler som strider med Deltas syn, skal det vurderes om vi skal gå i fra avtalen. Ved tvil skal juridisk seksjon kontaktes.

Vi vet at det er punkter, blant annet forståelsen av HTA pkt. 3.3, som forstås ulikt av arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Det skal en sak opp for Høyesterett 12. februar 2019 (Skanska-saken) som er svært sentral i forståelsen av ansiennitetsprinsippet. Direkte gjelder saken forståelsen av Hovedavtalen LO-NHO § 8-2 (tilsvarende i KS HTA § 3.3).

16 «En Delta-stemme»

Juridisk seksjon utarbeider materiell på de mest sentrale arbeidsrettslige temaene, til bruk for regionskontorene. Hver sak vil være ulik i de konkrete vurderingene, og regionskontoret må tilpasse bruken til den enkelte saken.

Følgende temaer skal lages tekst på:

- Utvalgskrets
- Utvalgskriterier
- Særlig om ansiennitetsprinsippet
- Rettskrav på stilling
- «Fristilling»
- Annet passende arbeid
- Betalt spisepause

Tillitsvalgte må via regionskontorene spille inn til juridisk/forhandling når det kommer nye temaer som det er behov for å lage tekster på. Deltas ansatte oppfordres også til å bruke Workplace til å høre med hverandre om andre har erfaring med en problemstilling. Det bidrar til kunnskapsdeling på tvers og er en effektiv måte å jobbe på. Det anbefales videre at Zoom brukes for å samle dem som ønsker å diskutere et tema. Juridisk seksjon vil også delta der ved anledning og behov.

Regionkontorene kan også lage tekster. Før de legges ut som endelige på Digatorget, skal de kvalitetssikres av juridisk/forhandlingsseksjonen.

17 Arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett handler om rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet. Det må skje innenfor rammen av det arbeidsforholdet som er inngått. Styringsretten begrenses av lov, tariffavtale, arbeidsavtale, generelle saklighetsnormer og (kanskje, etter konkret vurdering) reglement.

Hva kan arbeidsgiver endre innenfor styringsretten?

Domstolene går ganske langt i å tillate endringer i arbeidsforholdet. Det er blant annet uttalt at «det som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet» kan arbeidsgiver endre på.

Når det gjelder reglement, spørres det hvordan reglementet er fastsatt. Er det goder som er ensidig fastsatt av arbeidsgiver, kan arbeidsgiver i utgangspunktet også ensidig endre det. Dette må vurderes konkret.

Dersom nåværende kommune kan endre forhold innenfor styringsretten, så kan ny kommune gjøre det samme. Det er viktig at det ikke skapes forventninger om at man har en rett etter regelverket til å ha med alle fordeler. Tillitsvalgte må være bevisste på at de må jobbe for å få de samme godene inn i nye avtaler.

18 Reisevei

Situasjonen med kommunesammenslåing gjør at ansatte rent praktisk ikke har mange muligheter til å motsette seg lengre reisevei. Gammel kommune opphører, og det er derfor ikke aktuelt å snakke om reservasjons- eller valgrett. Hvis endringen i arbeidsstedet utgjør en vesentlig endring til skade for arbeidstaker, anses arbeidsforholdet opphørt som en følge av arbeidsgivers forhold hvis en person velger å slutte på grunn av det, jf. aml § 16-4.

Det er rettspraksis på at blant annet 50 min økt reisevei må aksepteres. Økt reisevei på 1-1,5 time hver vei må sannsynligvis aksepteres. Det anbefales at det lages avtaler om kompensasjon for den økte reiseveien. Det er eksempler fra kommunereformen på avtaler om kompensasjon ved økt reisevei på mer enn 40 og 50 minutter. Det er også åpning for å avtale at reisevei skal regnes som arbeidstid – hvis det faktisk jobbes på reisen. Juridisk vil komme tilbake til reisevei.

19 Tendenser

Informasjon om at arbeidsgiver ikke definerer personer som overtallige. Det gjør at plikter etter aml om å se etter annet passende arbeid ikke iverksettes. Det kan være tilfeller hvor noen blir innplassert i stillinger mens andre, som kanskje ikke er så «ønsket» videre, blir trenert. Når plikter arbeidsgiver å tilby annet passende arbeid? Kan TV være med på å drive prosessen fremover, hvis det er til medlemmets fordel?

KS anbefaler kommunene å gå til oppsigelser slik at oppsigelsestiden utløper samtidig med tidspunkt for virksomhetsoverdragelsen. Ingen i ressursgruppen for kommunesammenslåing hadde sett dette enda (pr. møte 15. januar). Det oppfordres om å være oppmerksom på det og å vurdere aktivt om det er saklig grunn til oppsigelse når prosessen settes i gang. Det har også betydning for hvor vurderingen om annet passende arbeid foretas (kan ha forskjeller om det gjøres i gammel, mindre kommune eller i en ny og større kommune).

Kontaktpersoner i AVYO

ØSTFOLD

Leder Hege Christensen
NAV Sarpsborg
Mobil 47 31 43 60
hege.christensen@nav.no

AKERSHUS

Leder Hege Ekra
NAV Skedsmo
Mobil 97 07 06 55
hege.ekra@nav.no

OSLO

Leder Målfrid H. Torstensen
NAV Familie- og pensjonsytelser Oslo 1
Mobil 90 94 60 06
malfrid.torstensen@nav.no

HEDMARK OG OPPLAND

Leder Anne Hagestande
NAV Arbeidslivssenter Oppland
Mobil 93 40 31 91
anne.hagestande@nav.no

BUSKERUD

Leder Helga Peveri
NAV Familie- og pensjonsytelser Drammen
Mobil 97 61 46 76
helga.peveri@nav.no

VESTFOLD

Leder Line Christine Nord
NAV Larvik
Mobil 93 41 89 63
line.nord@nav.no

TELEMARK

Leder Tor Erik Øen
NAV Hjelpemiddelsentral Telemark
Mobil 91 79 98 33
tor.erik.oen@nav.no

AUST-AGDER

Leder Helge Olai Jensen
NAV Arbeid og ytelse Arendal
Mobil 934 91 337
helge.o.jensen@nav.no

VEST-AGDER

Leder Birgit K. Homme
NAV Hjelpemiddelsentral Vest-Agder
Tlf 917 78 410
birgit.homme@nav.no

ROGALAND

Leder Christian Bergh-Pedersen
NAV Kontaktsenter Rogaland
Mobil 40 04 02 06
christian.bergh-pedersen@nav.no

HORDALAND

Leder Bente Sandaunet
NAV Arbeidslivssenter Hordaland
Mobil 93 49 86 72
bente.sandaunet@nav.no

SOGN OG FJORDANE

Leder Elsa Kvernevik Halnes
NAV Arbeid og ytelse Sogn
Mobil 91 12 47 27
elsa.kvernevik.halnes@nav.no

MØRE OG ROMSDAL

Leder Roar Mortensen
NAV Ålesund
Mobil 91 37 30 15
roar.mortensen@nav.no

TRØNDELAG avd. Sør

Leder Rune Horgmo
NAV Falkenberg
Mobil 45 28 50 50
rune.horgmo@nav.no

TRØNDELAG avd. Nord

Anita Kristin Holme
NAV Trøndelag
Mobil 926 98 350
anita.holme@nav.no

NORDLAND

Leder Stine Sivertsen
NAV Bodø
Mobil 90 19 50 14
stine.sivertsen@nav.no

TROMS

Leder Geir Edvard Johannessen
NAV Familie- og pensjonsytelser Tromsø
Mobil 97 54 87 76
geir.e.johannessen@nav.no

FINNMARK

Leder Stig-Ronny Nilsen
NAV Hjelpemiddelsentral Finnmark
Tlf 92 81 14 99
stig-ronny.nilsen@nav.no

