

# Opplæring i Hovedavtalen (HA) og Tilpasningsavtalen ved Høgskolen i Østfold



## Innhold

- Trepartssamarbeidet i arbeidslivet
- Styringsrett
- Medvirkning som rett og plikt for ansatte
- Medbestemmelse for tillitsvalgte
- Hovedavtalen og tilpasningsavtalen
- Hovedtariffavtalen
- IDF i praksis

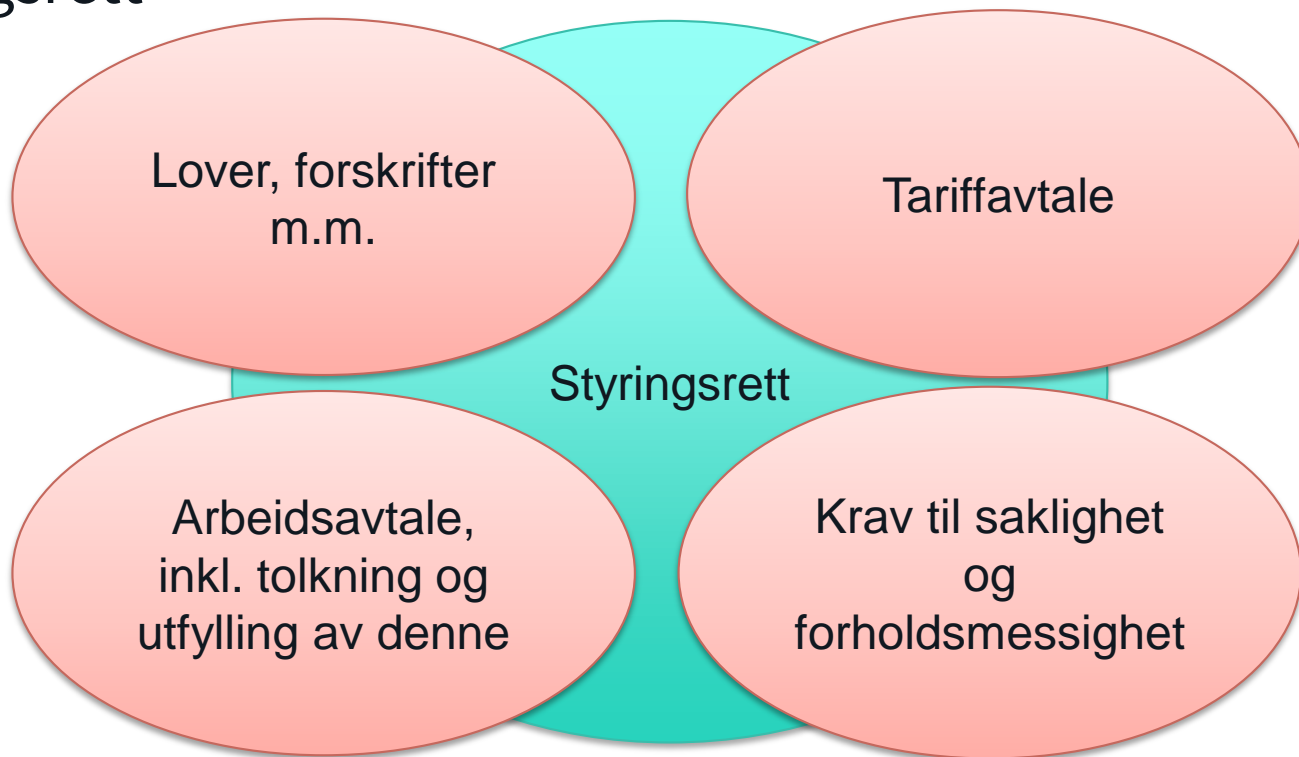
# Trepartssamarbeidet



Illustrasjon av den norske modellen (forenkla modell henta frå Korsnes 2003:13)

- Forklarer samarbeidet og forholdet mellom organisasjonene som representerer arbeidsgivere og arbeidstakere og staten.
- Trepertssamarbeidet gir grunnlaget for Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen.
- Den viser hvordan forholdene mellom partene reguleres i arbeidslivsspørsmål og da særlig i forhold til lønn og andre reguleringer i arbeidslivet som arbeidstid, ferie, pensjon m.m.
- En ordning som så sitt lys i mellomkrigstiden og som har blitt utviklet i takt med samfunnet etter den tid.
- Er en viktig forutsetning for den norske økonomien og velferdssamfunnet.

# Styringsrett



- Styringsretten gir arbeidsgiver en rett til å
  - Organisere, lede, fordele og kontrollere arbeidet
  - Ansette
  - Si opp arbeidstakerei tråd med lov, tariffavtale, **arbeidsavtale** (grunnpreget i stillingen) og krav til saklighet og forholdsmessighet.
- Ulovfestet rett, men forutsatt i statsansatteloven § 16 første ledd.
- Akseptert i rettspraksis gjennom blant annet Nøkk- og Kårstødommene.

# Innskrenket styringsrett i UH-sektoren

Universitets- og høgskoleloven § 1-5 fjerde til sjette ledd:

(4) Den som gir undervisning ved institusjon under denne lov har et selvstendig faglig ansvar for **innhold og opplegg** av denne innenfor de rammer som **institusjonen fastsetter** eller som følger av **lov** eller i medhold av lov.

(5) Den som er ansatt i stilling hvor forskning eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid inngår i arbeidsoppgavene, har rett til å velge **emne og metode** for sin forskning eller sitt utviklingsarbeid innenfor de rammer som følger av **ansettelsesforholdet** eller **særskilt avtale**.

(6) Universiteter og høyskoler skal sørge for åpenhet om resultater fra forskning eller faglig eller kunstnerisk utviklingsarbeid. Den som er ansatt i stilling som nevnt i femte ledd har rett til å offentliggjøre sine **resultater** og skal sørge for at slik offentliggjøring skjer. Det relevante **forskningsgrunnlaget** skal stilles til rådighet i overensstemmelse med god skikk på vedkommende fagområde. Styret kan samtykke til utsatt offentliggjøring når legitime hensyn tilsier det. Det kan ikke avtales eller fastsettes varige begrensninger i retten til å offentliggjøre resultater utover det som følger av **lov** eller i medhold av lov.

## Medvirkning for arbeidstakere

- Grunnloven § 110 ande ledd sier at:
  - «Nærare føresegner om medråderetten til dei tilsette på arbeidsplassen blir fastsette i lov.»
- Arbeidstakere har både en rett og plikt til å medvirke.
- Videre inneholder arbeidsmiljøloven bestemmelser om at arbeidstakere skal medvirke;
  - Arbeidstakernes synspunkter og innspill skal høres og vurderes før beslutninger tas. (medarbeidersamtaler, personalmøter)
  - Ved utforming, gjennomføring og oppfølging av virksomhetens systematiske HMS-arbeid,
  - Ved utforming av systemer som brukes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet
  - Under omstillingsprosesser, for å ivareta et fullt forsvarlig arbeidsmiljø
  - Til å hindre ulykker og helseskader
  - Samt har regler om verneombud som skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.



## Medbestemmelse for tillitsvalgte

- Hovedavtalen i staten:
  - Opprinnelig avtalt mellom staten og hovedsammenslutningene i 1980.
  - Her og der kalt: «Arbeidslivets grunnlov» (for staten, vel å merke)
  - Formål: Skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Dette utfyller den direkte kontakten og dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker (medvirkning) med representasjonsprinsippet - der valgte tillitsvalgte er talspersoner for de ansatte (medbestemmelse). En samarbeidsmodell som styrker demokratiet på arbeidsplassene.
  - Nåværende avtale utløp i desember 2019, men er blitt utsatt reforhandlet og prolongert uendret tre ganger pga. pandemien og nå sist regjeringsskiftet, hvor det er signalisert et arbeid med en tillitsreform i staten. Nåværende hovedavtale gjelder ut 2022.

# Hovedavtalen og tilpasningsavtalen

## Hovedavtalen – Greatest hits

- › Det viktigste står aller først: Formålsparagrafen-§1!
  - › «...skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene...»
  - › Grunnlag for arbeidstakernes rett til medbestemmelse og innflytelse.
  - › Reell medbestemmelse i forhold knyttet til arbeidssituasjon.
  - › Fremme et inkluderende arbeidsliv.
  - › Samarbeid og dialog som redskap ved omstilling.
  - › Arbeidsgiversiden og arbeidstakersiden er likeverdige parter og at begge parter skal vise vilje og evne til å finne gode løsninger sammen.
  - › Medbestemmelse skjer gjennom tillitsvalgte, som tas med i utrednings- og beslutningsprosesser så tidlig som mulig.
  - › Tillitsvalgtvervet er viktig for demokratiet i arbeidslivet, og likestilt med vanlig tjeneste. Tillitsvalgte skal ha best mulige arbeidsvilkår.
  - › Både ledere og tillitsvalgte skal arbeide til det beste for organisasjonen og de ansatte. Konfliktforebygging.

## Viktige momenter fra kapittel 1 og 2 (§§ 2-16)

- Årlig evaluering av medbestemmelsen (§ 2)
- Krav om lokal tilpasningsavtale (særavtale), som skal vise lokal organisering av medbestemmelsen og utfylle sentral avtale med «hvordan vi gjør ting her» (§§ 6-10)
- Medbestemmelse ved omstilling: Omstillingsavtale (§ 11)
- Medbestemmelse ved større prosjekter mv. (§12)
- Partsforhold i virksomheten (§§ 13-16)
  - Hvem er arbeidsgiverrepresentant (§ 13)
  - Hvem kan representere ansatte og hvordan: 10%-regelen (§ 14-1)
  - Organisering av partssamarbeidet og tillitsvalgtrepresentasjonen i flere nivåer (§14-2)
  - Prinsippet om at rett og plikt knyttet til medbestemmelsen følger org.nivået (§14 nr. 3)

## Viktige momenter fra kapittel 3 (§§ 17-19)

- IDF-kapittelet, kalt «Former for medbestemmelse»!
- I = Informasjon (§ 17)
- D = Drøfting (§ 18)
- F = Forhandlinger (§ 19)

Normalt vil god medbestemmelse innebære at I kommer i god tid før D, som kommer i god tid før F.

Prinsippet om likeverdighet mellom partene, innebærer at arbeidstakersiden også må få tid til saksforberedelse.

Noen saker under medbestemmelsen stopper på I, noen stopper på D, noen få går til F.

Mer om dette:

## Informasjon (§ 17)

- Informasjon skal gis på så et tidlig tidspunkt som mulig:
  - I kommende eller pågående saker som er viktige for de ansatte
  - Vedtak som er fattet av styringsorganer eller politiske organer
  - Hvem som ansettes og hvem som slutter
  - I saker som planlegges fremmet for drøfting og eventuell forhandling
  - Informasjon skal underbygge god ansattmedvirkning og tillitsvalgtes medbestemmelse, krav om «klarspråk» og redegjørelse for faktiske og mulige konsekvenser. Utvidet opplæringsplikt (f.eks. om budsjett).
  - Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning rettet mot ansatte, skal informasjon planlegges sammen med tillitsvalgte.
  - Informasjonsplikten går også andre veien, dvs. organisasjonene må informere arbeidsgiver om betydningsfulle saker de ansatte og/eller tillitsvalgte tar opp og behandler.

## Drøfting (§ 18)

- Drøfting handler om å møte hverandre til en gjennomgang av partenes synspunkter i viktige saker – under gjensidig respekt og under prinsippet om likeverdighet før en beslutning fattes. Arbeidsgiver har siste ordet. Alle formelle drøftinger skal protokollføres med ev. uenighet (§§ 21-22).
- Hva skal drøftes? Det viktigste står egentlig sist i paragrafen: nr. 2: «Andre saker... som en av partene mener har betydning for ansattes arbeidssituasjon»! Det er en viktig sekkepost, spesielt for de tillitsvalgte.
- Men ellers, nevnt i detalj: Budsjettforslag, omgjøring av stilling før utlysning, byggeprosjekter, virksomhetsplaner, innkjøp, opplæringsopplegg, organiseringen av arbeidet «arbeidsplaner» og de ansatte, spesifikke saker i AML, økonomiske omdisponeringer.
- I praksis innebærer et velfungerende organisasjonsdemokrati best når det er åpne holdninger om hvilke saker partene skal kunne ta opp.

## Forhandlinger (§ 19)

- Forhandlingsretten i hovedavtalen har vært under noe press de senere årene, men består. Siden forhandlinger faktisk krever underskrifter fra partene (eller megling/tvisteløsning - §§ 23-24), er dette for organisasjonene et viktig reelt gjeldende medbestemmelsesverktøy i større saker.
- Følgende skal forhandles:
  - Større interne organisasjonsendringer
  - Ny stilling, står det, men i praksis vedtas disse gjennom (om-)disponeringer i budsjett av budsjettmyndighet, slik at opprettelse av ny stilling normalt kun er en drøftingssak
  - Velferdstiltak og bruk av velferdsmidler
  - Personalreglement (herunder også overordnet lønnspolitikk)
  - Arealdisponering/-omdisponering (men plassering på kontorer o.l. er lagt til styringsretten, ev. etter drøfting)
  - Spesifikke saker under AML som er forhandlingssaker, bla. arbeidstidsordninger.
  
  - Og ellers lokale særavtaler til gjeldende lov- og avtaleverk.



## Viktige momenter fra kapitlene 4-6

- §§ 20-24: Saksbehandlingsregler (nevnt over)
- §§25-28: Forholdet til arbeidsmiljøloven og HMS-arbeidet
- Kapittel 6: Personalpolitikk (§§ 29-34)
  - Inkluderende personalpolitikk, mangfold
  - Kompetanseutvikling for ansatte: mål og midler og motivasjon
  - Livsfasepolitikk
  - Underrepresentasjon og hensyn til dette ved rekruttering
  - Likestilling/kjønn (i tilpasningsavtale og ved utlysninger)
  - Tilrettelegging og ivaretagelse, og et inkluderende arbeidsliv.

# Tillitsvalgtrollen og partsrepresentasjon,

## Kapittel 7 - §§ 35-42

- Tillitsvalgt er ansattrepresentant, som tilsvarende lagkaptein på et fotballag, et bindeledd mellom ledelse og spillere, den som tar opp saker fra spillergruppa og den som bidrar til ivaretagelse av den enkelte.
- Viktige forhold ved partssamarbeidet
- Fremme godt samarbeid, samarbeidsklima og søke å prøve å løse saker i minnelighet. Pennen først, sverdet hvis det blir nødvendig.
  - Taushetsplikt, mht. sensitiv info. i saker og fra møter («What happens in Vegas...»)
  - Kan ta opp saker, og skal få svar «uten ugrunnet opphold».
  - Forplikter organisasjonens medlemmer gjennom utøvelse av rollen.
  - Den tillitsvalgte skal ha gode rammevilkår, mht. arbeidstid og praktisk tilrettelegging for å kunne utøve oppdraget på en tilfredsstillende måte. Tillitsvalgtrekruttering er krevende.
  - Rett til tjenestefri til utøvelse av vervet, i dialog med arbeidsgiver.

## Tilpasningsavtalen ved HiØ

- Denne er ganske knapp og overfladisk på flere sentrale punkter, spesielt på IDF i praksis (§§ 17-19).
  - <https://www.hiof.no/for-ansatte/ansettelsesforhold/fagforeninger/tilpasningsavtale/>
- Organisasjonene har ønsket å gjennomgå og reforhandle denne ved ny hovedavtale sentralt, men pga. at den siste er blitt utsatt og kun prolongert i flere år, har vi ikke gjort annet enn «småflikking» tilpasset endringer som har skjedd her.
- Ny organisasjon og ledelse og IDF ved HiØ, er da tatt inn.
- Vi vil kunne ta erfaringer med ny IDF inn i arbeidet med ny tilpasningsavtale.

# Hovedtariffavtalen

## 2.5.X - forhandlinger

- 2.5.1, 2.5.3 og 2.5.5– litt om disse og hva som er forskjellene på disse.
- Partene skal som ledd i pågående arbeid om lønnspolitikk, ha en felles gjennomgang av hvordan vi bruker 2.5.x-bestemmelsene i hovedtariffavtalen i praksis i lokale og særskilte lønnsforhandlinger. Vi har en historikk med dels noe overlappende og dels noe inkonsekvent bruk av disse. Vi ønsker særlig å se på forholdet mellom 2.5.1 og 2.5.3.
- 2.5.5-bestemmelsen, nr. 3 fastsetter at arbeidsgiver innen 12 måneder etter ansettelse, og ved overgang fra midlertidig til fast stilling, plikter å gjøre en ny lønnsvurdering av den ansatte. Denne paragrafen skal IKKE blandes inn i eller ubehandlet skyves over på 2.5.1-vanlige lokale forhandlinger, hvis det er anbefalt å innvilge lønnsopprykk etter ny vurdering av kompetanse og ferdigheter på 2.5.5.

# IDF i praksis

## Organiseringen av IDF ved HiØ

- Hovedprinsippet i organiseringer, er at sakene tas det på det nivået og den enheten de befinner seg på og skal løses/vedtas. Er dette alltid entydig? Saker kan ved behov bli løftet fra lokalt til sentralt nivå.

IDF-ORGAN	Arbeidsgiver	Arbeidstaker
Sentral IDF (Institusjonsnivå)	Rektor og Org.dir.	Hovedtillitsvalgte for hovedsammenslutningene UNIO, Akademikerne, LO og YS
Lokal IDF - UF-enheter (LUSP, IIØ, HVO, ASC)	Dekan	En tillitsvalgt fra hver fagforening (eller hovedsammenslutning) som organiserer minst 10 % av de ansatte.
Lokal IDF - TA-enhetene	HR-sjef	En tillitsvalgt fra hver fagforening (eller hovedsammenslutning) som organiserer minst 10 % av de ansatte.

## Hvordan få til et godt samarbeid

Du bør vurdere dine egne samarbeidsstiler og hvordan du selv opptrer i møter.

Er du åpen for andres synspunkter? Er du aktiv?

Det er en fordel å kjenne seg selv og hvordan man selv opptrer i ulike situasjoner. Vær bevisst på ditt eget kroppsspråk og hvordan du reagerer følelsesmessig ovenfor personer med ulike følelser.

I tillegg bør du til en viss grad kjenne og forstå de andre partene, dette vil gjøre det enklere for deg å tilpasse kommunikasjonen din. Bruk litt tid på å skape en relasjon dere i mellom.



# Effektiv lytting og effektive spørsmål

- Effektiv lytting
  - Sikrer økt tillit og respekt. Den du prater med opplever at du oppriktig er interessert og at du faktisk får med deg hva som blir sagt.
  - Det handler om å faktisk få med seg hva den andre sier.
  - Effektiv lytting, er å lytte;
    - Oppmerksomt for å sikre økt forståelse, både til verbal og ikke-verbal informasjon,
    - Etter den andres ønsker og behov, og etter våre felles behov og mål og
    - For å støtte felles utvikling og læring. Hva er viktig for den andre.
  
- Effektive spørsmål
  - Åpne spørsmål øker evnen vår til å reflektere, komme med løsninger og oppklaringer.
  - Vær undrende å forsøk å forstå den andre.
  - Åpne spørsmål starter med hva, hvordan, hvorfor og hvilke?

- Partssamarbeidet er et fora som gir verdifull kunnskap og informasjon, som for eksempel uformelle maktstrukturer, kulturforskjeller, interessemotsetninger og andre forhold som kan ha betydning for utvikling og valg av tiltak i virksomheten.

## Til diskusjon og ettertanke

Grunnet relativt nye IDF'er, vil det være vanskelig å skulle evaluere tidligere år, men ta allikevel med erfaringer og bruk disse til å snakke om:

- Hvordan vil vi ha det hos oss? (møteplan, agenda, møtepapirer, ad hoc-saker)
- Hva ønsker vi mer av / mindre av?
- Hva skal til for at vi skal få en god flyt i prosessene?
- Hvordan sikrer vi at alle får komme til ordet?

## Ressurser

Nettkurs tilgjengelig på DFØ sin læringsplattform

- <https://laeringsplattformen.difi.no/kurs/991825827/samarbeid-og-medbestemmelse-ledere-og-tillitsvalgte>



**Høgskolen i Østfold**

