



Norsk
Tjenestemannslag

MEDBESTEMMELSE UNDER OMSTILLING

3.mars 2017

Forbundssekretær
Vibecke Solhaug

Utgangspunkt: Loven er lik for alle

- Grunnloven gjelder for alle:

§ 110, annet ledd:

” Nærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov.”

- Arbeidsmiljøloven gjelder for alle arbeidstakere



Utgangspunktet

- Arbeidsgiver – arbeidstakerforhold: Så dagens lys med industrialiseringen
- Eiendomsrett og kapitalisme
- Fagorganisering og rettighetskamp
- Konfliktlinje



Alle vil ha demokrati

- Arbeidsgiver: Styringsrett og eiendomsrett i et liberalt, demokratisk samfunn
- Arbeidstaker: Bedriftsdemokrati og medbestemmelse



Utvikling

- Gradvis erkjennelse av felles interesser:
 - Mulig å forene innflytelse for de ansatte med forbedring av resultat
 - De ansatte får innflytelse mot at arbeidsgiver får nyttiggjort seg de ansattes kunnskap



- Hovedavtale om medbestemmelse kom først i industrien (1935)
- Hovedavtalens samarbeidssystem fra 1966
- Det glade 70-tall:
 - Arbeidslivet på dagsorden
 - 1977 – Ny arbeidsmiljølov
 - Krav om at også offentlig ansatte måtte ha medbestemmelse øker i styrke



Så var turen kommet til de statsansatte

- 1980: Grunnloven § 110 annet ledd og Hovedavtalen i staten
- Statsansatte skulle også ha medbestemmelse
- Hovedavtalemodellen ble valgt
- Avgrenset mot politiske beslutninger
- Som plaster på såret fikk vi forhandlingsrett i enkelte saker



Nærmere om avgrensningen mot politiske beslutninger

- Begrunnelse: Statsansatte skulle ikke ha større innflytelse på politiske saker enn borgerne i valg
- Gjelder dokumenterte beslutninger fattet av statsråd, regjering og Storting
- Grensen for det politiske vedtaket avgjør grensen for medbestemmelse etter Hovedavtalen



Nærmere om forhandlingsretten

- Unik i verden
- Liten i omfang, særlig i UH-sektoren
- Kan brukes formelt og uformelt/taktisk
- Tvist ikke alltid korteste veg til lykke
- Alt til sin tid – rekkefølge er viktig i prosessene



Nærmere om drøftingsretten

- Grovt undervurdert i staten
- Forhandlingsretten - en sovepute?
- Resten av arbeidslivet har kun drøftingsrett i hovedavtalesaker
- Drøftinger krever kunnskap, gode argumenter og påvirkningskraft



Nærmere om organiseringen av virksomhetene

- Vi skal ha medbestemmelse på organisering av virksomheten, men hva skal vi styre mot og hva bør vi unngå?
- Mål:
 - Organisasjonsmodeller som gir Hovedavtalen kraft
 - Reelt organisasjonskart (virksomheter kan være bra uten at det syns på organisasjonskartet)
 - Inndelingen i nivåer og beslutningslinjer samsvarer med virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde
 - Geografi spiller fortsatt en rolle
 - MEDLEMMENES INTERESSER



Fordeler og ulemper

- **Avtale** sikrer direkte **parts**innflytelse - på avtalen, forståelsen av avtalen, forhandlingsrett og muligheter for tvistebehandling
- Alternativet er lov eller deltakelse i styre eller råd

- Men: Hovedavtalepolitiet og hovedavtalefengselet er ikke opprettet



Hovedavtalearbeid er ikke en tur i parken

- Hovedavtalearbeid krever mye av den tillitsvalgte, både i møtet med arbeidsgiver og med å skaffe forankring/legitimitet ift. medlemmene
- Vi må jobbe med påvirkningskraft; forventningsskaping, argumentasjon og kunnskap, samarbeid med andre organisasjoner og med arbeidsgiver
- F. eks. organisering bort fra hovedavtalen – oppfattes ikke alltid som et problem for virksomheten. Kan vi finne andre argumenter for å overbevise arbeidsgiver om at dette heller ikke er godt for virksomheten?
- Hovedavtalen gir formelle rettigheter, ikke kast dem bort på fanget til arbeidsgiver



Hovedavtalen

- Regulerer medbestemmelsen i staten
- De ansatte får medvirkning gjennom sine tillitsvalgte
- Hovedavtalen er avgrenset mot politiske vedtak



Hva er medbestemmelse?

- Hovedavtalesamarbeidet – kjent terreng for tillitsvalgte
- Reell innflytelse
- Informasjon, drøfting og evt. forhandling
- Tillitsvalgte opptrer på vegne av sine medlemmer. Dette stiller store krav til prosess innad i organisasjonene.
- Hvordan er hovedavtalesamarbeidet hos dere? Form? Klima?



Medbestemmelse

- Organisasjonene har formell medbestemmelsesrett etter HA
- Men får neppe mer innflytelse enn de selv krever
- Prosjektorganisering – en egen utfordring
- Hva hvis manglende medbestemmelse?



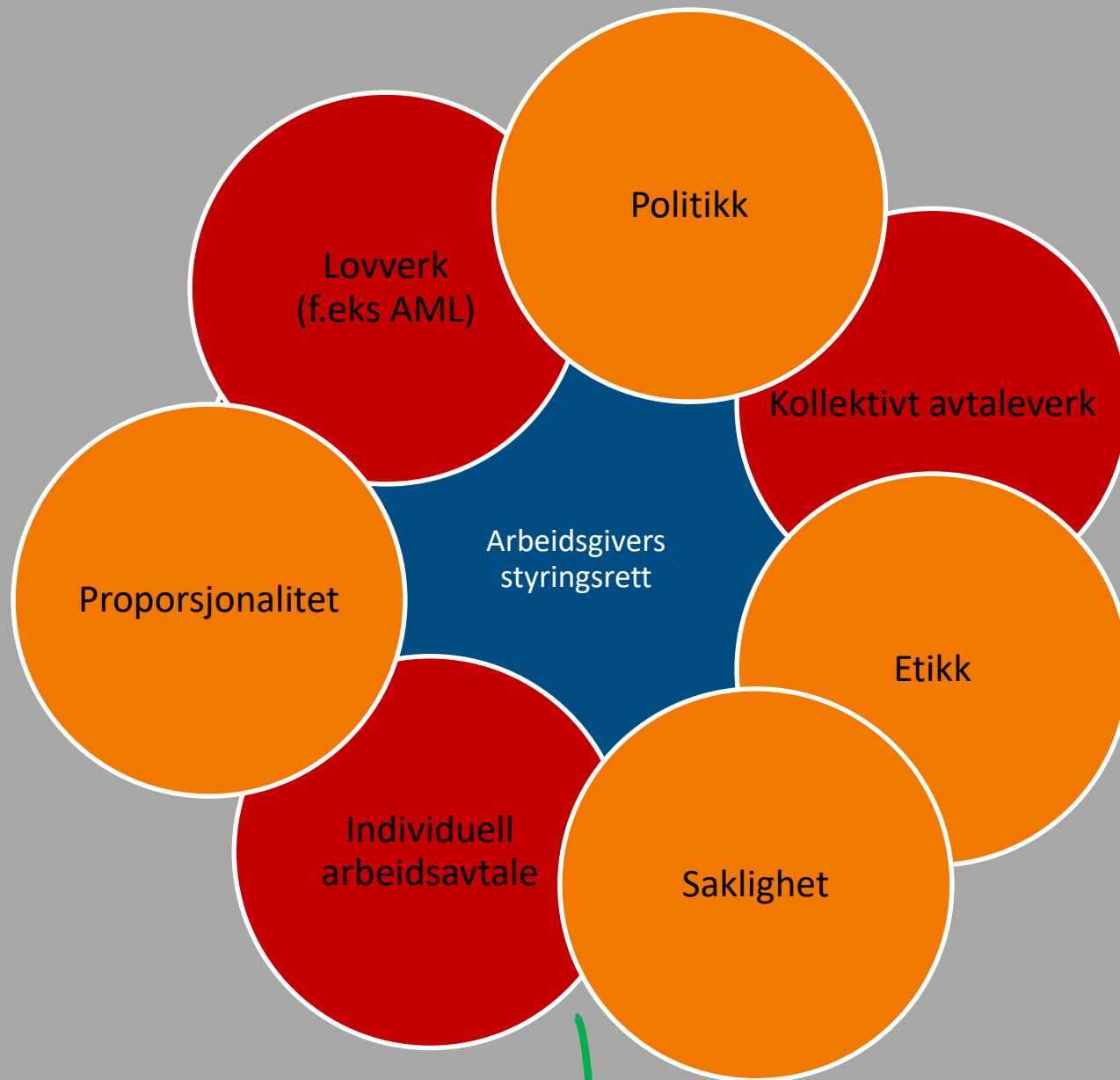
Arbeidsgivers styringsrett

Alminnelig definisjon:

“Arbeidsgivers rett til å ansette og til å si opp arbeidstakere, til å lede, fordele og kontrollere arbeidet”

Restkompetanse..





Særlig om medbestemmelse ved intern omorganisering

HA § 13 nr. 2 a bestemmer at interne organisasjonsendringer er forhandlingsgjenstand, dersom følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:

- Organisasjonskartet endres
- Endringen er ment å vare over seks måneder
- Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr



Eksempler på endringer som utløser forhandlingsrett

- Opprettelse av nye enheter i virksomheten (avdelinger, seksjoner, kontorer)
- Sammenslåing av enheter
- Nye beslutningslinjer
- Flere eller færre beslutningsnivåer



Eksempler på endringer som ikke utløser forhandlingsrett

- Omdisponering av personale i en enhet, eller fra en enhet til en annen i virksomheten
- Overføring av arbeidsoppgaver fra en enhet til en annen
- Fordeling av arbeidet mellom arbeidstakere (tjml. § 12)
- Reduksjon eller økning av antall ansatte
- Hvordan de ulike enheter skal bemannes



De 10 omstillingsbud

1. Du skal ikke ha andre guder enn å ta ut medbestemmelsen på vegne av NTLs medlemmer
2. Du skal ikke misbruke noen muligheter til å fremme NTLs syn
3. Du skal holde Hovedavtalen hellig
4. Du skal hedre ansiennitetsprinsippet
5. Du skal ikke slå i hjel
6. Du skal ikke bryte NTLs prinsipp- og handlingsprogram, men arbeide mot privatisering og konkurranseutsetting
7. Du skal ikke stjele arbeidsgivers virkelighetsforståelse, hvis NTL sin er bedre
8. Du skal ikke snakke usant om din neste, men heller samarbeide der det er felles interesser
9. Du skal ikke begjære din nestes eiendom, men jobbe for at virkemidlene blir så gode og rettferdige som mulig
10. Du skal ikke begjære din nestes arbeidsfolk, men jobbe for at personalhåndteringen blir god og at ingen støtes ut av arbeidslivet

