



Rapport

fra

utvalg vedrørende

landsmøte-sak 10 2015:

Frikjøp av HTV/TV for å utføre arbeid for organisasjonen

Kari Tangen, Gjertrud Krokaa, Lillian Elise Esborg Bergane, Tove Marta Hovda Callaghan (til og med møte 13.09.18), Bente Soltvedt Leversen, Annie Nymoen, Ellinor Larsdotter Svisdal, Renate Ringheim, Eirik Rikardsen og Johs. Bruvik

januar 2019

1. Mandat

NSFs landsmøte i 2015 fattet i sak 10 frikjøp av HTV/TV for å utføre arbeid for organisasjonen følgende vedtak:

«Det nedsettes et utvalg med representasjon fra TV, HTV, fylkesleddet og hovedkontoret, som skal utarbeide en strategi for å styrke TVs arbeidsvilkår. Utvalget skal bl.a. vurdere fordeler og ulemper ved ulike frikjøpsordninger. Det åpnes opp for pilotprosjekter knyttet til dette i perioden. Strategien legges frem for behandling på LM 2019.»

I sak 36/2017 ga forbundsstyret utvalget følgende mandat:

«Utvalget skal:

- Foreta en gjennomgang av vedtekter og retningslinjer, for å klargjøre tillitsvalgtes roller og oppgaver i forhold til HA og NSF som organisasjon, og eventuelt foreslå endringer til landsmøtet i 2019.»

2. Utvalg

På bakgrunn av ovennevnte landsmøtevedtak oppnevnte forbundsstyret i sak nr 36/2017 (28. august 2017) et utvalg bestående av 2 fylkesledere, 1 FTV fra helseforetak, 1 HTV fra kommunal sektor, 1 TV fra helseforetak, 2 tillitsvalgte fra henholdsvis en stor og en liten kommune og 3 fra forhandlingsavdelingen. Utvalget har hatt følgende sammensetning:

Leder:	Kari Tangen	Ass. forhandlingssjef
	Gjertrud Krokaa	Fylkesleder Nordland
	Lillian Elise Esborg Bergane	Fylkesleder Telemark
	Tove Marta Hovda Callaghan	FTV Helse Fonna (til og med møte 13.09.18)
	Bente Soltvedt Leversen	HTV Bergen kommune
	Annie Nymoen	TV Radiumhospitalet
	Ellinor Larsdotter Svisdal	HTV Oppdal kommune
	Renate Ringheim	TV Lillehammer kommune
	Eirik Rikardsen	Seniorrådgiver i forhandlingsavdelingen
	Johs. Bruvik	Spesialrådgiver i forhandlingsavdelingen

Sekretariatsfunksjonen er ivaretatt av forhandlingsavdelingen.

3. Arbeidsform og antall møter

Utvalget har hatt til sammen 9 møter (5 dagsmøter, ett 2-dagers møte og 3 Skype-møter). Utvalget har basert sitt arbeid på å innhente opplysninger fra medlemsregisteret og erfaringer fra utvalgets medlemmer. I tillegg har vi bedt fylkeslederne om å oppdatere en oversikt over frikjøpsordningene i den enkelte kommune og foretak.

Utvalget har også hatt et møte med Medlemsservice om medlemspleie og med sekretariatsjefen i Utdanningsforbundet om deres organisering av tillitsvalgte.

Utvalget har tolket mandatet dit hen at det skal utarbeide en strategi for å styrke tillitsvalgtes arbeidsforhold. Det vil si hva NSF som organisasjon kan bidra med for å lette arbeidsvilkårene for de tillitsvalgte. Vi har tatt for oss de oppgaver som NSF pålegger de tillitsvalgte og de som er hjemlet i hovedavtalene. Basert på denne gjennomgangen, som beskrives nærmere senere i rapporten, ser vi på fordeler og ulemper ved noen konkrete forslag til tiltak. Landsmøtet ga også mandat til å prøve eventuelle piloter i perioden. Det er ikke kommet inn forslag om pilotprosjekter i landsmøteperioden. Utvalget foreslår at det i kommende landsmøteperiode gjennomføres prøveordninger i tråd med forslagene fra utvalget.

4 Situasjonsbeskrivelse

Ved oppstarten av arbeidet i utvalget ble det stilt spørsmål ved om vi hadde nok opplysninger om arbeidssituasjonen til de tillitsvalgte, eller om det var behov for en nærmere kartlegging av dette. Utvalget konkluderte etter hvert med at vi hadde nok informasjon, både ut fra egne erfaringer i arbeidsgruppa, fra tidligere rapporter og at det i forbindelse med OU-saken ble innhentet en del informasjon som utvalget kunne bruke. Videre at en ny kartlegging ville bety ekstraarbeid for de tillitsvalgte.

Utvalget har etterspurt fylkene om oversikt over hvilke frikjøp som er avtalt på de ulike virksomhetene. Denne viser at det fortsatt er et uutnyttet potensial for å få bedre frikjøpsordninger. Utvalget mener derfor at tillitsvalgte skal vurdere om det er forhold som tilsier at man skal kreve drøftinger av frikjøpsordningene. Dette bør gjøres senest ved utgangen av valgperioden. I denne forbindelse har fylkeskontorene en viktig rolle i å bistå de tillitsvalgte med råd og veiledning, se pkt. 6.

4.1 Oppgaver og roller for tillitsvalgte

Rollen og oppgavene som HTV/TV er i stor grad definert gjennom gjeldende hovedavtaler og NSF-vedtekter og retningslinjer. En av hovedoppgavene til utvalget har derfor vært å gå gjennom de ulike oppgaver og roller de tillitsvalgte har, basert på ovennevnte kilder og arbeidsgruppas erfaringer. Etter å ha listet opp alle tillitsvalgtoppgavene ble disse sortert etter følgende kriterier:

- oppgaver knyttet til arbeidsgiver
- samarbeid med andre organisasjoner
- medlemsoppgaver
- rene NSF-oppgaver

Utvalget mener at denne øvelsen var nødvendig for å oppfylle deler av mandatet til gruppa, nemlig å klargjøre tillitsvalgtes oppgaver i forhold til HA og NSF som organisasjon. Denne gjennomgangen gir oss et godt bilde på kompleksiteten i de tillitsvalgtes oppgaver. Senere i rapporten vil vi gå nærmere inn på de oppgaver som NSF pålegger de tillitsvalgte og som ikke er hjemlet i hovedavtalene og som tillitsvalgte må utføre på sin fritid eller kompenseres for av NSF. Men for å få bilde av kompleksiteten i tillitsvalgtoppgavene vil vi først kort redegjøre for oppgavene etter hovedavtalen.

Kort oppsummert er tillitsvalgtes primære oppgaver etter hovedavtalen å ha løpende kontakt både med medlemmer og arbeidsgiverrepresentant vedrørende ansattes arbeidsforhold, arbeidstid, faglig forsvarlighet, kompetanse-/fagutvikling, ansettelsesprosesser, oppsigelser, omorganiseringer, budsjett, lønn m.m. De representerer sine medlemmer i drøftinger, forhandlinger, utvalg m.m.

Hovedtillitsvalgte/foretakstillitsvalgte har bl.a. en koordinerende og rådgivende funksjon i forhold til medlemmer og de tillitsvalgte. De ivaretar kontakten med arbeidsgiver på virksomhets-/kommune-/foretaksnivå og er bindeleddet mellom medlemmene og NSF's lokale organisasjonsledd. I henhold til NSF's vedtekter § 4A skal medlemmenes kontakt med NSF primært ivaretas av tillitsvalgte.

Innenfor ovennevnte rammer vil det likevel være store variasjoner i oppgaver og ansvar alt etter tariffområde, størrelse på foretaket/virksomheten, geografi, den aktuelle situasjonen i virksomheten, erfaringene til de tillitsvalgte, arbeidssituasjonen, frikjøpt tid osv. I Fafo sitt notat 2018:14 «Norsk Sykepleierforbunds tjenester» fremkommer det at HTV i de store kommunene og foretakstillitsvalgte har hyppig kontakt med fylkeskontorene, men denne kontakten er ikke så hyppig for hovedtillitsvalgte i små kommuner. Det samme gjelder for tillitsvalgte i private sykehus og private sykehjem. Bruk av nettverksgrupper av hovedtillitsvalgte er også en samarbeidsform som flere steder brukes som supplement til kontakten med fylkeskontorene. Spørsmål knyttet til arbeidstid og lokale

lønnsforhandlinger er det de hovedtillitsvalgte oftest har behov for å få råd og veiledning om, og som oppfattes som viktigst å få hjelp til. Dette gjelder særlig hovedtillitsvalgte i KS-området. Tillitsvalgte i Spekter helse har noe mindre behov for bistand i lønnsforhandlinger, men har større behov for råd og veiledning i arbeidstid. I staten og i NHO er ifølge notatet spørsmål knyttet til hovedavtalen (informasjon, drøfting, medbestemmelse) høyt prioritert.

Tillitsvalgte opplever et stort forventningspress fra medlemmer, fylkeskontor og hovedkontor. I tillegg oppleves press fra kollegaer, arbeidsgivere og til dels media. Vervet kan til tider oppleves som ensomt, tungt og ansvarsfullt. Det er derfor viktig med nødvendig opplæring og støtte både fra NSF lokalt og sentralt. Samtidig uttrykker tillitsvalgte at det er spennende, utfordrende, lærerikt, kompetanseutviklende, og gir store muligheter for påvirkning.

Sykepleiermangel, lav bemanning, stort sykefravær og begrenset tilrettelegging fra arbeidsgiver for utøvelse av tillitsvervet, kan være en medvirkende årsak til at flere tillitsvalgte sliter med å få permisjon med lønn for å delta på tillitsvalgstopplæring eller nødvendig tjenestefri for å skjøtte sine oppgaver etter hovedavtalen. Dette dreier seg om samarbeid, medbestemmelse og tilrettelegging av arbeidssituasjonen for de tillitsvalgte, og bør være et viktig tema mellom arbeidsgiver og de hovedtillitsvalgte når tillitsvalgtordningen skal drøftes. De sentrale parter har også et ansvar for å signalisere at gode prosesser og ryddige tillitsvalgtordninger er avgjørende for å oppfylle formålet/målet med hovedavtalen.

4.2 Hovedavtalene – hjemmel for rammevilkår for tillitsvalgte

Hovedavtalene i de ulike tariffområdene har bestemmelser om rammevilkår for tillitsvalgte. Når vi i denne sammenheng snakker om tillitsvalgte er det tillitsvalgtrollen etter hovedavtalene. Tillitsvalgtstrukturen og antall TV/HTV/FTV er bl.a. avhengig av antall medlemmer, tariffavtalens omfang, geografi, styrings- og organisasjonsstrukturen, arbeidstidsordninger m.m. Antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser er drøftingstema mellom partene lokalt. Med frikjøpsressurser menes at tillitsvalgte fritas fra andre arbeidsoppgaver for å ivareta tillitsvalgtoppgaver etter hovedavtalen. I motsetning til de andre tariffområder har man i KS minstebestemmelser for frikjøpsressurser, dersom de lokale partene ikke blir enige om bedre ordninger. Vi ser at det kan være et potensiale å få ut flere frikjøpsressurser eller nødvendig tjenestefri fra arbeidsgiver. Dette bør være et tema på de årlige fylkesvise HTV-konferansene. Dette omtaler vi nærmere senere i rapporten.

4.3 Oppgaver og møteplasser for tillitsvalgte hjemlet i NSFes vedtekter og retningslinjer

Som tidligere nevnt har utvalget tatt for seg NSFes vedtekter og retningslinjer for å se hvilke oppgaver og roller vi pålegger de tillitsvalgte som ikke omfattes av hovedavtalens bestemmelser og som bidrar til å øke tidsklemma til de tillitsvalgte. Vi vil kort redegjøre for noen av disse:

- Delta på hovedtillitsvalgtråd jf. vedtektene § 4 A
Når det i samme HTV-område er flere hovedtillitsvalgte, skal saker av felles interesse avgjøres i møte mellom de hovedtillitsvalgte som er berørt. Dette er en møteplass som primært er aktuell for spesialisthelsetjenesten og Oslo kommune. Dersom det er spørsmål som faller innenfor hovedavtalens bestemmelser som skal avklares, gir dette rett til fri med lønn. På denne bakgrunn vil utvalget ikke foreslå endringer av dette punktet i vedtektene.

Dersom møteplassen primært blir brukt som et fag- og organisasjonspolitisk forum, må organisasjonen være forberedt på at man ikke uten videre har krav på permisjon, hverken med eller uten lønn.
- Delta på NSF-samlinger som ikke er hjemlet i HA, jf. vedtektene § 4 B
NSFes vedtekter sier at det skal gjennomføres årlige HTV konferanser som skal benyttes til organisasjonspolitiske diskusjoner, erfaringsutveksling og kunnskapsutvikling. Vi erfarer at

noen av disse konferansene har hatt et innhold som ikke har vært i tråd med hovedavtalens permisjonsbestemmelser og at arbeidsgiver mange steder er tilbakeholdne med å gi permisjon med lønn. Dette gjelder primært dersom programmet inneholder poster som er av faglig karakter. Det foregår en stadig sterkere overvåkning og kontroll fra arbeidsgiversiden av innholdet i programmene for tillitsvalgtopplæringen og om disse er i tråd med hovedavtalens bestemmelser. For å gi tillitsvalgte rett til fri er det et krav at kurset har betydning for tillitsvalgtes funksjon. Konkret betyr dette at tillitsvalgtopplæring primært må knytte seg til forhold som relaterer seg til lov- og avtaleverk og som altså gjør de tillitsvalgte i stand til å skjøtte sine verv i virksomhetene.

Ovennevnte betyr ikke at sykepleiefaglige tema ikke vil være en viktig del av det en tillitsvalgt må ha på agendaen, både ved en eventuell omstilling i virksomheten og i vurderingen av en del arbeidstidsspørsmål. I slike saker må den tillitsvalgte i samarbeid med medlemmene gjennomgå og drøfte hvilke følger omstillingen vil kunne få for den faglige standard som tjenesten skal ha, for den enkeltes mulighet til å utøve faglig forsvarlig sykepleie og for de ansattes arbeidsmiljø. Dette både kvalifiserer til fri med lønn for tillitsvalgtarbeid og vil være et tema som gir fri med lønn i tillitsvalgtopplæringen.

En annen konferanse som ikke automatisk gir rett til permisjon med lønn er de årlige fagpolitiske konferansene, hvor formålet iht. vedtektene § 5D er «å sikre lokale tiltak innen fagpolitikk, utdanningspolitikk, i samsvar med lokale forhold og utfordringer, samt å bidra til mer samhandling mellom hovedtillitsvalgte, lokale faggrupper og fylkesstyret». Disse konferansene gir ikke rett til fri med lønn og kan ikke regnes som en del av tillitsvalgtopplæringen.

Utvalget har hatt en gjennomgang av de møteplassene som er omtalt i § 4 og vurdert innholdet av disse. Utvalget har også sett på forbundsstyresak 33/2017 «Utnytting av møteplasser for å styrke samhandlingen i organisasjonen- oppfølging av LM-sak 6/2015» hvor man har gjennomgått og vurdert ulike møteplasser for å styrke samhandlingen og muligheten til påvirkning og innflytelse i organisasjonen. Vedtaket i ovennevnte sak får konsekvenser ved at NSF pålegger tillitsvalgte å delta på møteplasser som ikke er hjemlet i hovedavtalen og som ikke er definert som tillitsvalgtopplæring. F.eks. i vedtektenes § 5 D bør man vurdere om man skal pålegge hovedtillitsvalgte å delta på disse konferansene og i tilfelle dekke kostnadene for dette. En forutsetning vil allikevel være at arbeidsgiver gir permisjon uten lønn.

- Delta på tariffkonferanser, vedtektene § 13

Tariffkonferansene avholdes annet hvert år og er et viktig sentralt rådgivende organ med tanke på å gi forbundsstyret råd om tariffpolitiske prioriteringer knyttet til revisjon av hovedavtale og hovedtariffavtale/overenskomst. For de hovedtillitsvalgte/foretakstillitsvalgte har det, så langt utvalget kjenner til, vært få problemer med å få permisjon. Vi har likevel registrert at noen delegater som ikke fyller kriteriene i hovedavtalen har fått avslag.

Utvalget har ikke konkrete forslag til endringer i vedtektene.

- Tariffarbeid (konfliktberedskap, streik og etterarbeid):

Arbeidet med konfliktberedskap er en viktig oppgave for å underbygge- og sette makt bak de krav som fremmes i de sentrale forhandlingene, og må regnes som en del av det ordinære tariffarbeidet. I tillegg skal det bidra til å sette press på arbeidsgiver for å finne løsning i en eventuell konflikt. Tiden en bruker på dette arbeidet avhenger gjerne av størrelsen på HTV-området, erfaring, hvor stort hjelpeapparat en har rundt seg etc.

I forkant av tariffoppgjørene er det en god del planleggingsarbeid som må gjøres, både av lokal opplæring av tillitsvalgte, oppdatering av medlemslister, møter i lokalt KBU, konsekvensanalyser og planlegging av 1.uttaket. I planleggingsfasen er det vanskelig å søke permisjoner uten lønn og få dekket tapt arbeidsfortjeneste uten at det er synlig for arbeidsgiver.

Ved brudd i mekling må arbeidet med konfliktberedskap videreføres og en må involvere de lokale tillitsvalgte i større grad i forhold til å finne ut av permisjoner, sykmeldinger, ferie, kurs, eksamen etc. Alt dette skal legges inn i KBS-systemet (konfliktberedskaps-system) sammen med uttak og konsekvensanalyser. Dette er ganske omfattende og tidkrevende arbeid som ofte strekker seg utover vanlig arbeidstid.

Etter en konflikt er det et tidkrevende etterarbeid med utbetaling av streikebidrag. Dette faller ofte på samme tid som avvikling av sommerferie. Her bør HTV få bistand fra fylkeskontor for å avlaste og få dette relativt raskt gjort. HTV har måttet gjøre mye av dette arbeidet utenom vanlig arbeidstid. Dette er nærmere beskrevet i utvalgets forslag til tiltak.

- Medlemskontakt og medlemsoversikt.

I hht. vedtektenes § 4 A skal medlemskontakt med NSF primært ivaretas av tillitsvalgte. De tillitsvalgte representerer medlemmene i drøftinger, forhandlinger, utvalg, prosjektgrupper og i andre relevante sammenhenger. Dette forutsetter at de har løpende kontakt med medlemmene, har oversikt over medlemmene og hvor de jobber. I tillegg forventer NSF at de skal legge til rette for medlemstilbud og medlemsaktiviteter. Forutsetningen for at vårt sentrale medlemsregister skal være så oppdatert og nøyaktig som mulig, er at alle endringer i medlemsstatus m.m. registreres kontinuerlig. I dette arbeidet har de tillitsvalgte en sentral rolle, og dette er en del av det ordinære tillitsvalgtarbeidet.

Medlemmer i utvalget har påpekt at for noen tillitsvalgte kan det i perioder med store omstillinger/endringer være tidkrevende oppgaver som ikke lar seg gjøre å gjennomføre i arbeidstiden eller innenfor den tid man eventuelt har som frikjøpsressurs fra arbeidsgiver. Utvalget mener derfor at oppdatering av medlemsoversikten i spesielle situasjoner kan være et av de områdene det lokalt kan vurderes eventuelle frikjøp for en avgrenset periode. Se utvalgets forslag pkt. 7

- Handlingsplaner

I henhold til vedtektene § 4 er de hovedtillitsvalgte ansvarlig for at det utarbeides handlingsplan og årsberetning som oversendes fylkestyret. Dette danner utgangspunkt for blant annet den planlagte aktiviteten i det enkelte HTV området, samt tildeling av budsjettmidler. Omfanget av disse planene varierer, og vanligvis er dette oppgaver som tilrettelegges av fylkeskontorene. Utvalget finner det derfor vanskelig å vurdere hvor omfattende dette arbeid er, men anbefaler at organisasjonen finner en hensiktsmessig løsning som forenkler arbeidet.

- Delta i råd og utvalg i regi av NSF, eller som NSF oppnevner til

NSF oppretter fra tid til annet interne arbeidsgrupper både sentralt og på fylkesnivå som består av tillitsvalgte etter hovedavtalen, men hvor oppdraget ikke er hjemlet i hovedavtalen. Omfanget av denne type oppdrag vil kunne være varierende, både med hensyn til innhold og varighet. Erfaringsmessig kan en del av disse oppdragene være initiert av landsmøte, av forbundsstyret eller fylkestyrene. I mange av disse arbeidsgruppene er det nødvendig å ha med de tillitsvalgtes kompetanse og erfaringer.

I de tilfeller hvor tillitsvalgte ikke får fri med lønn, er det naturlig at NSF dekker tapt arbeidsfortjenestene, alternativt at deltakerne får møtehonorar.

- Valgreglementet

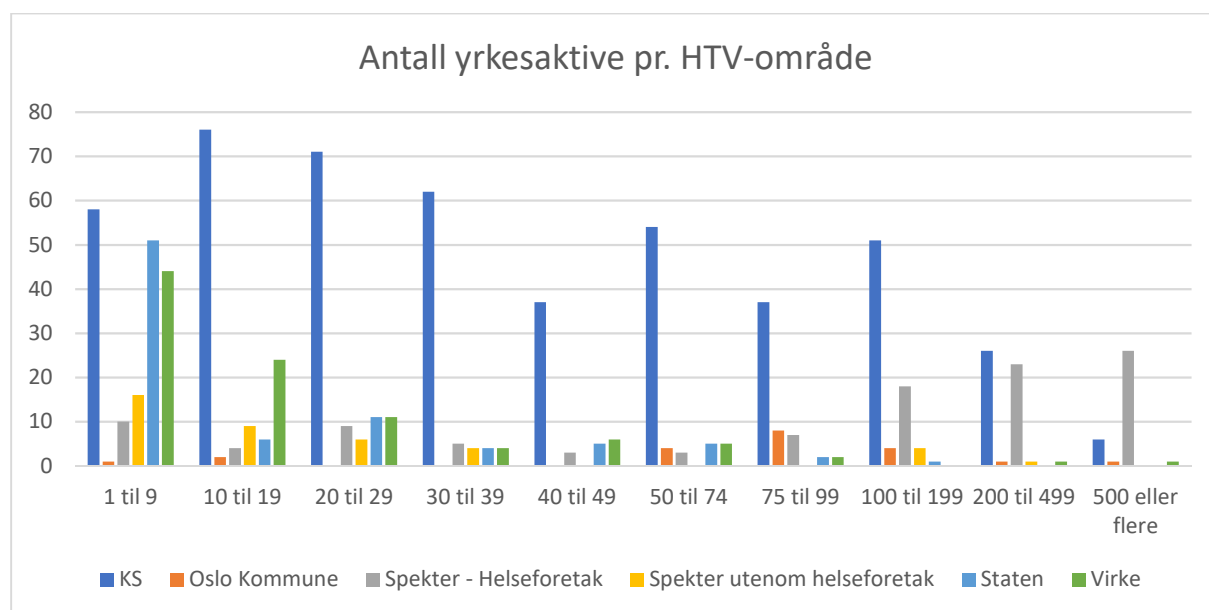
Ifølge opplysninger utvalget har mottatt, er dagens valgreglement i vedtektenes §4 A Valg - ikke så enkelt å forholde seg til. Det viktigste ankepunktet er at bestemmelsene særlig i punkt 1 ikke er kronologisk (tidsmessig) oppbygd. Utvalget har derfor utarbeidet et forslag til endringer. Se vedlegg 1

- Valg

Det praktiske arbeidet i forbindelse med de ulike valgene etter vedtektenes § 4 kan være komplisert for HTV-områder med mange medlemmer og stor geografisk spredning. Her vil det være naturlig at valget skjer elektronisk. I dag benyttes Enalyzer. Medlemmer i utvalget beskriver dette som vanskelig tilgjengelig for HTV, og det har en del habilitetsutfordringer, ettersom HTV/ rådgivere i FK har mulighet til å følge med utviklingen i stemmegivningen. Utvalget foreslår derfor at NSF legger til rette for et enklere system for elektronisk valg.

4.4 Oversikt over antall tillitsvalgte – strukturelle forskjeller

Det er store forskjeller i hvor mange medlemmer den enkelte HTV har i sitt område, og hvordan områdene er organisert. I diagrammet nedenfor har vi valgt å se på 6 tariffområder, som gir en illustrasjon på hvor forskjellige de er. I KS, stat og Virke områdene er det mange HTV-områder med få medlemmer, mens i Spekter helseforetak er det færre HTV-områder, men med flere medlemmer i hvert område.



En nærmere titt på tallene viser at i helseforetakene har om lag 1/3 av hovedtillitsvalgtområdene færre enn 75 medlemmer, mens tilsvarende tall for KS er om lag 3/4. I Stat og Virke har over 90 % av HTV-områdene færre enn 50 medlemmer. I Spekter helseforetak har nesten halvparten av hovedtillitsvalgtområdene flere enn 200 medlemmer. Selv om strukturene er forskjellige må vervene som tillitsvalgte fylles, og de tillitsvalgte må få en skoloring som gjør de best mulig i stand til å utføre de oppgaver som tilligger vervene. Oppgavene er ofte de samme uavhengig av størrelsen på kommunen/foretaket/virksomheten. Den største forskjellen er nok kompleksiteten/omfanget av oppgavene og de rammevilkår som tilbys. Tillitsvalgte i små enheter er ofte alene og har begrensede ressurser tilgjengelig i motsetning til tillitsvalgte i de største virksomhetene som ofte har frikjøpt tid og flere tillitsvalgte å spille på.

Tariffområde	Antall HTV/FTV	Antall TV	Antall yrkesaktive medlemmer
Spekter	114	979	39 280
KS	433	1 458	33 064
Stat	50	25	1 538
Oslo kommune	27	148	2 388
Virke	138	65	2 725
NHO	21	14	772

4.5 Turnover

Det har vist seg at det er vanskelig å få eksakt oversikt over hvor høy turnover det er blant HTV/FTV og TV. Medlemsregisteret kan gi oss en viss oversikt, men inneholder en del feilkilder. Eksempelvis manglende innrapportering av endringer. Likevel har vi grunn til å anta at den over tid er ganske stabil. Utskiftningen er naturlig nok størst i valgårene.

Utvalget har ikke kartlagt hva som er årsaken til utskiftingene, men ut fra egne erfaringer og tidligere rapporter antar vi at det har sammenheng med jobbskifte, svangerskapspermisjoner, utdanningspermisjoner, familie- og arbeidssituasjonen (tidsklemma). Noen har også gitt uttrykk for at rammevilkårene for tillitsvalgte og samarbeidsklime har gjort det krevende å stå i vervet.

5 Frikjøpsordninger

Frikjøp av arbeidsgiver (oppgaver etter hovedavtalen):

Hovedavtalene for det enkelte tariffområdet har bestemmelser for hvordan medbestemmelse, herunder tillitsvalgtordningen, skal organiseres. Felles for alle er at dette er et tema som skal drøftes lokalt og tilpasses den enkelte virksomhet og det enkelte foretak. Arbeidsgiver skal legge til rette for at tillitsvalgte får nødvendig tid for å utføre sine oppgaver som tillitsvalgt. Det vil si nødvendig fri til forberedelser og deltagelse i møter med arbeidsgiver, deltakelse i arbeidsgrupper, ad hoc utvalg, rådgivning av medlemmer m.m.

I den forbindelse kan det avtales ordninger der hele eller deler av et årsverk kan avsettes til tillitsvalgtarbeid, også kalt frikjøpsressurser betalt av arbeidsgiver. Det vil si at tillitsvalgte innenfor den avtalte tidsrammen er fritatt fra annen arbeidsplikt for å ivareta vervet som tillitsvalgt etter hovedavtalen. Frikjøp etter hovedavtalen forutsetter at den frikjøpte tiden benyttes til tillitsvalgtarbeid etter hovedavtalen og overfor medlemmer ansatt i virksomheten.

Frikjøp av tillitsvalgte for å utføre oppgaver for organisasjonen (organisasjonstillitsvalgt) ved å dekke tapt arbeidsfortjeneste for permisjon uten lønn

Avtaleverket regulerer rettigheter til permisjoner. De ulike hovedavtalene gir rett til tjenestefri for mange av de oppgavene som tillitsvalgte utfører. Når det gjelder rene organisasjonsverv åpner de fleste hovedavtaler opp for at det kan gis permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den organisasjonen de er medlemmer av. I tillegg kan det gis permisjon for et visst antall dager for valgte faste medlemmer i vedtektsfestede styrende organer.

Det finnes ingen generelle bestemmelser i avtaleverket som gir hovedtillitsvalgte/foretakstillitsvalgte rett til permisjon med eller uten lønn for å utføre rene organisasjonsoppdrag. Her vil vi være avhengig av arbeidsgivers goodwill. I en situasjon med lav bemanning og store rekrutteringsutfordringer kan dette være utfordrende.

Utvalget foreslår at fylkesstyrene i helt spesielle situasjoner kan frikjøpe/dekke tapt arbeidsfortjeneste for hovedtillitsvalgte i en avgrenset periode i forbindelse med streik eller andre ekstraordinære oppgaver. (se pkt. 7).

Forutsetningene er at arbeidsgiver innvilger permisjon uten lønn og at NSF dekker tapt arbeidsfortjeneste.

Oppdraget kan ikke være oppgaver som skal ivaretas av ansatte i organisasjonen.

Et spørsmål som reiser seg er hvilken status de tillitsvalgte i en slik situasjon eventuelt skal ha. Skal de ha arbeidsavtale for hvert oppdrag? Er det mulig å avgrense hvilke oppgaver en tillitsvalgt kan utføre for NSF, uten at de defineres som ansatt? Hvilke konsekvenser vil det kunne få for de tillitsvalgtes pensjon, forsikringer m.m. Her vil det bli bestilt en juridisk betenkning som vil avklare dette.

5.1 Ulike organisasjonsmodeller

Dersom en tar et blikk på organisasjonsmodellene til de ulike arbeidstakerorganisasjonene vil en finne mange forskjellige modeller. Noen organisasjoner har mange valgte frikjøpte organisasjonstillitsvalgte i de ulike leddene i organisasjonene som ivaretar både politiske oppgaver og sekretariatsfunksjoner. Andre organisasjoner som for eksempel NSF har en organisasjonsstruktur med relativt få frikjøpte organisasjonstillitsvalgte, men med et godt utbygd sekretariat sentralt og på fylkesnivå. NSF har ingen generelle ordninger om frikjøp av organisasjonstillitsvalgte, bortsett fra de med heltidsverv sentralt og lokalt (fylkesledere). For andre sentrale og lokale organisasjonsverv i NSF gis det møtehonorar. Dette er verv som faller innunder permisjonsbestemmelsene i hovedavtalene (Forbundsstyret og fylkesstyrene)

Til sammenligning har Utdanningsforbundet valgt en annen organisasjonsstruktur som er bygget opp med klubber på den enkelte skole, lokallag i den enkelte kommune og fylkeslag med egne styrever og årsmøter. Dette innebærer flere frikjøpte organisasjonstillitsvalgte på alle nivåer. Disse ivaretar både administrative og politiske funksjoner, samt de funksjoner som NSF har fast tilsatte rådgivere på fylkeskontorene til å ivareta. Noen av disse tillitsvalgte har også funksjoner etter hovedavtalen, men har i tillegg frikjøp for å ivareta den organisasjonspolitiske rollen. Dette innebærer at de har færre ansatte på fylkesnivå. Det er også grunn til å tro at det kan oppstå situasjoner hvor det er vanskelig å skille rollene som tillitsvalgt etter hovedavtalen og frikjøpt organisasjonstillitsvalgt.

NSF har i de senere år valgt å styrke særlig fylkeskontorene gjennom KOR-FK prosjektet for å sikre en modell med ansatte for å gi bedre kontinuitet og kompetanse. Sentrale tiltak har blant annet vært en bemanningsøkning, endringer i arbeidsfordeling, nye rutiner og retningslinjer og kompetansehevede tiltak. Det er også gjennomført tydeligere spesialisering av instruktører i tillitsvalgtopplæringen og ny organisering med spesialister på tre nye områder blant rådgiverne i fylkeskontorene.

6 Strategier

Som tidligere beskrevet er det viktig å finne tiltak som kan styrke tillitsvalgtes arbeidsvilkår. En av strategiene er å finne gode argumenter overfor arbeidsgiver for å gi de tillitsvalgte gode rammevilkår for å ivareta vervet.

Som en hjelp til de tillitsvalgte har utvalget utarbeidet en kort veileder som de kan bruke i forbindelse med drøftinger om tillitsvalgtordningen. Denne veilederen er også presentert for

fylkeskontorene og på temakurs for hovedtillitsvalgte i kommuner som er i en sammenslåingsprosess. Tilsvarende er utarbeidet for Spekter. Se vedlegg 2a og 2b Det må også vurderes for de øvrige områdene.

Godt skolerte tillitsvalgte med erfaring er en viktig ressurs både for medlemmene og arbeidsgiver, og vil kunne bidra til effektive og kvalitativt gode lokale prosesser. Hyppig utskifting av tillitsvalgte medfører økte kostnader både i form av midler til opplæring, og vanskeligere og mindre effektive medbestemmelsesprosesser. Både kjennskap til - og erfaring knyttet til lov- og avtaleverk, samt kunnskap om foretaksstrukturen/kommunestrukturen og organisasjonskulturen, er viktige kriterier for å få til effektive og gode prosesser mellom partene.

Utvalget mener at fylkeskontorene har en viktig rolle i å bistå de tillitsvalgte med råd og veiledning i forbindelse med drøftinger om tillitsvalgtordningen.

Organisasjonen må ha et bevisst forhold til hvilke roller og oppgaver vi pålegger de tillitsvalgte. Vi må se på hvordan vi kan avlaste de tillitsvalgte gjennom en bedre koordinering av henvendelser, oppgaver og informasjon, samt en forenkling av systemer og rutiner.

7 Utvalgets forslag

Etter en grundig gjennomgang av de oppgaver NSF pålegger de hovedtillitsvalgte som ikke er hjemlet i hovedtalen vil utvalget foreslå noen tiltak. Det er viktig å presisere at de tiltakene som foreslås ikke må svekke arbeidsgivers ansvar for å legge til rette for gode arbeidsvilkår for de tillitsvalgte. I tillegg har vi foreslått strategier for å hjelpe de tillitsvalgte med å få til gode tillitsvalgtordninger.

- A Avsetting av midler til frikjøp av tillitsvalgte for spesielle kortere NSF-oppgaver.
Det avsettes øremerkede midler som disponeres av fylkesstyrene, hvor de tillitsvalgte etter søknad kan få dekket tapt arbeidsfortjeneste ved innvilget ulønnet permisjon for å utføre oppdrag for organisasjonen. Hvilke oppdrag som det kan søkes om avgjøres av fylkesstyrene, se for øvrig pkt. 5. Eksempel på oppdrag kan være etterarbeid i forbindelse med streik, medlemskampanjer, deltakelse på NSFs arrangementer som ikke gir rett til permisjon med lønn m.m. En klar forutsetning er at dette ikke svekker tillitsvalgtes rett til tjenestefri med lønn etter hovedavtalen.
- Erfaringene fra dette arbeidet i kommende landsmøteperiode evalueres og eventuelt danner grunnlag for tydeligere retningslinjer for frikjøpsordninger.
- B Endringer i vedtektene
Valgordning for tillitsvalgte (§ 4)– se vedlegg 1.
- C Bedre bevissthet og koordinering av oppgaver som NSF pålegger de tillitsvalgte. Dette gjelder informasjon, spørreundersøkelser, rapporter m.m. både fra hovedkontor og fylkeskontor.
- D Større bevissthet om rettighetene til de tillitsvalgte etter hovedavtalen gjennom veiledning og tillitsvalgtopplæring.
- E Veileder i forbindelse med drøftinger om tillitsvalgtordningen
Som nevnt tidligere i saken er prosessen rundt etablering av tillitsvalgtordningen viktig. Det vil si at de tillitsvalgte gjør et grundig forarbeid før de går inn i drøftinger med arbeidsgiver. I den forbindelse har utvalget utarbeidet en veileder med nyttige tips til forberedelsene og argumenter for tilrettelegging av rammevilkårene for de tillitsvalgte.
Se vedlegg 2a og 2b
Fylkeskontorene bistår de tillitsvalgte i dette arbeidet.

- F Fylkeskontorene har oversikt over tillitsvalgtes frikjøpsressurser
Når nyvalgte tillitsvalgte registrerer seg som tillitsvalgt i portalen, skal de også fylle ut hvor stort frikjøp de har fra arbeidsgiver. Det må etableres en boks for slik registrering. På bakgrunn av denne registrering må det kunne tas ut rapporter i BI, som gir en oversikt over hvor stort frikjøp den enkelte har, og hvor mange medlemmer det er i virksomheten. Dette kan være et godt hjelpemiddel for å sammenligne frikjøpsordningene på tvers av kommuner/foretak/virksomheter.
- G Tillitsvalgtordningen og andre hovedavtaletemaer tas opp som tema på alle HTV-samlinger
Hovedavtalen blir et tema på alle HTV samlinger, både for å få en større bevissthet om rollen som tillitsvalgt og de bestemmelser i HA, HTA og relevante lover som regulerer dette arbeidet.
- H Vurdere endringer i vedtektene §§ 4A og 5D
- I Valg
NSF bør utvikle enklere system for elektronisk avstemning ved valg, jf. Vedtektene § 4A

Et samlet utvalg står bak rapporten.