



Trööndelagen

Ööhpehtimmiesiebrie

UTDANNINGSFORBUNDET

Tröndelag

1. Tillitsvalgtsrollen

2. Overtallighet og nedbemanning

For VO

Tillitsvalgtes rettigheter til informasjon og drøfting

Noen prinsipper for gode vurderinger

Håvard Bergfall



Bakgrunn for tillitsvalgtmodellen

- Det er lang **tradisjon** for å bistå medlemmene etter en tillitsvalgtmodell. Støtten man fikk i saker sprang ut av en **frivillighet i profesjonsfellesskapet**. Fordi forbundene anså tillitsvalgtmodellen som en god og hensiktsmessig løsning ble **systemer og retningslinjer bygget omkring denne**.



Retningslinjer og systemer

- Utdanningsforbundets vedtekter
- Retningslinjer for personalnemnda i fylkeslaget
- Generelle retningslinjer for håndtering av konfliktfylte personalsaker
- Retningslinjer ved behandling av rettslige problemstillinger relatert til arbeidsforholdet



Fordeler med tillitsvalgtmodellen

- Med tillitsvalgtmodellen kan vi løse saken på **lavest mulig nivå**.

Lavt nivå er antakelig **konfliktdempende** i seg selv.

Medlemmet møter en **likesinnet, en kollega** fra profesjonen.

Bistanden er lett **tilgjengelig**.

Modellen gir åpning for **rask hjelp** og bistand.

Modellen er **kostnadseffektiv**.

Forankring - den tillitsvalgte kan få råd og bistand fra andre ledd i organisasjonen.



Går fordelene i oppfyllelse?

Retningslinjene våre presiserer lavest mulig nivå, vi har grunn til å tro at intensjonen slår til. Det er **toppen av isfjellet** som havner i sentralt sekretariat.

Nye saker til sentralt nivå i 2022 var 313.

Vi **erfarer** at systemet er **konfliktdempende**, bruker ikke jurist før vi må.

Direkte kontakt på arbeidsplass/via lokallag er ofte raskere enn alternativet.

Kostnadseffektiviteten er åpenbar.

Forankringen som utfordring?



Ulemper ved tillitsvalgtmodellen

- Samfunnet stadig mer **rettsliggjort**. Derfor behov for **fagkompetanse** tidligere.
- Saker mer **komplekse og utfordrende**. Vanskeligere å håndtere for ikke-jurister. Blir for krevende.
- Medlemmene viser til **vedtektene** og forlanger advokat.
- Motparten stiller med advokat.
- Det kan ta for **lang tid** før jurister kobles på.
- Medlemmene **misforstår** ordningen.



Potensiale og forbedringer

Siden vi ønsker å opprettholde modellen gir det mening å se på potensiale og forbedringer.

Vi må være **tydelige overfor medlemmet** om hva modellen vår innebærer.

Beskrive våre ordninger og **informere**. Se **informasjonsskriv** til medlemmer om bistand. Forklare hvordan vi jobber. Opplyse om **klageordninger**.

Beherske **oppstart** og **avslutning** på en god måte.

Ivareta **taushetsplikt** og god **dokumenthåndtering**.

Planmøte med juristene etter innsendelse av sak.



Tydelighet overfor medlemmet

- Medlemmet vil lett fokusere på den **vedtektsfestede** retten til bistand i saker knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Vi promoterer også medlemsgodet **rett til juridisk bistand** noe som kan oppleves som en slags direkte adgang til advokat.

Det er viktig at vi i alle sammenhenger er tydelige på hvordan vi har innrettet oss i Utdanningsforbundet og hva tillitsvalgtmodellen innebærer.



Informasjonsskriv til medlemmer

Vi har laget et enkelt **informasjonsskriv**. Dette forteller **hvordan bistanden er innrettet**, prinsippet om løsning på **lavest mulig nivå**, **klageordninger**, prinsippet for representasjon fra Utdanningsforbundet og at vi **ikke** opererer med **direkte adgang til advokat**.

Det kan være en god plan å gå gjennom dette med medlemmet.

Husk vi er der for å se til at prosesser går rett for seg, ikke alltid for å gi medlemmet rett. Ta tidlig kontakt med HTV og ev. fylkeslaget.



Overtallighet

- Flere forhold kan medføre overtallighet
- Politisk forankring og påvirkning?
- Informasjon og drøfting
- Kartlegging og bemanningsplaner
- Hvordan skal overtalligheten løses?
 - Garantier mot oppsigelse
 - Omplasseringer
 - Begrense nyansettelser
 - Oppsigelse

Informasjon og drøfting

- ▀ Arbeidsmiljøloven, Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen har bestemmelser om informasjon og drøfting.
- ▀ HA del B § 1-4-1, 1-4-3, se også § 3-1, HTA kap. 1 § pkt. 3.3
- ▀ Informasjon og drøfting prinsipper
 - ▀ På individuelt og kollektivt nivå (AML § 15.1, 15.2 og 15.7)
 - ▀ På ulike stadier i prosessen
 - ▀ Så tidlig som mulig
- ▀ Arbeidsmiljøloven kapittel 8
 - ▀ § 8-1 Plikt til informasjon og drøfting
 - ▀ § 8-2 Gjennomføring av plikten
 - ▀ § 8-3 Fortrolige opplysninger



Nedbemanning

- ▶ Utvelgelseskrets, utgangspunkt virksomheten
- ▶ Utvelgelseskriterier

Konkret vurdering:

Geografisk spredning

Økonomi

Virksomhetens størrelse

Case 1

Solvang kommune har slitt med generell dårlig kommuneøkonomi i årene 2019-2021.

Kommunen har 4 skoler og 6 barnehager, i tillegg til voksenopplæring og PPT kontor.

Utdanningsforbundet Solvang har medlemmer på alle virksomhetene.

Resultatregnskapet siste år viste et underskudd på 13 millioner kroner. På bakgrunn av dette beslutter kommunen den 22. februar 2022 at det skal gjennomføres en nedbemanningsprosess i kommunen. Alle enhetene i Oppvekst og utdanning vil måtte bære konsekvensene av nedskjæringen.

Den 10. mars innkaller kommunedirektøren alle berørte fagforeningene til et informasjonsmøte.

Han informerer om sin beslutning og informerer samtidig om at følgende kriterier skal legges til grunn for utvelgelsen:

- Personlig egnethet
- Kompetanse
- Sosiale hensyn
- Ansiennitet

Diskusjonsoppgaver

- Hvordan kan du påvirke denne prosessen?
- Hvordan og når vil du involvere lokallagsleder og lokallagsstyret?
- Kan du peke på og begrunne feil ved nedbemanningsprosessen?
- Har det enkelte medlem/arbeidstaker individuelle rettigheter?



Trööndelagen

Ööhpehtimmiesiebrie

UTDANNINGSFORBUNDET

Tröndelag

Utvalgskrets

Hovedregelen er at **hele virksomheten** skal være utvalgskrets, med mindre det er **saklig grunnlag** for å begrense utvelgelseskretsen for eksempel til bestemte geografiske enheter eller avdelinger.

Hvorvidt det foreligger saklig grunnlag for å begrense utvalgskretsen vil bero på en konkret vurdering. Flere momenter gjennom rettspraksis er lagt til grunn som saklige å vektlegge,

Utvelgelseskriterier

Mål: sikre at begrunnelsen for en oppsigelse er god og rettferdig

Alle utvelgelseskriterier skal være saklige

Aml. er taus, men Høyesterett har innfortolket et saklighetskrav, jf. Hillesland-dommen (Rt-1986-879)

Ikke bare et krav om at kriteriene er saklige, men også *saklig anvendelse* av dem og en *tilfredsstillende* saksbehandling

Domstolen vil etterprøve dette v/ ev. rettssak

Vanlige kriterier:

Ansiennitet

Kompetanse (formell og realkompetanse)

Sosiale hensyn

Krets og kriterier på plass: alminnelig oppsigelsesprosess

Ansiennitet

Ansiennitetsprinsippet følger av **Hovedtariffavtalen KS § 3-3:**

«Ved innskrenking/rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i kommunen/virksomheten sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del B § 1-4-1 og del C § 3-1.»

UDFs forståelse: ansiennitet skal legges til grunn for utvelgelse

Fravikes kun der det er **saklig grunn** til det

Under ellers like vilkår må den med kortest ansiennitet sies opp først

Kompetanse

Tilstrekkelig å være «kvalifisert»

Arbeidsgiverne ønsker ofte å beholde den som er «best kvalifisert» og påberoper saklig grunn for å fravike ansiennitet

Arbeidsgiver kan ikke omgå reglene ved å endre kravene i en stilling, eller kreve høyere kompetanse enn det som er tilstrekkelig for å fylle stillingen

Hvem regnes som «kvalifisert»?

De med **tilsettingskompetanse**

Utgangspunkt: Kompetansekrav i forskrift til oppl. kap. 14, Barnehageloven §§ 24, 25

Sosiale hensyn

Sosiale hensyn skal **alltid** vurderes

F.eks. forsørgerbyrde, høy alder, høy gjeldsbyrde

Vektingen av hensynet avhenger av bedriftens
situasjon

Sjeldent at dette kriteriet alene får betydning

Sosiale forhold regnes som en del av interesseavveiningen i AML. § 15-7



Case 2

Fire av Utdanningsforbundets medlemmer mottar oppsigelse våren 2022. 3 medlemmer tar kontakt med lokallaget for bistand. De hevder at de har lengre ansiennitet enn flere av sine kolleger både i skole og barnehage som er «fredet» for oppsigelse.

Diskusjonsoppgaver

- Hvordan kan du bistå disse medlemmene?
- På hvilken måte involvere lokallagsstyret?
- Er det aktuelt å ta kontakt med personalnemnda i fylket?



Trööndelagen

Ööhpehtimmiesiebrie

UTDANNINGSFORBUNDET

Tröndelag