

# Medbestemmelse etter hovedavtalene

Tariffområder: KS, PBL og FUS

Knut Olav Farbrot og Siri  
Reinertsen

07.02.2025



# Mål for økta

1

Grunnleggende forståelse  
for hovedavtalenes formål  
og intensjoner

2

Best mulig samarbeid  
mellom partene på  
arbeidsplassen

3

Tillit og gjensidig forståelse  
for partenes roller

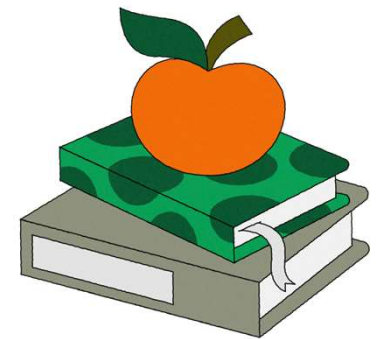
4

Sikre og legge til rette for  
gode prosesser mellom  
partene

*De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer.*

*Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren.*

*Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.*



*Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres.*

*Tjenester av god kvalitet  
og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning.*

*Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.*



## Arbeidsmiljøloven § 4-2

### - Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet.

De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.



## Aml. § 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:

- a. det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid,
- b. arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
- c. det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
- d. arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver,
- e. det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.



## Aml. § 4-2. Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling

Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.



## Til diskusjon

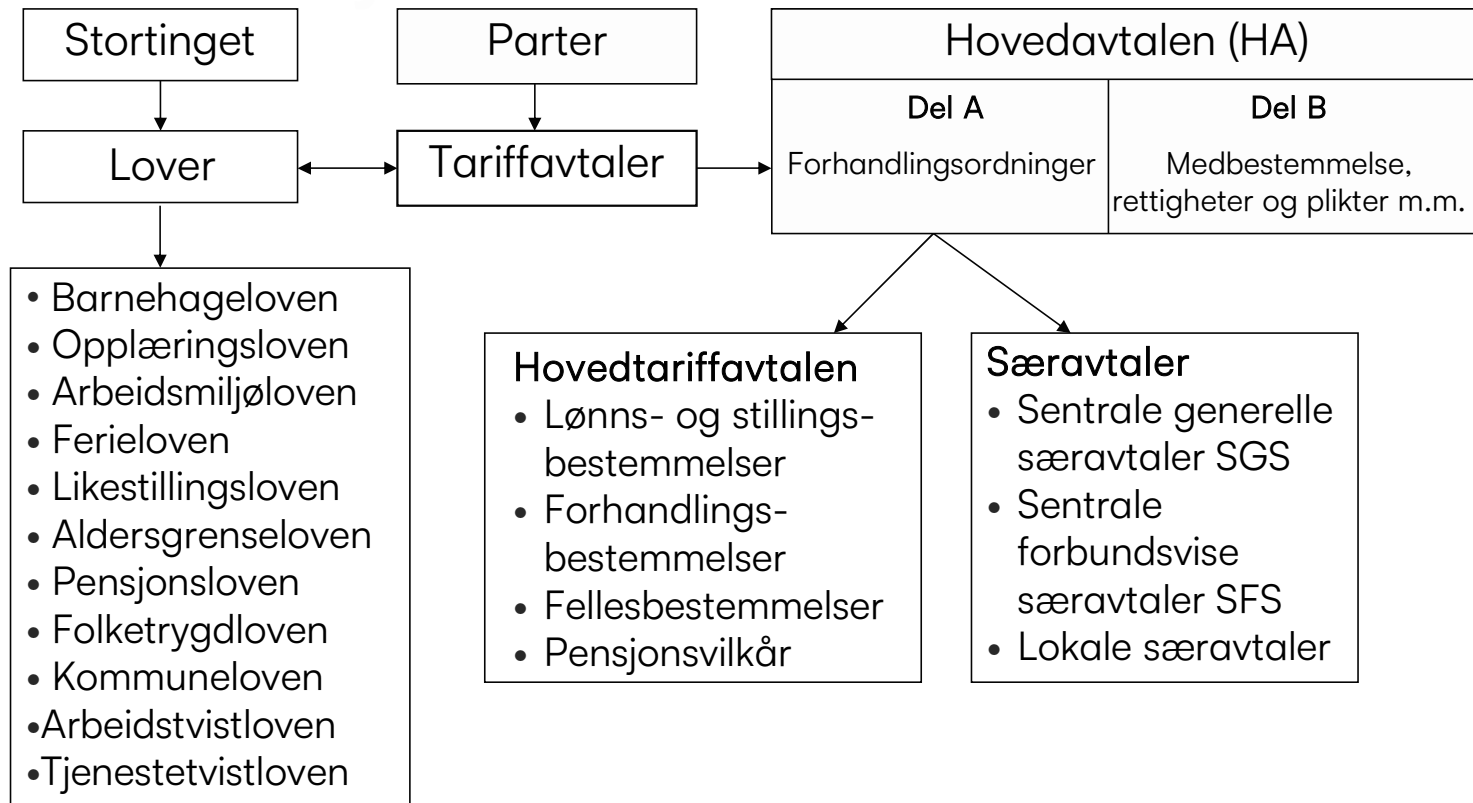


- Hvilken avtale eller lovverk blir mest brukt eller diskutert på din arbeidsplass?



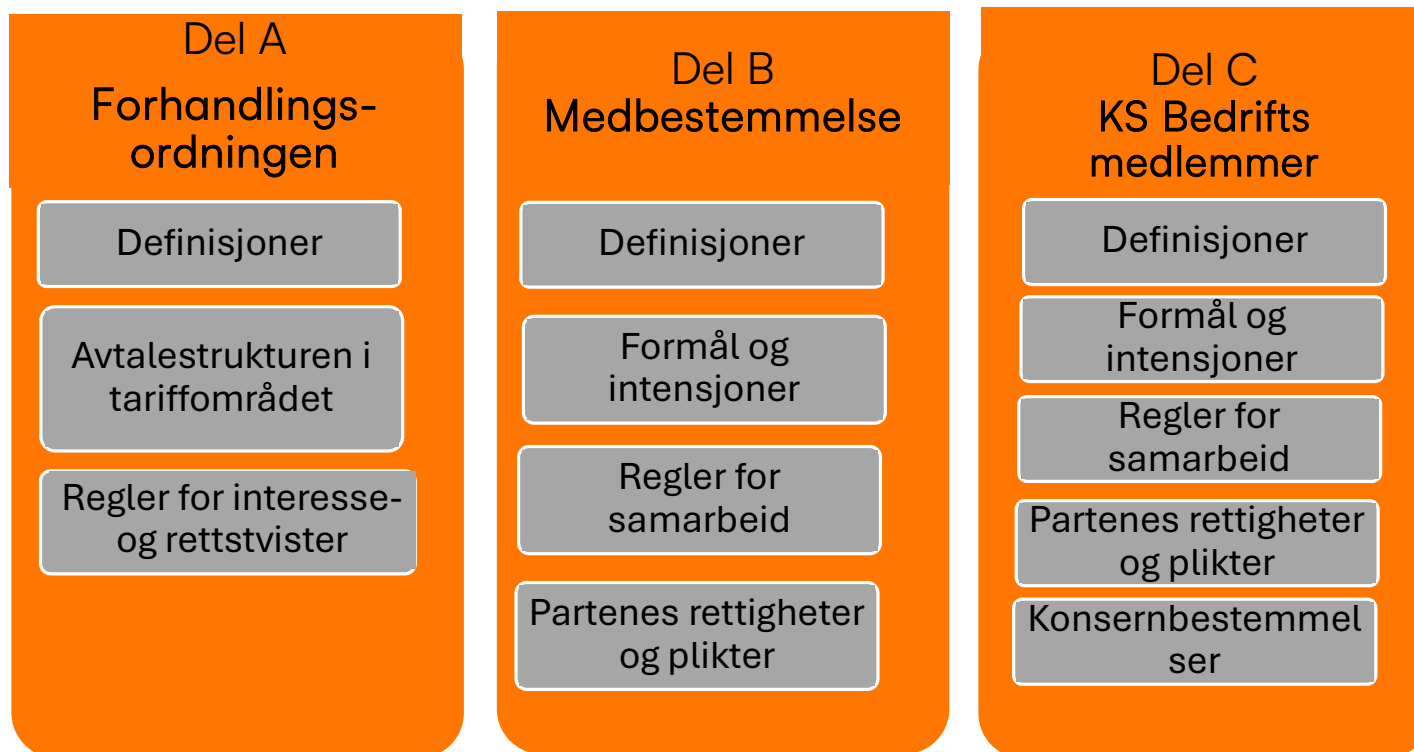
# Avtalestrukturen

## 2. Lov- og avtalesystemet



# Strukturen i avtalen KS

## • Hovedavtalens formål



# Hovedavtalene FUS og PBL

## Hovedavtalens innhold FUS

1. Avtalens målsetting og virkeområde
2. Medbestemmelse
3. Tillitsvalgte og virksomhetens rettigheter og plikter
4. Styrerepresentasjon – ansattevalgte representanter
5. Opplæring/ personalutvikling
6. Forhandlingsordningen
7. Permittering

## Hovedavtalens innhold PBL

1. Avtalens målsetting og virkeområde
2. Definisjoner
3. Tillitsvalgtes og virksomhetens rettigheter og plikter
4. Styrerepresentasjon – ansattevalgte representanter
5. Opplæring/personalutvikling
6. Forhandlingsordningen
7. Permittering
8. Annet

# Eksempler på drøftingstema

- Budsjett og regnskap
- Arbeidsmiljøundersøkelser
- Tilsettinger
- Arbeidstid
- Plan for kompetanseutvikling
- Virksomhetsplaner
- Oppsett av arbeidsplaner



# Til diskusjon

- Hvilke saker blir diskutert i medbestemmelse hos dere?
- Hvilke rutiner har dere for innkalling, saksliste og referat?
- Har dere et årshjul for arbeidet?
- Hvilken sak ønsker du å bringe inn i neste medbestemmelsesmøte?



# Medbestemmelse:

## - Møte mellom arbeidsgiver og tillitsvalgt

- Leder kaller inn til møte, saksliste følger innkallingen
- Både tillitsvalgt og leder kan foreslå saker
- Leder tar endelig beslutning i drøftingssaker

### Referatet bør inneholde:

- Tid og sted
- Tilstedeværelse/fravær
- Sakene der partenes synspunkter fremkommer
- Eventuelle beslutninger

- Referat skrives av arbeidsgiver og godkjennes av møtedeltakere før det gjøres kjent for øvrige ansatte
- Tidligere referater gjøres lett tilgjengelig på et sted

Felles ansvar for et godt samarbeid



# Hovedavtalen KS del B

- Best mulig **samarbeidsgrunnlag**
  - Hovedavtalen er et virkemiddel for gode prosesser og utvikling av tjenestene
- Tillit og forståelse for partenes roller
- Medvirkning og medinnflytelse
  - Informasjon- og drøftingsmøter
  - Kvalitet forutsetter **medvirkning**
- Tillitsvalgtordningen
  - Ordningen med de tillitsvalgte - **Reell innflytelse** på organisering og arbeidsmetoder
  - Involvering **tidligst mulig**



# Hovedavtalen del B KS § 3 / Pkt. 3 i FUS og PBL

- **KS:** «*Arbeidsgiver* og *tillitsvalgte* har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet slik at partene kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.»
- **FUS/PBL** pkt. 3: «**begge parter** har en gjensidig plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid i virksomheten, slik at begge parter kan ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.»
- **Virke** pkt 4.1.1 Dette betyr at forholdene må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få **reell innflytelse** på bedriftens alminnelige arbeid

Til refleksjon på arbeidsplass

Hvilke forventninger har vi til  
hverandres rolle?



# Tillitsvalgtes rolle

---

Et bindeledd mellom  
arbeidsgiver og  
ansatte

---

Ansattes  
representant i  
utvalg ol.

---

Rådgiver for  
arbeidsgiver



Skape og  
oppretholde et godt  
samarbeid

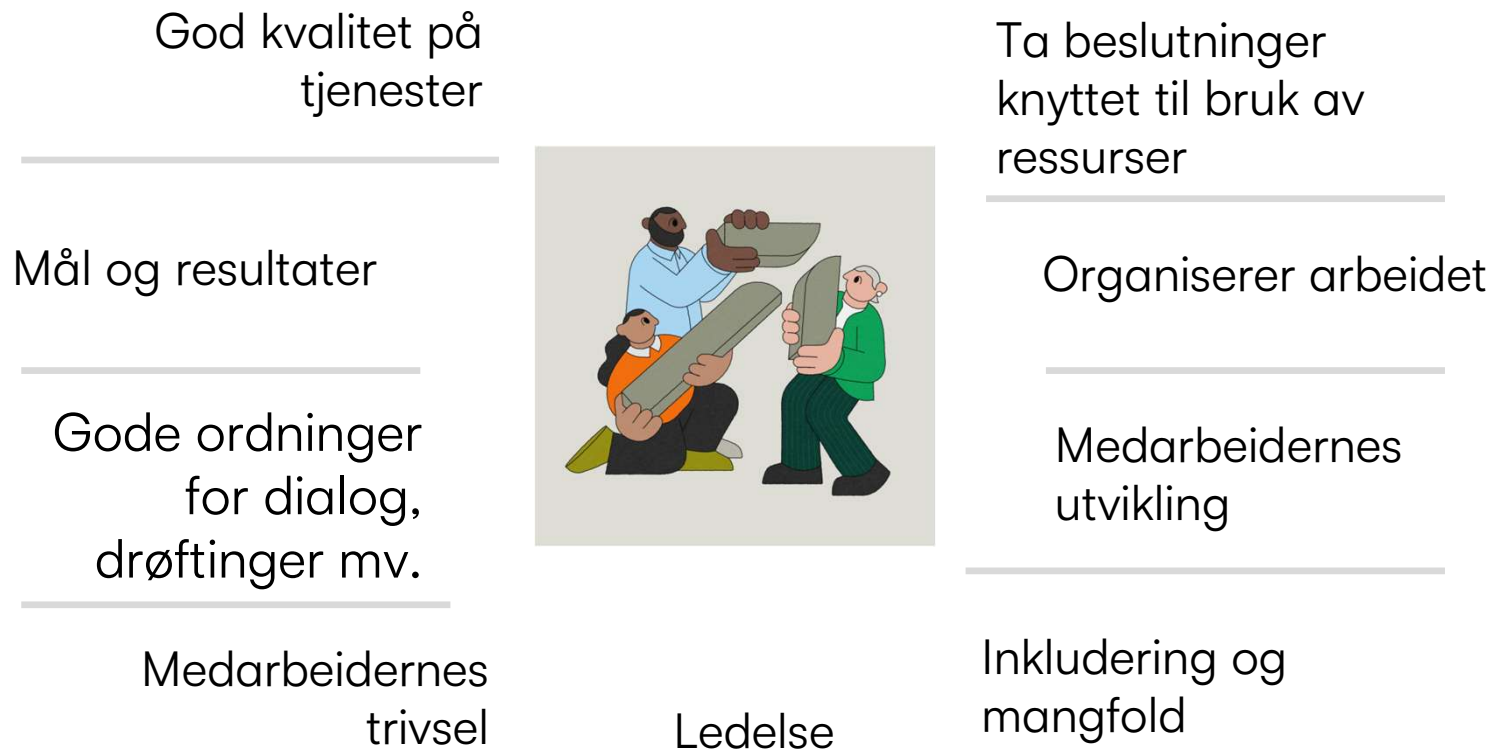
---

Påvirke beslutninger  
før arbeidsgiver  
treffer avgjørelser

---

Medvirkningsrett og  
— plikt i egenskap  
av å være «part»

# Lederens rolle



# Til refleksjon på arbeidsplass

- Hva kjennetegner et godt samarbeid?
- Hva trenger vi å samarbeide om?
- Hva er tidligst mulig?
- Hva er reell innflytelse?



# Utgangspunkt for godt partssamarbeid

- Tillit og respekt mellom partene
- Ha en felles forståelse av hva samarbeid er
- Holde ord
- Forståelse for hverandres roller
- Tåle å bli motsagt
- Klare linjer og fullmakter
  - Begge veier



# Samhandlingsformer

Uformell kontakt

Informasjon

Drøftinger

Forhandlinger

# Arbeidsgivers plikter

HA del B § 3-1 / PBL pkt. 3.2.

Rettigheter og plikter overholdes i tråd med avtaleverket

Regelmessige informasjonsmøter med hovedtillitsvalgte

Involvere tillitsvalgte ved endringer eller omstillinger

Informere, drøfte mv. med de tillitsvalgte

Gjøre mål og konsekvenser kjent



# Arbeidsgivers plikter

PBL pkt. 3.2 og FUS pkt. 3.

Virksomhetens ledelse skal så tidlig som mulig drøfte med de tillitsvalgte:

- Spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og produksjonsmessige stilling og utvikling.
- Forhold som har umiddelbar sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift.
- Lønns- og arbeidsforhold ved virksomheten
- Omlegging
- sysselsettingsspørsmål

- Skal påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale.
- Gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid.
- Ta opp og søke løst eventuelle problemer eller andre saker på en åpen og konstruktiv måte.

# Tillitsvalgtes rettigheter og plikter HA § 3-2/PBL pkt 3.3

Drøfte og forhandle om lønns- og arbeidsvilkår

Påse at rettigheter og plikter overholdes

Forplikte arbeidstakerne

Informere arbeidsgiver om forhold som kan påvirke virksomheten

Verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter

Prioritere møter arbeidsgiver innkaller til

# Tillitsvalgtes rettigheter og plikter PBL pkt. 3.3 og FUS 3.

- Fullmakt til å føre reelle forhandlinger/drøftinger.
- Plikt til å gjøre sitt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold.
- Verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter.
- Informere om forhold som vil ha en betydning for virksomheten
- Rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stillinger innenfor sitt område

- Påse at rettigheter og plikter overholdes i henhold til lov, regler og tariffavtale.
- Gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid
- Ta opp og søke løst eventuelle problemer
- Til å ta opp forhold som har sammenheng med arbeidsplassen og den daglige drift
- Verken tilskynde eller medvirke til ulovlige konflikter

# Veien videre

1 Samarbeid om å finne  
løsninger

2 Tillit mellom partene

3 Rolleforståelse

4 Medbestemmelse