



TARIFFPOLITISK PLATTFORM FOR YS STAT

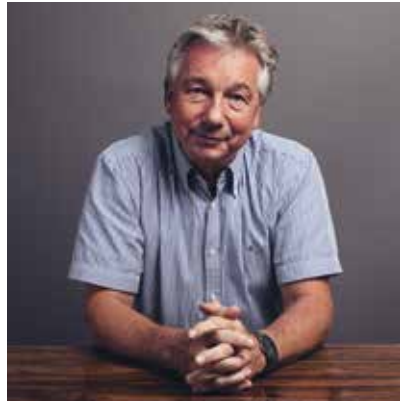


YS Stat er en hovedsammenslutning og forhandler på vegne av ca. 25 000 statlige medlemmer i ni YS-forbund. Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD), ved Statens personaldirektør er arbeidsgivermotpart. YS Stat organiserer bredt i statlig sektor, bl.a.: Forsvaret, NAV, samferdsel, universitet og høyskoler, departementene, direktoratene, tilsynene, fylkesmann, fengsel, skatt, toll og justissektoren.

Disse forbundene er tilsluttet YS Stat:

- AVYO
- Befalets Fellesorganisasjon
- Delta
- Kriminalomsorgens Yrkesorganisasjon
- Norsk Tollerforbund
- Parat
- Skatteetatens Landsforbund
- Skolelederforbundet
- STAFO





YS Stats tariffpolitiske plattform uttrykker vårt tariffpolitiske ståsted. Dokumentet danner grunnlaget for arbeidet med å sikre og utvikle medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Det skal legges til grunn når tillitsvalgte i YS Stat og i de 9 tilsluttede forbund forhandler med arbeidsgivere lokalt og sentralt.

Plattformen beskriver i hvilken retning vi skal påvirke politikken, lov- og avtaleverket og beskriver hva vi vil legge vekt på. Plattformen tar for seg utfordringene og hva vi mener er de riktige løsningene. Den skal være til hjelp for deg som lurer på eller får spørsmål om hva YS Stat mener om lokale forhandlinger, turnus, verdsetting av realkompetanse, tillitsvalgtes rolle og en rekke andre områder innenfor tariff.

Den tariffpolitiske plattformen skal være et aktivt dokument som vi skal bruke under forberedelser, drøftinger og forhandlinger. YS Stat ønsker å oppnå de beste resultater og vi ønsker å bli målt på det vi oppnår. Tariffarbeidet vil kreve innsats på alle nivåer.

YS Stat legger plattformen til grunn ved forhandlinger om Hovedtariffavtalen, sentrale særavtaler og gjennom påvirkning av endringer i relevant lov- og avtaleverk, for eksempel arbeidsmiljøloven og hovedavtalen.

Gode forhandlinger!

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Pål N. Arnesen'. The signature is stylized and written over a faint, light blue rectangular box.

Pål N. Arnesen
Leder YS Stat

OPPSUMMERING AV YS STATS HOVEDSTANDPUNKT:

- YS Stat mener lønnsutviklingen i statlig sektor må samsvare med lønnsutviklingen i sammenlignbare grupper i privat sektor.
- YS Stat har som målsetting å sikre en differensiert lønnsutvikling, forankret i Hovedtariffavtalen i staten og i en samordnet lønnspolitikk.
- YS Stat mener arbeidstiden skal være organisert på en slik måte at den etablerer et tydelig skille mellom arbeid og fritid.
- YS Stat mener arbeidsmiljølovens funksjon må videreutvikles som vern for arbeidstakere.
- YS Stat mener all kompetanse som utvikles, brukes og deles i tjeneste skal gi lønnsmessig uttelling.
- YS Stat vil at alle skal ha anledning til læring og kompetanseutvikling, i tråd med utvikling og endring av jobbsituasjonen.
- YS Stat mener tillitsvalgtes kunnskap og kompetanse er avgjørende for at statlige etater skal være gode arbeidsplasser. Tillitsvalgte gjør arbeidsplassen mer omstillingsdyktig og bidrar til å realisere etatens målsettinger.
- YS Stat mener arbeidsgiver og tillitsvalgte har felles ansvar for godt og målrettet samarbeid, slik at offentlig tjenesteproduksjon skjer på en slik måte at den ivaretar de ansattes interesser samtidig som brukerne gis best mulig offentlige tjenester.
- YS Stat mener arbeidsgiver og tillitsvalgte skal være likeverdige parter. Lokale samarbeidsordninger skal støtte opp under dette.
- YS Stat mener tillitsvalgtes kompetanse er verdifull for virksomheten. For at YS Stat skal kunne gjennomføre sine tariffpolitiske mål, er YS Stat helt avhengig av dyktige tillitsvalgte.

DETTE MENER VI:

OM HOVEDTARIFFAVTALEN (HTA):

Frem til 2016 var det i staten fire likelydende hovedtariffavtaler (YS Stat, LO Stat, UNIO og Akademikerne). Under forhandlingene i 2016 kom Akademikerne til enighet med staten før de andre organisasjonene. Dette resulterte i at det ble inngått to hovedtariffavtaler. Akademikernes hovedtariffavtale avviker fra den som YS Stat, LO Stat og Unio har inngått på noen vesentlige punkter, som tvisteløsning og bortfall av A-tabell.

YS Stat lever godt med to hovedtariffavtaler i staten. Det er særlig tre områder det er viktig for YS Stat å videreutvikle vår hovedtariffavtale:

1. Lønnsdannelsen skal skje både gjennom generelle tillegg avtalt sentralt, og gjennom forhandlinger i den enkelte etat om lokalt avsatte potter.

YS Stat mener det er viktig at det generelle tillegget som framforhandles mellom partene sentralt skal være stort nok til å sikre lønnsvekst til alle. Lokale tillegg er personalpolitiske virkemidler.

2. Videreutvikle lokale virkemidler

YS Stat ønsker at partene lokalt skal få tilgang på virkemidler; for eksempel hvordan lønnsrammene skal benyttes, bruk av stillingskoder og særavtaler.

3. Tvisteløsninger lokalt og sentralt

YS Stat ser at det noen ganger er vanskelig å komme fram til enighet i lokale forhandlinger. Tvister som oppstår lokalt må også kunne løses lokalt. YS Stat mener at forandringer av forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen vil kunne styrke lokal tvisteløsning.

LØNN

Lønn er en viktig motivasjonsfaktor for ansatte når den oppfattes rettferdig. For å tiltrekke seg motiverte ansatte må staten bruke lønn som verktøy. YS Stat mener at det kan være gode grunner til ulik lønn innenfor samme virksomhet, men dette må baseres på gode objektive kriterier.

De ansatte må tilbys konkurransedyktige vilkår og sikre tilsetningsforhold slik at velferdsstaten skal kunne videreutvikles.

YS Stat mener at statsansattes lønn og lønnsutvikling skal reguleres gjennom Hovedtariffavtalen (HTA) i staten. Dette betyr ikke at statens lønnsystem er statisk. YS Stat vil arbeide for hensiktsmessige endringer i dagens lønnsystem i tråd med prinsippene om at lønnsdannelse skal skje både på sentralt og lokalt nivå, målrettede lokale virkemidler, og tvisteløsningsmekanismer lokalt som partene kan har tillit til.

HTA slår fast to nivåer for forhandlinger om lønn og lønnsutvikling:

1. Sentrale forhandlinger mellom staten (ved statens personaldirektør) og hovedsammenslutningene, og lokale forhandlinger mellom tillitsvalgt og ledelsen i den enkelte etat/forhandlingsområde.
2. Lokale forhandlinger skal bidra til at den enkeltes innsats, ansvar og kompetanse reflekteres i lønn.

Dersom lokale forhandlinger skal være reelle, forutsetter det at forhandlingene gjennomføres så nær den enkelte ansatte som mulig. Dette legger til rette for at den enkeltes oppgaver, ansvar og innsats samsvarer med lønnsutviklingen.

Reelle lokale lønnsforhandlinger forutsetter at også arbeidsgiver skal ha nødvendig kompetanse til å kunne gjennomføre gode forhandlinger.

HTA beskriver hvordan forhandlingene kan delegeres til driftsenheter under forhandlingsstedene beskrevet i vedlegg 2 til HTA.



YS Stat mener det er viktig at lokale parter kan inngå etatsvise særavtaler om arbeidstid, lønn og andre økonomiske virkemidler for grupper, enheter og områder innenfor etaten.

Dette vil kunne bidra til å ansvarliggjøre de lokale parter i den enkelte etat og gi bedre vilkår for en aktiv lønns- og personalpolitikk.

KOMPETANSE

YS Stat ser på kunnskap og kompetanse som en viktig forutsetning for videreutvikling av velferdsstaten.

Arbeidsgivere i staten har et overordnet ansvar for at de ansatte har den kompetansen som er nødvendig for å kunne levere tjenester og ytelser av høy kvalitet. De ansatte har ansvar for å ta del i de lærings- og kompetanseutviklingstiltak som er nødvendige for at målene som er satt for virksomheten skal kunne realiseres.

Kompetanse er ikke kun den faktiske kunnskapen den enkelte arbeidstaker innehar. Kompetanse er også de verdier og holdninger som legges til grunn når vedkommende bruker sin kunnskap i arbeidssituasjonen.

YS MENER:

- at all kompetanse som utvikles, brukes og deles i tjeneste skal gi lønsmessig uttelling.
- at staten må bli bedre i å vurdere og verdsette realkompetanse, i dag benyttes i langt for stor grad kun formalkriteria.

REALKOMPETANSE VS FORMALKOMPETANSE

YS Stat ser det som en særlig utfordring å oppnå en felles forståelse av hva kompetanse er. Arbeidsgiver og arbeidstaker i den enkelte virksomhet må sammen utforme en felles forståelse av begrepet kompetanse utfra den enkelte virksomhets særegenheter og behov.

Realkompetanse inngår i kompetansebegrepet. Realkompetanse lar seg vanskelig måle utfra parameterne staten vanligvis bruker.

Ved ansettelse i staten blir lønnplassering fastsatt med utgangspunkt i bl.a. formell utdanning og antall år i arbeidslivet. Formell utdanning er det relativt enkelt å fastslå.

Den uformelle kompetansen blir i første rekke fastsatt på grunnlag av antall år med arbeidserfaring. Det er for de aller fleste stillingskategorier i staten begrensede muligheter for å gjøre en mer gjennomgående vurdering av den enkeltes reelle kompetanse.

Denne problemstillingen vil også være tilstede når det gjelder fastsetting av kompetanse den enkelte har opparbeidet i jobben sin. Det vil være relativt enkelt å fastslå den enkeltes kompetansenivå på grunnlag av kurs, organisert opplæring og kvalifiseringstiltak, mens det vil kunne være tilsvarende vanskelig å fastsette den kompetansen den enkelte medarbeider oppnår gjennom sitt daglige arbeid.

KOMPETANSE MÅ LØNNE SEG

YS Stat mener all kompetanse som utvikles, brukes og deles i tjeneste skal gi lønnsmessig uttelling.

YS Stat vil at alle skal ha anledning til læring og kompetanseutvikling, i tråd med utvikling og endring av jobbsituasjonen. Det er YS Stats erfaring at nærmeste overordnede, som ofte har god innsikt i og forståelse for den enkeltes kompetanse, ikke har tilstrekkelige muligheter til å påvirke den enkeltes lønnsutvikling. Dette innebærer at medarbeidere, som har styrket sin kompetanse for å møte endrede kompetansekrav i stillingen, ikke nødvendigvis er sikret at dette reflekteres i lønnsutviklingen.

Ansatte i staten har rett til en årlig samtale om kompetanse, ansvar og karriereutvikling, etter HTA Fellesbestemmelsene § 3 nr. 5. YS Stat mener denne løpende evalueringen må knyttes tettere opp til den enkelte ansattes lønn, og at denne også skal danne grunnlaget for lokal lønnsutvikling.

Til tross for enkelte elementer som kan være med på å understøtte sammenhengen mellom opparbeiding av kompetanse og lønn (2.5.1, 2.5.3 og 2.5.5), kan heller ikke Hovedtariffavtalen sies å være et effektivt verktøy for å sikre at kunnskap og kompetanse opparbeidet i stillingen reflekteres i den enkeltes lønn. YS Stat mener at virksomhetenes lønnspolitikk må sikre en tydelig sammenheng mellom den enkeltes kompetanse og lønnsutvikling. Dette er viktig for å motvirke kompetanseflukt.

KOMPETANSE FOR TILLITSVALGTE

HVA ER KOMPETANSE?

Man skiller ofte mellom formell og uformell kompetanse.

«Formell kompetanse» omfatter den kompetansen en person har tilegnet seg gjennom utdanningssystemet.

«Uformell kompetanse» er den kompetanse man tilegner seg gjennom erfaringer.

«Realkompetanse» betegner den samlede kompetansen, både formell og uformell, som den enkelte har opparbeidet gjennom utdanning og erfaring.

«Ferdigheter» kan defineres som evnen til å gå inn i komplekse, velorganiserte adferdsmønstre for å oppnå definerte mål.

En persons evner kan beskrives som summen av egenskaper, kvaliteter og talent som påvirker mulighetene til å utføre en oppgave.

En persons holdninger relaterer seg i denne sammenheng til meninger, oppfatninger og verdier knyttet direkte til aktuelle oppgaver og funksjoner.

Holdninger til jobb kan omfatte service, effektiv og rask saksbehandling, deling av erfaringer, hvordan man tilegner seg ny kunnskap, osv.

YS Stat mener **tillitsvalgtes** kunnskap og kompetanse er avgjørende for at statlige etater skal være gode arbeidsplasser, omstillingsdyktige og realisere etatens målsettinger. YS Stat mener arbeidsgiver og tillitsvalgte har felles ansvar for godt og målrettet samarbeid, slik at offentlig tjenesteproduksjon skjer på en slik måte at det ivaretar de ansattes interesser og gir brukerne best mulig offentlige tjenester. YS Stat og KMD er enige om at vervet som tillitsvalgt gir kompetanse, og skal vektlegges i videre tjeneste og karriere, jf. hovedavtalen § 1 nr. 7 og § 37 nr. 6. Dette må også hensyntas ved lokale lønnsforhandlinger.



ARBEIDSVILKÅR

YS Stat mener arbeidstiden skal være organisert på en slik måte at den etablerer et tydelig skille mellom arbeid og fritid.

YS Stat mener arbeidsmiljølovens funksjon må styrkes som vern for arbeidstakere.

Det er viktig for YS Stat at avvik fra normalarbeidsdagen skal være forankret i avtale med partene, og ikke mellom arbeidsgiver og den enkelte ansatte. Det er den tillitsvalgte som kjenner virksomheten og som har nødvendig kunnskap og forutsetning for å kunne vurdere om tilpasninger i arbeidstidsordningen er forsvarlig.

Den alminnelige arbeidstiden i staten er dels regulert ved lov og dels ved tariffavtaler mellom staten og tjenestemannsorganisasjonene. Normalarbeidstiden i staten er 37,5 timer per uke. I den grad det er mulig skal disse være fordelt på fem dager per uke, altså 7,5 timer per dag i gjennomsnitt.

YS Stat mener normalarbeidsdagen for ansatte i staten skal være 7,5 timer. Dette er ikke til hinder for lokale forsøk med kortere eller lengre arbeidsdag.

Arbeidsmiljølovens (AML) bestemmelser om alminnelig arbeidstid og om omfanget av overtidsarbeid gjelder også for ansatte i staten. Det samme gjelder arbeidstidens plassering i døgn og uke. I tillegg vil Hovedtariffavtalen ha reguleringer som setter rammer for arbeidstiden. Blant annet for de som jobber utover normalarbeidsdagen skal arbeidstiden reduseres (HTA Fellesbestemmelsene § 7 nr. 3). Videre legger andre sentrale og etatsspesifikke særavtaler rammer for arbeidstiden, som f.eks. Særavtale om fleksibel arbeidstid i staten. Den gir ansatte som jobber normalarbeidsdag mulighet til å tilrettelegge arbeidstiden. Den enkelte kan jobbe mer fleksibelt. Særavtalen legger til rette for en mer livsfaseorientert arbeidstidsordning. Dette ser YS Stat som et viktig gode for ansatte i staten. Likevel må det understrekes at det skal være et klart skille mellom fleksitid og overtid/merarbeid. YS Stat aksepterer ikke at arbeidsgiver oppfordrer de ansatte til å opparbeide fleksitid i tilfeller hvor det ellers ville være nødvendig å benytte overtid.

På stadig flere samfunnsområder arbeides det utenom normalarbeidsdagen. I større grad enn før har brukerne forventninger om at statlige tjenester er tilgjengelige døgnet rundt, og at forvaltningsoppgaver skal utføres utenom det som betraktes som normal arbeidstid. Et viktig element i denne utviklingen er digitalisering av offentlige tjenester.

Arbeid utover normalarbeidsdagen skal løses ved turnusarbeid, unntaksvis ved å forskyve arbeidstiden. Skift- og turnusarbeid innebærer at arbeidet planmessig utføres på ulike tider av døgnet. Turnus blir benyttet i de tilfeller hvor samfunnets, og dermed arbeidsgivers behov, tilsier at virksomheten må drives utover normalarbeidstid.

YS Stat mener turnusplanleggingen skal skje lokalt. Det er der de lokale partene som kjenner virksomhetens behov og som har nødvendig innsikt til å finne

hensiktsmessige løsninger. YS Stat mener turnusarbeid best ivaretas av de lokale parter på etats- eller virksomhetsnivå. YS Stat mener kun fagforeninger med innstillingsrett etter tjenestetvistloven § 3, det vil si fagforeninger som organiserer mer enn 20 000 arbeidstakere / minimum fem virksomheter, skal fastsette evt. avvik fra lovens bestemmelser om normalarbeidstid.

YS Stat mener det er en utfordring at stadig færre arbeider normalarbeidsdag og at deler av samfunnet forutsetter at noen er på jobb 24 timer i døgnet, syv dager i uken. Dette kan nok delvis relateres til ny teknologi i noen bransjer/etater, samt at deler av det private næringslivet har funnet det lønnsomt å utvide åpnings- eller produksjonstiden.

Reiser i arbeidstiden

Mange ansatte i staten pålegges å gjennomføre reiser i tilknytning til arbeidet sitt. Hovedregelen har vært at reiser utenfor den alminnelige reisetiden ikke regnes som «arbeidstid» i arbeidsmiljølovens forstand. Begrepet «reisetid» er ikke definert eller regulert i arbeidsmiljøloven eller i EUs arbeidstidsdirektiv. Om reisetid er å anse som «arbeidstid» eller ikke kan for eksempel ha betydning for kravene til hviletid. Etter Høyesteretts dom i år i den såkalte «reisetidssaken», hvor reisetid i den konkrete saken ble ansett som arbeidstid, vil det imidlertid kunne skje en utvikling i rettsstilstanden.

Høyesterett understreket at dommen ikke er avgjørende for hva som skal anses som arbeidstid i andre sammenhenger, for eksempel i tariffavtaler eller i andre deler av arbeidsmiljøloven. Reisetid, slik den er definert i hovedtariffavtalen i staten, for eksempel i § 8 som regulerer kompensasjon for reiser innenlands, er ikke nødvendigvis det samme som arbeidstid etter arbeidsmiljøloven.

Ulik forståelse av begrepene arbeidstid og reisetid i hhv. lovverk og tariffavtale kan få uheldige konsekvenser ved at arbeidstakere må stå til arbeidsgivers disposisjon utover den normale arbeidstiden uten å få dette kompensert fullt ut økonomisk.

YS Stat mener av prinsipp at all reisetid utenom normal arbeidstid skal godskrives som overtid, og vil jobbe videre med problemstillingen.

VERKTØY FOR DEG SOM TILLITSVALGT:

OMSTILLING:

De aller fleste statsansatte er berørt av omstilling på arbeidsplassen. Omfanget av omstilling kan variere fra etat til etat, og over tid, men omstilling og endring er uansett et tema som angår statens ansatte.

I omstillingsprosesser er det viktig å ha et særlig fokus på medvirkning og medbestemmelse. I arbeidslivet har medbestemmelse å gjøre med den retten den enkelte ansatte har til å delta i og påvirke beslutninger som angår ens egen situasjon. Medbestemmelse er en rett som er forankret i grunnloven. Det følger av Grunnloven § 110 at «Nærmere bestemmelser om ansattes medbestemmelsesrett på sin arbeidsplass fastsettes ved lov.»

En rekke lover, som bl.a. arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og ferieloven har bestemmelser som gir de ansatte rett til å delta i beslutninger som arbeidsgiver fatter i medhold av sin styringsrett.

I tillegg til lovgivningen har hovedavtalen i staten bestemmelser om informasjon, drøftinger og forhandlinger som etablerer et viktig rammeverk for hvordan medbestemmelse i staten er organisert. Det følger bl.a. av hovedavtalen i staten at

- medbestemmelsen skal utøves gjennom de tillitsvalgte
- partene er likeverdige, at de ansatte skal ha reell innflytelse på beslutninger som påvirker arbeidssituasjonen, og at arbeidsgiver og de tillitsvalgte er likeverdige parter
- det er et skille mellom politikk og administrasjon. De ansatte har ikke medbestemmelse på politiske beslutninger selv om disse evt. påvirker arbeidsplassen. Ansatte skal derimot ha reell innflytelse på alle øvrige beslutninger som angår arbeidssituasjonen
- hovedavtalen skal være et redskap under omstilling
- ledelsen i den enkelte etat er ansvarlig for å legge til rette for medbestemmelse

- det i hver etat skal inngås en tilpasningsavtale som skal utdype hovedavtalen og regulere medbestemmelse lokalt i den enkelte etaten. Tilpasningsavtalen følger hovedavtalen og skal bl.a. beskrive etatens medbestemmelsesordning, nivå, informasjonsrutiner, aktuelle likestillingstiltak og samarbeidsfora etc.

Hovedavtalen i staten fastslår at når man har å gjøre med omstillinger som berører arbeidssituasjonen til arbeidstakere i flere virksomheter, så skal det fastsettes i egen avtale hvordan medbestemmelsen skal utøves. Dersom omstillingen berører etater under samme fagdepartement, er det vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner som inngår omstillingsavtalen. Dersom det er etater under flere fagdepartement som er berørt, inngås avtalen mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet og hovedsammenslutningene.

Formålet med omstillingsavtalen er å klargjøre hvem som skal utøve partsrettighetene i omstillingsprosessen. Avtalen skal dessuten klargjøre beslutningen som ligger til grunn for omstillingen og angi rammene for omstillingen. Omstillingsavtalen tar i mindre grad sikte på å lage bestemte prosessregler for omorganiseringen. Framdriften og prosessen rundt dette må utarbeides konkret for den enkelte omstillingssituasjon.

En omstillingsavtale begrenser ikke de rettigheter eller plikter som følger av lov- og avtaleverket, men er ment som en utdyping av en del rettigheter og plikter som påhviler arbeidsgiver, de tillitsvalgte og den enkelte ansatte i forbindelse med omstillingsprosessen. Dette betyr bl.a. at de enkelte etatene hver for seg fortløpende og på ordinær måte skal behandle alle andre saker som ikke berører omstillingen, i sine respektive medbestemmelsesapparat.

Kommunal og moderniseringsdepartementet har i samråd med hovedsammenslutningene utarbeidet en mal for omstillingsavtaler. Denne malen skal benyttes dersom omstillingen berører arbeidssituasjonen for ansatte i 2 eller flere etater. Omstillingsavtalen skal bidra til ryddige og forutsigbare prosesser, fastsette partsforholdet i omstillingen og legger rammer for prosessen. Videre utdyper den rettigheter etter lov- og avtaleverk.

KJENNETEGN VED GODE OG INKLUDERENDE OMSTILLINGER

- En åpen dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
- Forutsigbarhet. Regelmessig informasjon til alle ansatte.
- Medvirkning og reell medbestemmelse i viktige saker, som organisasjonskart.
- Tillitsvalgtes kompetanse på lov- og avtaleverk.
- Grundig kartlegging av ansattes kompetanse. Hva har vi og hva trenger vi? Avklare hvem som berøres, og på hvilken måte.
- Mulighet til å ønske seg annet arbeid før endelig beslutning om innplassering tas?
- Balansere individuelle ønsker vs rettigheter.

Noen tips:

- Vær framoverlent! Be om informasjon, vær konstruktiv og ta initiativ til løsninger!
- Jo tidligere du kommer inn i prosessene, jo større mulighet for gjennomslag for medlemmenes interesser.
- Sørg for å fremme dine synspunkter i de ordinære fora hvor du møter: Samarbeidsutvalg, arbeidsmiljøutvalg og andre faste møter med ledelsen.
- Påse at arbeidsgiver ivaretar sitt drøftings- og informasjonsansvar.
- Sørg for at medlemmene får informasjon, vær åpen for tilbakemeldinger og innspill.
- Del på oppgavene, og involver andre tillitsvalgte eller medlemmer i prosessene slik at du ikke står alene.
- Samarbeid gjerne med tillitsvalgte i andre organisasjoner.
- Husk at sammenslåing av etater kan skape sterke følelser. Ikke alle medlemmene dine vil være enig med deg.

ARBEIDSGIVERS STYRINGSRETT

Styringsretten i staten er forankret i statsansatteloven § 16 første ledd som sier at alle statsansatte har plikt til å finne seg i omorganiseringer og endringer i arbeidsoppgaver og ansvar. De øvrige rammene for arbeidsgivers styringsrett er i stor grad ulovfestet, som innebærer at man ikke vil finne en presis definisjon av styringsrettens omfang.

Det oppstår fra tid til annen tvister i arbeidslivet som går på hvor langt arbeidsgivers styringsrett strekker seg. De fleste tvister løser seg gjennom dialog, men enkelte tvister løses rettslig gjennom domstolene, som fastsetter rammene for styringsretten i konkrete saker. I omstillingsprosesser er det særlig to typer saker som utfordrer arbeidsgivers styringsrett:

KAN ARBEIDSGIVER PÅLEGGJE ENDRINGER I ARBEIDSOPPGAVER?

På generelt grunnlag kan man si at arbeidsgiver kan pålegge arbeidstaker endrede arbeidsoppgaver innenfor rammene av arbeidsavtalen. For å kunne ta stilling til om endringen kan foretas, må derfor arbeidsavtalen tolkes. Dette innebærer samtidig at nye arbeidsoppgaver av lignende karakter som de opprinnelige, må kunne pålegges innenfor styringsretten. Det vil si at arbeidstaker må finne seg i å utføre arbeidsoppgaver som ikke er nøyaktig like de han eller hun hittil har utført, så lenge det ikke innebærer endringer i det som i rettspraksis ofte omtales som stillingens grunnpreg.

KAN ARBEIDSGIVER PÅLEGGJE ENDRET ARBEIDSSTED?

Arbeidsgiver vil kunne bestemme hvor arbeidsstedet skal være. En slik beslutning vil i utgangspunktet ligge innenfor styringsretten. Samtidig kan den enkeltes arbeidsavtale begrense arbeidsgivers styringsrett på dette området. Står det i arbeidsavtalen at arbeidet skal utføres på et konkret arbeidssted, kan ikke arbeidsgiver uten videre pålegge arbeidstaker å flytte.



Følger det av arbeidsavtalen at arbeidsstedet er en by, en kommune eller fylke, eller en region, vil arbeidsgiver kunne ha et større handlingsrom innenfor styringsretten. Den ansattes plikt til å flytte arbeidssted vil altså avhenge av en *tolkning og forståelse av arbeidsavtalen*.

Åpner ikke arbeidsavtalen for å pålegge flytting, og arbeidstaker ikke er med på endring av avtalevilkårene når det gjelder arbeidssted, må arbeidsgiver si opp eksisterende arbeidsavtale og tilby arbeidstaker ny arbeidsavtale.



DEN TILLITSVALGTE

YS Stat mener tillitsvalgtes kunnskap og kompetanse er avgjørende for at statlige etater skal være gode og omstillingsdyktige arbeidsplasser, som bidrar til å videreutvikle en velferdsstat som leverer tjenester av høy kvalitet.

YS Stat mener arbeidsgiver og tillitsvalgte har et felles ansvar for godt og målrettet samarbeid i samsvar med Hovedavtalens intensjon. For at dette skal oppnås må arbeidsgiver og tillitsvalgte være likeverdige parter. Lokale samarbeidsordninger skal støtte opp under dette.

Tillitsvalgtes kompetanse er verdifull for virksomheten. For at YS Stat skal kunne gjennomføre sine tariffpolitiske mål, er YS Stat helt avhengig av dyktige tillitsvalgte med reell påvirkning.

De tillitsvalgte er virksomhetens viktigste ressurs for en god lønnspolitikk som er forankret hos alle. Arbeidsgiver har sammen med de tillitsvalgte et felles ansvar for at lokal lønnspolitikk blir utformet, gjort kjent og forstått av alle ansatte. Forutsetningen for å få til gode løsninger betinger at tillitsvalgte og arbeidsgiver har gjensidig respekt for hverandre og er likeverdige parter.

En viktig oppgave for tillitsvalgte er å bistå enkeltmedlemmer i spørsmål knyttet til lønns- og arbeidsvilkår. Dette forutsetter tett kontakt og tillit mellom det enkelte medlem og den tillitsvalgte.

YS Stat oppfordrer lokale tillitsvalgte til å samarbeide med andre arbeidstakerorganisasjoner, så lenge dette skjer innenfor de overordnede politiske føringer fastsatt av YS Stat og det ivaretar medlemmenes interesser overfor ledelsen i etaten eller på virksomhetsområdet.

Tillitsvalgte må ha nødvendige fullmakter fra arbeidstakerne. Derfor bør det regelmessig gjennomføres medlemsmøter med valg eller oppnevning for å sikre at den tillitsvalgte faktisk representerer medlemsgruppen.

De lokale tillitsvalgte må jobbe strategisk over tid og kunne se fremover for å møte morgendagens utfordringer i forhold til å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Tillitsvalgte kan oppleve å få krav fra medlemmer i strid med lov- og avtaleverk. Da er det viktig at tillitsvalgte ivaretar det verneperspektivet som lov- og avtaleverket er forankret i.



Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund
Lakkegata 23, 0187 Oslo
Telefon 21 01 36 00
www.ys.no, post@ys.no