



**Innspill 1 hovedavtaleforhandlinger**

**2019**

Fra Unio

Tirsdag 5. november 2019 kl. 1000

Unio mener at hovedavtalen i staten i hovedsak er god. Samtidig ser vi at det er flere forhold som kan forbedres og forsterkes. Ofte er det praktiseringen av avtalen som kan være en utfordring. Unios erfaring er at i virksomheter hvor alle parter ha god forståelse for medbestemmelse og den norske modellen, fungerer partssamarbeidet godt. Der det ikke fungerer like bra er vår erfaring at det er mangel på kunnskap og felles forståelse av hovedavtalen som er årsaken.

I det følgende vil vi fremheve noen tema vi ønsker å diskutere nærmere i forhandlingene for å se på mulighetene for endringer som kan styrke hovedavtalens intensjoner. Formålet med hovedavtalen er, og må fortsatt være, å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivå.

### Likeverdige parter

Tilbakemeldinger fra tillitsvalgte gjelder først og fremst at *praktiseringen* av hovedavtalen ikke er god nok mange steder.

Oppsummert gjelder det særlig følgende forhold:

- Tillitsvalgte blir ofte for sent involvert i saker
- Arbeidsgiver igangsetter prosesser og involverer i ledelsen lenge før de tillitsvalgte blir informert og involvert.
- Sakspapirer til informasjons-, drøftings-, og forhandlingsmøter kommer sent

Dette innebærer at en del tillitsvalgte opplever at arbeidstaker og arbeidsgiver ikke møter som likeverdige parter, og at tillitsvalgte ikke har reell innflytelse.

Forhandlingsretten er viktig for at partene oppleves som likeverdige. Forhandlingsretten må styrkes og utvides.

God praktisering avhenger av at arbeidsgiver og tillitsvalgte faktisk gjennomfører felles opplæring og oppfølging i henhold til pkt. 12 i formål og intensjoner.

### Inkluderende, forbyggende og helsefremmende arbeidsmiljø

Både gjennom den nye IA-avtalen og Sintef-rapporten «Partssamarbeid og forbyggende arbeidsmiljøarbeid» er det godt dokumentert at tillitsvalgte på arbeidsplassene er en viktig bidragsyter for å skape et forebyggende arbeidsmiljø. Sintef fremholder at de tillitsvalgte er en uutnyttet ressurs i dette arbeidet. Videre peker STAMI (Statens arbeidsmiljøinstitutt) på at det er i organiseringen av arbeidet på arbeidsplassene at det største potensialet ligger. Men Sintefrapporten peker også på at for å kunne gjøre dette arbeidet kreves det både tid og kompetanse. Kunnskap og kompetanse blant ledere, tillitsvalgte og verneombud er helt avgjørende for å oppnå resultater på arbeidsplassene.

### Klima, miljø og bærekraft

I dagens hovedavtale er klima og miljø omtalt i formål og intensjoner pkt. 11. Teksten bør kunne omformuleres for å være mer forpliktende der målsettingen med partssamarbeidet er at det skal bidra til å nå FNs bærekraftsmål.

### Digitalisering

«Det digitale skiftet» - overgangen fra analoge, mekaniske og papirbaserte løsninger, prosesser og systemer, til elektroniske og digitale løsninger - gjør seg med økende intensitet gjeldende på stadig flere samfunnsområder. Styrken i den teknologiske utviklingen kombinert med myndighetenes digitaliseringsambisjoner for offentlig sektor, tilsier at denne utviklingen vil fortsette på alle samfunnsområder. Ansattes arbeidssituasjon blir påvirket av innføring av ny teknologi. Det er viktig

at ledere, tillitsvalgte og ansatte får opplæring og nødvendig kompetanse i å anvende den nye teknologien.

### Kunnskap og kompetanse

Samfunnet er i endring og arbeidslivet med det. For å ikke «gå ut på dato» trenger ansatte faglig påfyll. For å kunne være likeverdige og konstruktive parter (jf formål pkt 5) må tillitsvalgte få mulighet til å tilegne seg riktig kompetanse for å være med på å finne de beste løsningene også i det nye arbeidslivet. Både hovedavtalen og hovedtariffavtalen setter av tid og penger til at tillitsvalgte skal kunne få utvikle sin kompetanse, men i praksis opplever de fleste tillitsvalgte å ikke få nok tid til å utføre tillitsvalgtarbeid. Vi ønsker at tillitsvalgte og ledere skal kunne prioritere å tilegne seg kompetanse for at staten skal nå målene sine.

### Utøvelse av vervet som tillitsvalgte

Statens virksomheter har gjennomgått store endringer i senere år. Fra at virksomhetene i hovedsak var lokalisert i samme geografiske områder, til nye strukturer som innebærer at mange virksomheter er lokalisert innenfor store geografiske områder. Det er ikke gitt at tillitsvalgte har arbeidssted på samme geografiske sted som medbestemmelsen utøves. Disse endringene medfører at tillitsvalgte i slike virksomheter må arbeide på en annen måte enn tidligere og de bruker mer tid på reiser. Dette må hensyntas blant annet i vurdering av tillitsvalgtressurser og øvrige vilkår. Blant annet bør ikke hovedavtalen være til hinder for at det kan avtales særskilte lønnstillegg for tillitsvalgte i den enkelte virksomheten.