



# HÅNDBOK FOR UNIO- TILLITSVALGTE

14.11.2017

## Innholdsfortegnelse

1. Innledning .....	3
2. Partsforhold.....	4
3. Tillitsvalgt for medlemmer på arbeidsplassen.....	5
a. Medbestemmelse etter hovedavtalen .....	5
b. Lønnsforhandlinger .....	5
c. Personalsaker på arbeidsplassen.....	6
4. Fullmakter .....	7
5. Valg av Unio-tillitsvalgt.....	8
6. Unio-tillitsvalgtes mandat og oppgaver.....	9
7. Opplæring/ivaretagelse av Unio-tillitsvalgte .....	10
8. Andre former for Unio-representasjon .....	12
Representanter oppnevnt av Unio-styret/Unios forhandlingsutvalg .....	12
Konfliktberedskap .....	12
IA-utvalg og regionale IA-råd.....	12
Samarbeidet mot svart økonomi (SMSØ).....	12
Vedlegg: Bestemmelser i hovedavtalene som regulerer partsforholdet .....	13
KS .....	13
Staten .....	17
Spekter .....	20
Oslo kommune .....	23
Virke - Parallellavtalen.....	27
KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter .....	29
Vedlegg: Administrative rutiner i Unio-sekretariatet vedrørende registrering av Unio-tillitsvalgte/Unio-representanter .....	34

## Forord

Dei aller fleste tillitsvalde representerer og er tillitsvalde for medlemmane i ei einskild fagforeining på arbeidsplassen eller i verksemda. Nokre stader, oftast der alle Unio-forbunda er små, eller der det er eitt stort Unio-forbund og så få medlemmar i dei andre forbunda at det ikkje er mogleg for dei mindre forbunda å ha eigen tillitsvald, har medlemmane i Unio-forbunda valt å slå seg saman og ha ein felles Unio-tillitsvald.

Det har for mange vore uklart kva for reglar som gjeld for korleis ein skal gå fram, viss ein ønskjer å etablere ein felles Unio-tillitsvald på sin arbeidsplass. Reglane er mellom anna ulike i dei ulike hovudavtalane. Difor har Unio laga denne handboka, som vi håpar skal gjere det lettare å setje seg inn i kva for omsyn ein må ta viss ein vurderer å etablere ein Unio-tillitsvald, og kva for ansvarslinjer og reglar som gjeld for dei Unio-tillitsvalde.

Saman er vi sterkare – lykke til med arbeidet som Unio-tillitsvald!

Ragnhild Lied  
Unio-leiar

## 1. Innledning

Denne håndboka er først og fremst ment å være til hjelp for deg som er Unio-tillitsvalgt. Den tar for seg hvilke prinsipper som skal ligge til grunn for vervet som Unio-tillitsvalgt.

Å være Unio-tillitsvalgt er på en del områder annerledes enn å være tillitsvalgt for én enkelt medlemsorganisasjon. Som Unio-tillitsvalgt representerer man alle medlemmene i Unio-forbundene på arbeidsplassen eller i virksomheten. I denne håndboka er det derfor lagt vekt på temaer som valg, mandat og samarbeid.

Det er medlemsorganisasjonenes oppgave å stå for opplæringen av sine tillitsvalgte, også de som er Unio-tillitsvalgte. Unio har ingen egen opplæring for tillitsvalgte. Det er også medlemsorganisasjonene som først og fremst skal gi råd til og veilede Unio-tillitsvalgte.

## 2. Partsforhold

Hovedavtalene og hovedtariffavtalene/overenskomstene regulerer partsrettighetene for organisasjonene, og avtalene fastsetter hvilke krav organisasjonene må oppfylle for å oppnå partsrettigheter på den enkelte virksomhet. Dette varierer mellom de ulike tariffområdene (se vedlegg), og gir ulike utfordringer for Unios medlemsorganisasjoner i de ulike tariffområdene.

Dersom alle medlemsorganisasjonene i Unio ønsker det, kan det oppnås en sterkere representasjon i saker som kommer inn under hovedavtalen ved å samle Unio-forbundene i et Unio-samarbeid. Dette kan være f.eks. et større frikjøp av tillitsvalgte enn det de enkelte forbundene kan oppnå ved å stå alene. Et slikt samarbeid vil være forpliktende for alle parter. Den enkelte hovedavtale regulerer hvilke samarbeidsformer som kan velges (se vedlegg). Alle medlemsorganisasjonene som inngår i et slikt samarbeid, bør så langt som mulig være representert i et lokalt Unio-utvalg.

Dersom arbeidsgiver ber om at organisasjonene skal etablere et samarbeid etter hovedsammenslutningsmodellen, bør man bruke dette som utgangspunkt for å forhandle om økt frikjøp.

Frikjøpsordninger i de ulike tariffområdene er beskrevet i vedlegget.

### 3. Tillitsvalgt for medlemmer på arbeidsplassen

Unio-tillitsvalgte vil også ha oppgaver på lik linje med tillitsvalgte fra forbund. Unio-tillitsvalgte har ansvar for å:

- arrangere medlemsmøter
- informere medlemmer
- eventuelt arrangere faglige møter

Tillitsvalgte bør gjennomføre felles medlemsmøter for alle Unio-medlemmer på en virksomhet. Det vil da være den/de Unio-tillitsvalgte, sammen med tillitsvalgte/kontaktpersoner fra medlemsorganisasjonene, sitt ansvar å arrangere dette. Medlemsorganisasjonene er ansvarlig for at det er oppnevnt tillitsvalgt/kontaktperson på den enkelte arbeidsplass.

Dette er ikke til hinder for at tillitsvalgte i medlemsorganisasjonene kan arrangere medlemsmøter for egne medlemmer, så som faglige møter, årsmøter o.l.

#### a. Medbestemmelse etter hovedavtalen

I det norske arbeidslivet har ansatte rett og plikt til å medvirke ved beslutninger som arbeidsgiver treffer, og som er av betydning for deres arbeidsforhold. Arbeidstakernes medbestemmelse er hjemlet i Grunnloven § 110. Omfanget av medbestemmelsen reguleres i hovedavtalen i det enkelte tariffområdet. Unio-tillitsvalgt som deltar i møter med hjemmel i hovedavtalen, skal ivareta alle Unios medlemmer i virksomheten. Det er derfor viktig at den tillitsvalgte har god oversikt over hvilke medlemmer som er i virksomheten, og hvordan de vil bli berørt av de beslutninger som blir drøftet/forhandlet i disse møtene. Medlemsorganisasjonenes tillitsvalgte må bidra til at den Unio-tillitsvalgte får nødvendig oversikt, gjerne ved å etablere et Unio-utvalg (se kap. 6).

#### b. Lønnsforhandlinger

Lønnsforhandlinger er forhandlinger som foregår etter den aktuelle hovedtariffavtale, som kan ha andre bestemmelser om partsforhold enn de som gjelder for medbestemmelse etter hovedavtalen. Det kan innebære at forbund som ikke har partsrettigheter etter hovedavtalen, likevel kan ha partsrettigheter etter hovedtariffavtalen og ønsker å forhandle på vegne av sine egne medlemmer i lønnsforhandlingene, selv om de har samlet seg om en felles Unio-tillitsvalgt for å ivareta medbestemmelse etter hovedavtalen.

For at en Unio-tillitsvalgt skal forhandle lønn på vegne av andre Unio-forbund, må han/hun ha fullmakt fra de aktuelle medlemsorganisasjonene. Vi anbefaler at ingen forhandler alene, men at det er minst to personer fra Unio som forhandler, og utgjør en forhandlingsdelegasjon. Det største og/eller nest største Unio-forbundet på virksomheten bør være representert i forhandlingsdelegasjonen, hvis det er mulig.

Tillitsvalgte i medlemsorganisasjonene må få anledning til å uttale seg om egne medlemmers krav, og eventuelt komme med forslag til prioritering. Men det er viktig at delegasjonsleder har fullmakt til å gjøre nødvendige prioriteringer underveis i forhandlingene, og det er forhandlingsutvalget som skal godkjenne og skrive under protokollen til slutt. Det er også forhandlingsutvalget som tar avgjørelse om eventuelt brudd i forhandlingene.

Noen ganger kan det være at enkelte forbund ikke har tillitsvalgte på arbeidsplassen, og ønsker at et annet forbund ivaretar deres krav i en lønnsforhandling. Unio-tillitsvalgte kan da bli gitt fullmakt til å forhandle for et bestemt forbund / en bestemt ansatt i en konkret forhandling. Hvis et medlem fra et

annet forbund ønsker at Unio-tillitsvalgte skal forhandle lønn for vedkommende, er det viktig at det innhentes forhandlingsfullmakt fra det aktuelle forbund. **I denne situasjonen opptrer man ikke som Unio-tillitsvalgt, men som en tillitsvalgt i ett forbund som forhandler på fullmakt fra et annet / andre forbund.**

### c. Personalsaker på arbeidsplassen

Å gi bistand i medlemmers personalsaker er en stor og viktig arbeidsoppgave for tillitsvalgte. I Unio er det medlemsorganisasjonene som skal bistå enkeltmedlemmer i slike saker. Om et medlem fra et annet Unio-forbund kontakter den Unio-tillitsvalgte, skal han/hun henvises til egen medlemsorganisasjon. Det kan være en tillitsvalgt i medlemsorganisasjon i virksomheten, eller det kan være at du må ta kontakt med regionale eller sentrale representanter i den aktuelle medlemsorganisasjonen.

## 4. Fullmakter

Unio-tillitsvalgt representerer alle medlemmene i Unio-forbundene på arbeidsplassen. Det er derfor viktig at man setter seg inn i [Unios politiske plattform](#). Som Unio-tillitsvalgt på en arbeidsplass representerer man alle medlemmene i Unio, ikke bare de fra eget forbund. Det er viktig at man som Unio-tillitsvalgt skiller på sin rolle som tillitsvalgt for sin medlemsorganisasjon og som tillitsvalgt for Unio. Det er også viktig at det er tydelig for de andre partene på arbeidsplassen hvem man representerer i de ulike sammenhengene.

Når man har mandat til å være Unio-tillitsvalgt, så betyr det at man kan ha fullmakt til å både inngå avtaler og forhandle på vegne av alle Unio-forbund på virksomheten/arbeidsplassen. Men med denne fullmakten følger også ansvar for å holde medlemsorganisasjonenes tillitsvalgte/kontaktpersoner/medlemmer informert om alle saker man er involvert i, ta medlemmer med på råd i særskilte saker, og informere Unio-forbundene på virksomhet/arbeidsplassen om saker som berører alle forbund – eller enkeltforbund. Unio-tillitsvalgt har, sammen med de andre tillitsvalgte fra andre Unio-forbund, ansvaret for å holde hverandre oppdatert på aktuelle saker.

Hvilke fullmakter en Unio-tillitsvalgt har er avhengig av både hvilken type Unio-tillitsvalgt man er, og hvilke saker man behandler. Det er særdeles viktig at man som Unio-tillitsvalgt vet hvilke fullmakter man har.



## 5. Valg av Unio-tillitsvalgt

Forutsetningen for et formalisert lokalt Unio-fellesskap er at alle Unio-forbundene som er representert lokalt ønsker å delta.

### **Unio-tillitsvalgt etter hovedavtalen**

En Unio-tillitsvalgt velges enten av og blant medlemmene i Unio-forbundene på arbeidsplassen, eller av og blant de tillitsvalgte for Unio-forbundene på arbeidsplassen.

Blir man ikke enige om hvem som skal være Unio-tillitsvalgt på arbeidsplassen, foretas det valg, jf. forrige avsnitt. Hvis valget gjennomføres av og blant de tillitsvalgte for Unio-forbundene, stemmer de tillitsvalgte med det antall medlemmer de har på arbeidsplassen.

Reglene for hvem som er valgbar kan variere fra det ene tariffområdet til det andre. Formell prosedyre for valg, valgbarhet og melding til arbeidsgiver om hvem som er tillitsvalgt, er nedfelt i hovedavtalene på de ulike tariffområdene.

Det lokale Unio-utvalget fastsetter valgperioden, hvis dette ikke er regulert i hovedavtalen. Om ikke annet er bestemt av Unio-utvalget eller hovedavtalen, er valgperioden på 2 – to – år.

### **Unio-tillitsvalgt i lønnsforhandlinger**

Lønnsforhandlinger har som regel et annet partsforhold enn etter hovedavtalen. Det betyr at en Unio-tillitsvalgt etter hovedavtalen ikke automatisk skal forhandle lønn for alle Unio-forbundene på arbeidsplassen. Ønsker Unio-forbundene en felles forhandlingsdelegasjon, velger eller utpeker de hvem som skal lede forhandlingene. Ingen Unio-forbund kan tvinges inn i en felles forhandlingsdelegasjon, selv om det er etablert en Unio-tillitsvalgt etter hovedavtalen. Se for øvrig kapittel 3.

### **Unio-tillitsvalgt i andre situasjoner**

På en arbeidsplass kan det være hensiktsmessig å fordele arbeidsoppgavene mellom flere tillitsvalgte. Den som er valgt som Unio-tillitsvalgt har, etter avtale med den tillitsvalgte for Unio-forbundet, anledning til å fordele arbeidsoppgaver til medlemmer av Unio-forbund dersom det er hensiktsmessig, hvis det trengs spesialkompetanse, eller arbeidsbyrden er for stor. Slike situasjoner kan f.eks. være:

- et spesielt møte
- en spesiell sak
- omstillingsprosesser
- lønnsforhandlinger
- partsrepresentant i arbeidsgruppe
- konfliktberedskapsutvalgsleder/streikeleder
- delegasjonsleder

Denne listen er ikke uttømmende.

## 6. Unio-tillitsvalgtes mandat og oppgaver

Hovedoppgaven for en Unio-tillitsvalgt er å ivareta medlemmenes interesser, uansett medlemsorganisasjon. Unio-tillitsvalgte får sitt mandat fra Unio-utvalget (jf. kap. 2) på arbeidsplassen, eller fra medlemsmøtet på arbeidsplassen, hvis det ikke er opprettet et Unio-utvalg. En Unio-tillitsvalgt representerer alle medlemmene og ikke egne interesser.

Arbeidsgiver må være trygg på at den Unio-tillitsvalgte har de nødvendige fullmaktene til å forplikte Unio-forbundene og opptre på vegne av disse.

Medlemmene i Unio-forbundene må forvente å bli ivaretatt på en korrekt måte, og få den informasjon som viktig, nødvendig og relevant på arbeidsplassen og i arbeidsforholdet.

På hvilken måte informasjon gis eller mandat innhentes, vil variere fra arbeidsplass til arbeidsplass. Det kan skje på felles medlemsmøter for alle Unio-forbund, eller på medlemsmøter i medlemsorganisasjonen, men som da må suppleres med et møte av tillitsvalgte i medlemsorganisasjonene, ved bruk av e-post eller på den måten som er hensiktsmessig på arbeidsplassen. Det viktigste er at alle blir hørt og mottar informasjon.

En måte å sikre samarbeidet, kan være å etablere et Unio-utvalg på arbeidsplassen, jf. kap. 2. I utvalget bør tillitsvalgte/kontaktpersoner fra alle medlemsorganisasjonene være representert. Utvalget bør tilstrebe enighet i de saker de behandler, men om det er nødvendig med avstemning vil den enkelte representant fra medlemsorganisasjonen ha antall medlemmer i virksomheten som stemmetall.

## 7. Opplæring/ivaretagelse av Unio-tillitsvalgte

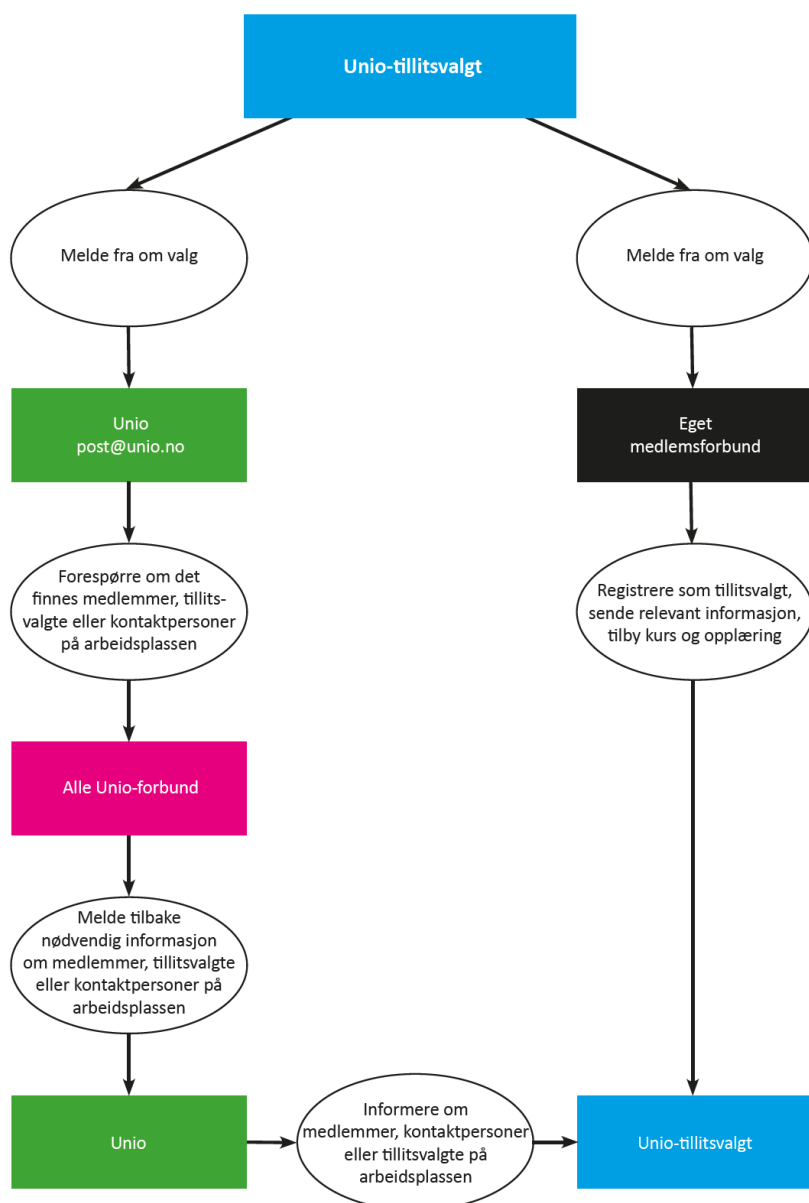
Unios sekretariat skal ha en oversikt over hvem som er Unio-tillitsvalgt på arbeidsplassene.

Unio-tillitsvalgte skal registreres som tillitsvalgt i eget forbund, slik at de mottar all informasjon som sendes ut til tillitsvalgte.

Unio har ansvar for å formidle forespørsel til medlemsorganisasjonene om det er medlemmer, tillitsvalgte eller kontaktpersoner på arbeidsplassen.

Tillitsvalgte vil alltid ha behov for opplæring i lov- og avtaleverket, samt organisasjonsforhold og forhandlingsteknikk m.m. Det er den enkelte medlemsorganisasjonens ansvar å gi Unio-tillitsvalgte nødvendig opplæring.

Illustrasjon av informasjonsflyt og ansvarslinjer





## 8. Andre former for Unio-representasjon

I tillegg til å være Unio-tillitsvalgt i henhold til hovedavtalen eller hovedtariffavtalen/overenskomsten kan man også bli oppnevnt til å representere Unio i andre sammenhenger. Disse formene for representasjon reguleres ikke av denne håndboka. Eksempler på dette er:

### Representanter oppnevnt av Unio-styret/Unios forhandlingsutvalg

Unios styre eller forhandlingsutvalg kan bli bedt om å oppnevne representanter til å delta i partssammensatte utvalg eller arbeidsgrupper på bestemte tema eller saksområder. Disse representantene/tillitsvalgte vil få sitt mandat fra styret/utvalget, og skal rapportere til de som har oppnevnt vedkommende.

### Konfliktberedskap

Unio er ansvarlig for at det etableres en konfliktberedskap i forkant av tariffoppgjør, som en del av forberedelsene til lønnsforhandlingene. Unio forbereder og gjennomfører en eventuell streik på de tariffområdene Unio har partsforhold. Ved etablering av lokale konfliktutvalg, skal alle Unios forbund være representert, og de skal forberede og gjennomføre en streik på bakgrunn av de beslutninger som blir fattet i Unio. Se Unios konflikthåndbok.

### IA-utvalg og regionale IA-råd

Gjennom IA-avtalen er tillitsvalgte forpliktet til å delta i det lokale arbeidsmiljøarbeidet i partssammensatte IA-utvalg. I dette utvalget vil tillitsvalgte representere alle ansatte. Det samme gjelder for Unios representanter i de regionale IA-rådene.

### Samarbeidet mot svart økonomi (SMSØ)

SMSØ, Samarbeidet mot svart økonomi, er representert i alle landets fylker, og er basert på en avtale mellom Skatteetaten, NHO, KS, LO, YS og Unio. Unio utpeker en tillitsvalgt som representerer Unio i dette samarbeidet.

## Vedlegg: Bestemmelser i hovedavtalene som regulerer partsforholdet

Hovedavtalene (HA) i hvert enkelt tariffområde har bestemmelser som regulerer partsforholdet. I dette kapitlet har vi samlet de bestemmelsene som angir partsforhold og frikjøp. Ved lønnsforhandlinger kan partsforholdet være annerledes enn i hovedavtalene. Disse bestemmelsene er ikke omtalt her.

### KS

#### Parter

Hvis det er Unio-tillitsvalgt i KS, er denne regulert etter HA del B § 2-4 Fellestillitsvalgt. I § 3-3 finnes beskrivelse av hele tillitsvalgtordningen i KS, inkludert struktur og frikjøp.

Man *kan* ha fellestillitsvalgt på alle nivåer i KS, men det er ikke krav om at det skal være samme ordning for alle nivåer og arbeidsplasser i en kommune/fylkeskommune. Det kan altså være slik at det på én skole er tillitsvalgte for medlemsorganisasjonene som representerer medlemmene, mens det på en annen skole, i samme kommune, er en felles Unio-tillitsvalgt.

Ifølge HA del B § 4 Partssammensatte utvalg, kan det også være felles Unio-representant i disse.

I KS sitt B-rundskriv nr. 7-2014 beskrives ordningen med fellestillitsvalgt i KS. Der står det blant annet at:

«Den fellestillitsvalgte skal iht. HA del B § 2-4 ivareta det ansvar og de oppgaver som tillegges hovedtillitsvalgte.»

Videre er det beskrevet hvordan slike avtaler skal inngås.

#### Administrasjonsutvalg

I tariffområdet KS har arbeidstakerorganisasjonene rett til å møte i administrasjonsutvalget med minst to representanter. Dette vil i praksis innebære at det største forbundet i Unio vil delta, mens de andre forbundene ikke har rett til å delta i møtene. Det vil da være viktig at Unios medlemsorganisasjoner etablerer et lokalt samarbeid, slik at det forbundet som representerer Unio også får innspill fra de andre organisasjonene inn i utvalget.

#### **Fra Hovedavtalen i KS:**

##### **§ 2-2 Tillitsvalgt**

*Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som fremgår av denne avtalen.*

##### **§ 2-3 Hovedtillitsvalgt**

*Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen/fylkeskommunen, jf. HA del B § 3-3 d).*

##### **§ 2-4 Fellestillitsvalgt**

*Arbeidstaker ansatt i kommune/fylkeskommune som er valgt/utpekt av en forhandlings sammenslutning lokalt for å ivareta det ansvar og de oppgaver som til ligger hovedtillitsvalgte etter denne avtalen, jf. HA del B § 3-3 f).*

## Frikjøp

Hovedavtalen del B §3-3 legger opp til at skal forhandles lokalt om frikjøpsordninger, men den har også minimumstildelinger hvis partene lokalt ikke blir enige.

Når man er hovedtillitsvalgt for en hovedsammenslutning, er det forventet en del ekstra oppgaver med dette, og hovedavtalens bestemmelser om minimumsomfang av frikjøp er derfor bedre for hovedsammenslutningstillitsvalgte enn for forbundsvise tillitsvalgte.

I NAV er det etablert en egen avtale.

### **Fra Hovedavtalen i KS:**

#### **§ 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp**

*a) Tillitsvalgtordningen må utformes slik at det gir både tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Likeledes må det tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i bestemmelsene i § 3-3 og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser, herunder mulighet til ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i § 3-3 c) (1) eller (2).*

*b) Det er avgjørende for suksess og effektivitet at det etableres ordninger som gir de berørte aktører trygghet for nåværende og fremtidig situasjon, slik at innsats og evner stimuleres best mulig. På bakgrunn av en slik erkjennelse følger det at ordningene må være mest mulig inkluderende, slik at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte blir gitt informasjon så tidlig som mulig og så omfattende som mulig. Det må også være trygghet for at informasjon gis begge veier. Videre må de ansattes interesser ivaretas gjennom deres tillitsvalgte med ordninger for samarbeid i prosesser.*

*Ordninger for medbestemmelse skal sikre at de tillitsvalgte får ta del i beslutninger som berører de ansattes forhold og bidrar til å forplikte de ansatte og deres tillitsvalgte i utviklingen av virksomheten.*

*Ordningene forutsetter at tillitsvalgte med helt eller delvis frikjøp benytter denne tiden til tillitsvalgtarbeid etter Hovedavtalen og overfor medlemmer ansatt i kommunen/fylkeskommunen.*

*c) Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet om frikjøpsordning for tillitsvalgte, baseres frikjøpsomfang på drøftingsgrunnlaget i § 3-3 a) og etter følgende minimumstildeling:*

- (1) Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 375 medlemmer,*
- (2) eller 275 medlemmer og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag-/yrkesgrupper.*

*Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene (1) og (2), får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og hhv. 375 (1) eller 275 (2).*

*Ut fra lokale forhold, jf. § 3-3 a), drøfter de lokale parter tildeling av ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i punkt (1) og (2).*

*Organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i (1) og (2) får tildelt 1 ekstra heltids tillitsvalgtressurs når de representerer ytterligere 475 medlemmer, deretter for ytterligere 575 medlemmer.*

*(3) Organisasjonene innen en forhandlings sammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt. Velges denne ordningen, tildeles en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 200 medlemmer.*

*Forhandlings sammenslutninger med færre medlemmer enn 200, får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og 200.*

*Arbeidstakerorganisasjonen/forhandlings sammenslutningen fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver.*

*Det skal i den forbindelse tas hensyn til medlemsstokkens sammensetning, tariffavtalenes omfang, kommunens/fylkeskommunens organisering og geografi.*

*d) Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke en hovedtillitsvalgt i hver kommune/fylkeskommune, jf. dog § 2-3.*

*e) Ut over ordningen etter § 3-3 d) har de enkelte arbeidstakerorganisasjonene rett til tillitsvalgte i forhold til kommunens/fylkeskommunens styrings- og organisasjonsstruktur. De lokale parter skal drøfte behovet for antall tillitsvalgte med utgangspunkt i denne avtalen.*

*f) Forhandlings sammenslutning som ønsker det, kan ha felles tillitsvalgtordning.*

*g) Valg av tillitsvalgte etter denne avtale må meddeles skriftlig til arbeidsgiver. En tillitsvalgts rettigheter og plikter inntreer når melding er mottatt av arbeidsgiver.*

*h) Arbeidstakerorganisasjoner med minst 30 medlemmer i vedkommende kommune/fylkeskommune har rett til å velge et utvalg av tillitsvalgte. Utvalg av tillitsvalgte bør som hovedregel bestå av tre medlemmer. Utvalget kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.*

*i) Fellestillitsvalgt og tillitsvalgte fra arbeidstakerorganisasjonene som den fellestillitsvalgte representerer, utgjør forhandlings sammenslutningsutvalg, og kan etter avtale med arbeidsgiver holde sine møter i arbeidstiden, uten trekk i lønn.*

*j) I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes.*

*k) Arbeidsgiver stiller til disposisjon kontor med tidsmessig kontorteknisk utstyr til hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt med hel permisjon. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som ikke har hel permisjon, skal det så langt det er praktisk mulig gis nødvendig kontorplass.*

*l) Tillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon i henhold til § 3-3 c), lønnes i henhold til Hovedtariffavtalens lønnsbestemmelser forholdsmessig. Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.*

*m) Tillitsvalgt som etter endt oppdrag går tilbake til den etat/enhet vedkommende har permisjon fra, skal såfremt det er mulig, gå tilbake til den stilling vedkommende hadde før permisjonen. Ved eventuelt skifte av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Det skal tas hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt.*

### **§ 3-4 Rett til fri fra ordinært arbeid**

*Tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.*

*Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.*



*Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.*

*Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid. For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter og lokale lønnsforhandlinger etter HTA som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering.*

*I større kommuner og fylkeskommuner med slik spredning av arbeidsplassene at dette medfører en omfattende reisevirksomhet for den tillitsvalgte, kan det avtales at slike reiser innenfor en fastsatt ramme skal dekkes etter satsene i reiseregulativet. Der arbeidsgiver innkaller til møte, skal reisekostnader dekkes etter satsene i reiseregulativet.*

## Staten

### Parter

Partsrettighetene i staten reguleres i Hovedavtalen § 14. Hovedregelen er at alle forbund i virksomheten som organiserer mer enn 10 % av de ansatte har fulle partsrettigheter, jf. § 14 nr. 1 a).

Hvis ingen Uno-forbund organiserer mer enn 10 % av de ansatte, kan to eller flere Unio-forbund slå seg sammen for i fellesskap å oppnå fulle partsrettigheter, jf. § 14 nr. 1 b).

Hvis et Unio-forbund organiserer mer enn 10 % av de ansatte, kan imidlertid ikke andre Unio-forbund oppnå fulle partsrettigheter etter §14 nr. 1 b).

Dersom ingen av Unio-forbundene oppnår fulle partsrettigheter etter § 14 nr. 1 a) eller b), kan Unio-forbundene gå sammen i et samarbeid og oppnå partsrettigheter etter sikringsbestemmelsen i § 14 nr. 1 c), dvs. gjennom hovedsammenslutningsmodellen.

### Fra Hovedavtalen i staten:

#### **§ 14 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet**

##### 1. Arbeidstakerpart er:

- a. *de organisasjoner som organiserer minst 10 % av de ansatte i vedkommende virksomhet, driftsenhet, arbeidsområde som er berørt av saken,*
- b. *primærorganisasjoner under samme hovedsammenslutning som har slått sammen sine medlemstall, slik at de til sammen oppnår minst 10 %.*
- c. *hovedsammenslutninger som har medlemmer i virksomheten, driftsenheten eller arbeidsområdet der primærorganisasjonen(e) ikke fyller kravet til 10 %. Vedkommende hovedsammenslutning kan da peke ut én representant med rettigheter etter tilpasningsavtalen som de andre tillitsvalgte. På virksomhetsnivå må hovedsammenslutningene ha minst 2 medlemmer. Bestemmelsen i § 38 om assistanse fra andre arbeidstakere gjelder ikke for tillitsvalgte etter dette punkt. Denne funksjonen gir heller ikke et selvstendig grunnlag for tjenestefri etter § 39 nr. 1.*

##### **Merknad til c:**

*Begrensningen på 10 % gjelder ikke ved forhandlinger om personalreglement, jf. § 19 nr. 2 punkt d. Ved slike forhandlinger gjelder partsbegrepet i tjenestetvistloven, dvs. at partsforholdet er det samme som ved lønnsforhandlinger.*

### Frikjøp

Partsrettighetene gir grunnlag for frikjøp. I den statlige hovedavtalen skal den tillitsvalgte ha tjenestefri med lønn til å utøve sitt verv som tillitsvalg. Dette inkluderer også nødvendig tid til forberedelser. Frikjøpet inkluderer andre personer, dersom den tillitsvalgte har behov for assistanse. Dette fremgår av § 38.

Innenfor store og vanskelige områder kan det etableres ordninger for frikjøp av hele eller deler av årsverk, jf. hovedavtalens § 39 nr. 3

I tillegg vil den tillitsvalgte ha rett til fri med lønn for å delta på møter i sin medlemsorganisasjon og i Unio, samt kurs og konferanser, jf. hovedavtalen § 39.

#### **Fra Hovedavtalen i staten:**

#### **§ 38 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet**

*1. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv.*

*Dersom den tillitsvalgte har reelt behov for assistanse fra andre arbeidstakere under informasjons-, drøftings- eller forhandlingsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden.*

*Når en tillitsvalgt har behov for bistand fra andre medlemmer eller tillitsvalgte under møter med arbeidsgiver, bør delegasjonen begrenses mest mulig og skal i alminnelighet ikke overstige tre representanter.*

*2. I forbindelse med møter med arbeidsgiver som er nevnt i nr.1, kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og eventuelle andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.*

*3. Innenfor store og/eller vanskelige områder kan det etableres ordninger hvor årsverk eller deler av årsverk avsettes til arbeid som tillitsvalgt i den enkelte virksomhet. Ved vurderingen tas hensyn til antall ansatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.*

*Partene i virksomheten drøfter omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom de ulike organisasjoner.*

*I alminnelighet skal den fastlønte tillitsvalgte møte i informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter. Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgte ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene.*

#### **§ 39 Andre regler for tjenestefri**

*1. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i:*

- *avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser og representantskapsmøter*
- *styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller er rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden.*

*Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene avholde medlemsmøter i arbeidstiden om saker av generell karakter som partene er enige om er av vesentlig betydning å gi alle rask informasjon om.*

*2. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs og konferanser (opplæringstiltak) for tillitsvalgte,*

- *organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning.*

• Det samme gjelder når denne type kurs og konferanse arrangeres av studie-organisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning.

3. Et kurs eller en konferanse etter nr. 2 er å betrakte som organisasjonsfaglig når innholdet er:

- organisasjonenes og/eller hovedsammenslutningenes oppbygging og funksjon, eller
- omfatter lov, regel- og avtaleverk, eller
- innholdet er omstilling innenfor offentlig sektor, når dette er relevant for de tillitsvalgtes funksjon eller de ansattes arbeidssituasjon.

Yrkes-, etter- og videreutdanningskurs er ikke å betrakte som organisasjonsfaglige.

Vedkommende hovedsammenslutning (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved innestå for at innholdet er i overensstemmelse med retningslinjene nevnt ovenfor. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt. Partene i hovedavtalen kan gjensidig ta opp til drøftinger spørsmål om et kurs er i samsvar med retningslinjene ovenfor.

4. Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene nr. 1-3 ovenfor.

Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.

## Spekter

### Parter

§5 i Hovedavtalen regulerer hvor mange medlemmer et forbund må ha for å få etablert et partsforhold i den enkelte virksomhet. I tillegg setter det grenser for hvor mange forbund som kan ha et partsforhold. Det er mulig å etablere forhandlingsgrupper med to eller flere forbund, enten hvis man ikke oppnår partsrettigheter selv, eller hvis man ser dette som hensiktsmessig. Det betinger imidlertid at man har fullmakt til å inngå forpliktende avtaler.

### **Fra Hovedavtalen i Speketer:**

#### **§ 1 Partsforhold**

*Denne hovedavtalen gjelder mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og dens medlemmer og Unio og dens medlemmer.*

#### **§ 5 Rett til å forhandle om opprettelse av overenskomst**

*Når et forbund eller en forening tilsluttet Unio har minst 800 medlemmer i Spekter-sektoren, og i tillegg har minst 3 medlemmer i en virksomhet, kan det kreves opptatt forhandlinger om overenskomst del B.*

*Når andre forbund eller foreninger tilsluttet Unio har mer enn 20 medlemmer i en virksomhet, kan det kreves opptatt forhandlinger om overenskomst del B.*

*Når to eller flere forbund eller foreninger tilsluttet Unio som ikke har selvstendig forhandlingsrett etter første eller annet ledd har opprettet en felles forhandlingsgruppe, kan det kreves opptatt forhandlinger om felles overenskomst del B. Forhandlingsrett etter denne bestemmelsen er betinget av at gruppen kan treffe beslutninger på vegne av alle de deltagende forbund.*

*Bestemmelsen i tredje ledd er ikke til hinder for at forbund som ikke har forhandlingsrett etter første eller annet ledd etablerer felles forhandlingsgruppe med forbund som nevnt i annet ledd.*

*Hvor det bare er et enkelt forbund tilsluttet Unio som ikke har forhandlingsrett etter første eller annet ledd, vil Spekter akseptere at enkeltstående forbund som har minst 5 medlemmer i foretaket utøver forhandlingsretten alene.*

*Antallet forhandlingsberettigede forbund under Unio skal ikke overstige 5 i hver virksomhet.*

### Frikjøp

#### **§ 45 Tillitsvalgtes arbeid i virksomheten – antall og fordeling – ressurser**

*Spekter og Unio er enige om at forholdene skal legges best mulig til rette for at tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv og tilegne seg de nødvendige kunnskaper. De tillitsvalgte gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter hovedavtalen og lovgivningen, herunder nødvendige møter med sin organisasjon i virksomheten, uten trekk i lønn.*

*De forbund/gruppe som har forhandlingsrett i henhold til § 5, kan velge tillitsvalgte for de organiserte ansatte. Med tillitsvalgte i denne avtalen menes ansatte valgt etter reglene i § 46 som arbeidsgiveren har fått varsel om i henhold til § 48. De tillitsvalgte godkjennes som representanter og talsmenn for de organiserte ansatte og forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.*

*I den enkelte virksomhet skal partene avtale en hensiktsmessig organisering av samarbeidet med de tillitsvalgte, herunder antallet tillitsvalgte og fordelingen av disse, samt eventuelle konserntillitsvalgte, basert på de lokale forhold og behov. Det må i denne forbindelse legges vekt på at samarbeidet på de områder som er nevnt i del II, skal kunne gjennomføres effektivt og konstruktivt på virksomhetens forskjellige beslutningsområder og nivåer. De ordninger som etableres må derfor være tilpasset virksomhetens art, størrelse, struktur, geografisk spredning og beslutningssystem.*

*Det kan avtales en ordning som fastsetter tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet innenfor ordinær arbeidstid. Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan i denne forbindelse også avtales om årsverk eller deler av årsverk kan avsettes til arbeid som tillitsvalgt.*

*Organisasjonstillitsvalgte er de ansatte med verv innen fagorganisasjonen i virksomheten og som er valgt etter den enkelte organisasjons vedtekter. Dersom disse skal delta på møter i egen organisasjon i virksomheten som ikke kan skje i fritiden, kan de lokale parter inngå avtaler om hvilke møter som kan legges til arbeidstiden. I slike tilfeller kan møtene gjennomføres uten trekk i lønn.*

*Dersom de lokale parter ikke blir enige om tillitsvalgtordningen, kan saken bringes inn for partene i denne avtalen. De sentrale parter skal i slike tilfeller bl.a. legge vekt på at intensjonene om samarbeide mellom partene i virksomheten blir ivare tatt (jf. del II).*

Rett til fri

### **§ 26 Tjenestefri for ansatte**

*Ansatte skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i:*

- a. forhandlinger i Spekter*
- b. kurs for tillitsvalgte og organisasjonsfaglige kurs som arrangeres av vedkommende forbund og Unio og studieorganisasjon*
- c. faglige delegasjoner*
- d. nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs for tillitsvalgte*
- e. møter i Unios representantskap*

*For forhandlinger i Spekter gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene b) til e) gis inntil 6 dagers tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.*

*Ansatte kan ut over dette gis tjenestefri i forbindelse med møter som følge av tillitsverv i sin organisasjon.*

*Når en ansatt blir valgt til lønnet tillitsverv i fagorganisasjonene/hovedorganisasjonen innvilges permisjon uten lønn.*

*Når forholdene ligger til rette for det, gis ansatte som ansettes i fagorganisasjonen permisjon uten lønn i inntil 3 år. Ytterligere permisjon kan gis etter en konkret vurdering.*

### **§ 52 Tjenestefri for tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte**

*Tillitsvalgte og organisasjonstillitsvalgte i virksomheten skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri når de skal delta i:*

- a. forhandlinger i Spekter*
- b. forbundsstyremøter, representantskapsmøter, landsstyremøter, sentralstyremøter og landsmøter.*

- c. kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende forbund og Unio*
- d. faglige delegasjoner, eller*
- e. nyttes som foreleser/kursleder i organisasjonens kurs for tillitsvalgte.*

*For punktene a og b gis tjenestefri uten trekk i lønn. For punktene c til og med e, gis det samlet inntil 12 dager tjenestefri pr. år uten trekk i lønn.*

*Forespørsler om tjenestefrihet skal rettes til ledelsen så tidlig som mulig.*

## Oslo kommune

### Parter

Oslo kommune er et selvstendig tariffområde, hvor Unio har et eget forhandlingsutvalg. Mange av de sentrale møtene i Oslo kommune foregår med Unio-representasjon som utgår fra dette utvalget.

I og med at hver fagforening er part i avtalene i Oslo kommune, kan likevel alle tillitsvalgte ta opp «egne» saker i f.eks. 14F-møter.

Den enkelte bydel har også utvalg for medbestemmelse. Her er det også mulighet for at Unios medlemsorganisasjonen kan inngå formelle samarbeid. Det samme kan også gjøres når det er lokale forhandlinger.

### **Fra Hovedavtalen i Oslo kommune:**

#### **§ 5 Partsforhold i tariffavtaler**

*Tariffavtaler inngås som hovedregel mellom kommunen på den ene side og den enkelte organisasjon på den annen side. Hvis partene finner det hensiktsmessig kan tariffavtaler i konkrete tilfelle inngås mellom kommunen på den ene side og forhandlingssammenslutningene på den annen side. Partsforholdet skal fremgå av den enkelte tariffavtale.*

#### **§ 10 Betegnelser**

##### *f. Arbeidstakerrepresentant*

*Arbeidstaker som er valgt eller utpekt til å representere arbeidstakerne overfor arbeidsgiver, uansett organisasjonstilknytning.*

##### *g. Arbeidstakerorganisasjon/organisasjon*

*Organisasjon som i kraft av lov og inngåtte avtaler har rett til å ivareta sine medlemmers interesser overfor arbeidsgiver.*

##### *h. Hovedtillitsvalgt*

*Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon for å koordinere funksjonene, representere og bistå de øvrige tillitsvalgte overfor kommunen/virksomhetene.*

##### *i. Tillitsvalgt*

*Fagforeningsmedlem ansatt i Oslo kommune som er valgt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta medlemmenes interesser.*

##### *j. Utvalg av tillitsvalgte*

*Et utvalg valgt blant de tillitsvalgte/medlemmer fra samme organisasjon/fagforening.*

##### *k. Forhandlingssammenslutning*

*En sammenslutning av arbeidstakerorganisasjoner som representerer disse i Oslo kommune.*



## *I. Fastlønte tillitsvalgte*

*Tillitsvalgt som omfattes av Avtale om fastlønte tillitsvalgte i Oslo kommune.*

### **§ 11 Tillitsvalgte**

*De tillitsvalgte anerkjennes som representanter for vedkommende organisasjons medlemmer. Det er opp til organisasjonen å fastsette antall tillitsvalgte for organisasjonsarbeid, men det er bare de hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte som er nevnt i § 16 punkt a–c som har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver med mindre det i denne avtalen er annen uttrykkelig hjemmel for å utføre oppgaver som tillitsvalgt i arbeidstiden.*

#### [Andre bestemmelser om partsarbeid](#)

I Oslo kommune finnes det flere avtaler som også hjemler partsarbeidet. Disse inneholder svært viktige bestemmelser for partsarbeid i Oslo kommune:

- Avtale om medinnflytelse/medbestemmelse i Oslo kommune
- Avtale om kontaktutvalg for Oslo kommune
- Avtale om fastlønte tillitsvalgte i Oslo kommune
- Avtale om forhandlingsordningen i Oslo kommune

#### [Frikjøp](#)

Ifølge Oslo kommunes hovedavtale skal den tillitsvalgt ha tjenestefri med lønn til å utøve sitt verv som tillitsvalg. Dette inkluderer også nødvendig til forberedelser. Dette fremgår av § 16.

Tillitsvalgte og ansatte innen organisasjonen skal også ha fri for å kunne delta i organisasjonsarbeid. De har også krav på fri til å delta på kurs for tillitsvalgte, eller faglige kurs som arrangeres av organisasjonen.

### **§ 16 Tillitsvalgtes arbeidsvilkår**

A

*Administrasjonen har plikt til å legge forholdene til rette slik at tillitsvalgte og ansatte med tillitsverv i organisasjonen, samt medlemmer av utvalg/råd kan utføre sine funksjoner – herunder også ordinære arbeidsoppgaver - på en tilfredsstillende måte innenfor normal arbeidstid. Partene lokalt drøfter prinsippene for hvorledes tjenestefri med lønn skal praktiseres i virksomheten. Det vises for øvrig til Hovedavtalen § 11. Eventuell avsetting av særskilt tid til tillitsvalgtarbeid avgjøres av administrasjonen etter drøftinger med de tillitsvalgte.*

*Tillitsvalgte har rett til nødvendig tjenestefri med lønn for å utføre sine oppgaver. Tjenestefri i denne forbindelse er i hovedsak knyttet til saker som er regulert i Hovedavtalen eller avtale inngått i medhold av denne avtale. Tillitsvalgte skal henvende seg direkte til arbeidsgivers representant i saker som er hjemlet i denne avtale.*

*De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har plikt til på forhånd å gi sine nærmeste overordnede*

*underretning om, og oppgi årsaken til, at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdeling de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.*

*Tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at arbeidet i minst mulig utstrekning lider skade.*

*Tillitsvalgte gis adgang til å nytte tjenestestedets kontortekniske utstyr, slik som kopieringsmaskiner og virksomhetens interne distribusjonskanaler for utsending av protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten.*

*B*

*Forholdene skal legges slik til rette at de som arbeider etter tjenesteplan eller har arbeidstid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid.*

*C*

*Tjenestefri med lønn for å delta i forhandlingsmøter med administrasjonen bør begrenses til to representanter for hver organisasjon for hver sak med mindre det unntaksvis er påkrevet med større representasjon.*

*D*

*Hovedtillitsvalgt som etter endt funksjon går tilbake til den virksomhet vedkommende har tjenestefri fra, skal så fremt det er mulig gå tilbake til en stilling med tilsvarende innhold som det vedkommende hadde tidligere. Ved tilbud om stilling, skal imidlertid administrasjonen ta hensyn til den karriereutvikling vedkommende ville kunne ha påregnet om hun/han ikke hadde hatt tjenestefri for å overta tillitsverv. Det skal legges vekt på den realkompetanse vedkommende gjennom dette har ervervet seg.*

*E*

*Tillitsvalgte på arbeidsstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen kan ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser/representantskapsmøter. Det samme gjelder styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller er rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden.*

*Styremøter og møter i faste råd som er opprettet av/eller er rådgivende for styret omfatter ikke lokale styrer eller råd. De styrer og råd som omfattes av denne bestemmelse er styrer og råd oppnevnt av fylkes-, region-, forbunds- og/eller landsstyret, det vil si organisasjonens høyeste utøvende organer.*

*Styremøter i lokale foreninger skal til vanlig holdes utenom arbeidstiden. Når det er nødvendig med styremøter på grunn av saker som skal behandles mellom partene, kan slike møter holdes i den ordinære arbeidstiden.*

*Tillitsvalgte på arbeidsstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen kan ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs for tillitsvalgte, eller faglige kurs (organisasjonsfaglige) som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon.*

*F*

*Kursledere og forelesere får inntil 10 (12) dagers tjenestefri med lønn pr. år for å utføre sine organisasjonsoppdrag. Det forutsettes som en hovedregel at det er de lønnede heltidstillitsvalgte som er kursledere og forelesere.*

*G*

*Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i punkt e, har også rett til tjenestefri med lønn i inntil 10 (12) dager pr. år for å delta i introduksjonskurs eller andre organisasjonsfaglige kurs som arrangeres av arbeidstakerorganisasjon.*

*H*

*Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftinger med arbeidsgiver, beholder tillitsvalgte sin lønn. Med lønn vises i denne forbindelse til fellesbestemmelsenes § 4.6.1.*

*I*

*Kompensasjon for lokale møter ut over ordinær arbeidstid:*

*For møter som administrasjonen har innkalt til og som avholdes på den enkelte tillitsvalgtes fritid, får vedkommende godtgjøring etter overtidsbestemmelsene i fellesbestemmelsenes § 12. Denne bestemmelsen gjelder imidlertid ikke ved forhandlinger som føres mellom Oslo kommune og organisasjonene sentralt.*

*J*

*Tillitsverv/ansettelse i organisasjonene:*

*Arbeidstakerne har rett til permisjon for å overta tillitsverv innen den organisasjon de er medlem av.*

*Under permisjon for overtakelse av tillitsverv, der organisasjonen dekker hele eller deler av lønnen for de tillitsvalgte, regnes lønnen fra organisasjonen som pensjonsgivende i den kommunale pensjonsordning med de begrensninger som følger av vedkommende pensjonsvedtekt. Organisasjonen plikter å gi forvalter av tjenstepensjonsordningen de nødvendige meldinger.*

*Hvis tillitsvalgt med sentralt verv i hovedorganisasjonen må fratruke som sådan grunnet organisasjonens aldersgrensebestemmelse, kan spørsmålet om førtidspensjonering i henhold til gjeldende reglement tas opp dersom den permitterte:*

- ikke ønsker å gjeninntre i kommunens tjeneste,*
- heller ikke har rett til straks løpende pensjon fra tjenstepensjonsordningen.*

*Samme adgang har de som etter fylte 62 år fratruke organisasjonen inntil tre år før aldersgrensen for tillitsvervet.*

## Virke - Parallellavtalen

### Parter

I parallellavtalen er det medlemsorganisasjonene som har partsrettighetene. Hvert forbund vil ha rett til en tillitsvalgt når de organiserer inntil 25 medlemmer i virksomheten. Om man har flere medlemmer, har man rett til å velge flere tillitsvalgte (se § 6-1). Det er imidlertid åpnet for at man lokalt kan bli enige om å ha fellestillitsvalgt på tvers av de ulike medlemsorganisasjonene.

### **§ 6-1 VALG AV TILLITSVALGTE**

*1. Ved hver virksomhet skal det velges tillitsvalgte for de organiserte arbeidstakere hvis virksomheten eller arbeidstakerne forlanger det.*

*2. Ved hver virksomhet som har inntil 25 organiserte arbeidstakere i forbundet, kan det velges 1 tillitsvalgt til å ivareta de oppgaver som fremkommer av denne avtale.*

*Det kan inngås lokal avtale mellom de ulike arbeidstakerorganisasjonene om felles tillitsvalgt.*

*Ved virksomheter som har:*

*26–50 organiserte arbeidstakere 2 tillitsvalgte*

*51–150 organiserte arbeidstakere 3 tillitsvalgte*

*151–300 organiserte arbeidstakere 4 tillitsvalgte*

*301–500 organiserte arbeidstakere 6 tillitsvalgte*

*501–750 organiserte arbeidstakere 8 tillitsvalgte*

*Over 750 organiserte arbeidstakere 10 tillitsvalgte*

*Det er adgang til å velge flere tillitsvalgte enn nevnt ovenfor hvis det inngås skriftlig avtale herom mellom bedriften og personalet ved dets tillitsvalgte.*

*Dersom en arbeidstakerorganisasjon har flere lokale tillitsvalgte i en virksomhet, kan det av og blant disse opprettes et utvalg.*

*Hvis virksomhetsstørrelse og oppdeling i større virksomhetsenheter gjør det naturlig, kan det gjennom særavtale fastlegges annen representasjon. Ved vurdering av slik representasjon, skal det tas hensyn til virksomhetens oppbygging.*

### Frikjøp

Tillitsvalgte skal få avsatt tid til å utføre sine oppgaver i hht. Hovedavtaler. Det kan også avtales om hvor mye tid som skal avsettes til tillitsvalgtarbeid, innenfor ordinær arbeidstid (se § 7-5).

### **§ 7-5 TID TIL TILLITSVALGTARBEID**

*Partene er enige om at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen. Dersom en av partene ønsker det, føres lokale forhandlinger om en avtale om tid som tillitsvalgt trenger for å utføre arbeidet i virksomheten innenfor ordinær arbeidstid. Det forutsettes at det ytes vanlig lønn i denne tiden.*

*Samlet tid avpasses etter arbeidets omfang. Det kan opptas lokale drøftelser om det for å lette tillitsvalgtes arbeid skal stilles nødvendig utstyrt arbeidsrom til disposisjon. Drøftelsene skal ta hensyn til virksomhetens størrelse, struktur, driftsform, tekniske karakter, tariffavtalens lønnsform e.l.*

*De stedlige parter kan søke veiledning hos sine organisasjoner.*

#### **§ 7-6 GODTGJØRING FOR MØTER**

*For den tid som medgår til lokalt avtalte forhandlingsmøter skal de tillitsvalgte godtgjøres tapt arbeidsfortjeneste når møtene finner sted innenfor deres ordinære arbeidstid.*

#### **§ 7-7 MØTER INNEN FAGORGANISASJON**

*Tillitsvalgte i virksomheten og ansatte med tillitsverv innen forbundet skal ikke nektes tjenestefrihet uten tvingende grunn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon eller skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet, herunder også faglige delegasjoner. Ansatte som skal utdannes til tillitsverv som nevnt foran, skal også i rimelig utstrekning gis tjenestefrihet når de skal delta i fagkurs eller annen faglig opplysningsvirksomhet.*

*Tilsvarende rett til permisjon gjelder for skolering av inntil en ukes varighet av ansattes representanter i virksomhetens styrende organer. Den valgte representant skal ha dekket tapt arbeidsfortjeneste i forbindelse med kurs godkjent av virksomheten.*

## KA – Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter

### Parter

Som i de fleste andre tariffområder, er hver enkelt medlemsorganisasjon part i KAs hovedavtale. Samtidig, som i de andre tariffområdene, åpner KAs avtale opp for at medlemmer kan la seg representere med en tillitsvalgt fra en annen organisasjon – fellestillitsvalgt (§ 8-6).

I KA kan man også ha en tillitsvalgt for et område som omfatter flere virksomheter, og dermed flere arbeidsgivere, som er medlem av KA – områdetillitsvalgt (§ 8-7). F.eks. kan man være ansatt i ett fellestråd, men også være tillitsvalgt for medlemmer ansatt i et annet fellestråd.

Ifølge § 8-6 kan man også velge fellestillitsvalgt som representerer medlemmer på tvers av hovedorganisasjonene. Dette vil kunne være aktuelt i små virksomheter med få ansatte, men vi anbefaler at denne modellen kun blir brukt i enkelttilfeller, og ikke som en varig løsning over tid.

I KAs hovedavtale er det en veiledning som er ført i pennen av en partssammensatt gruppe. Vi anbefaler at denne leses.

Fra KAs hovedavtale:

#### **§ 8-3 Arbeidstakerrepresentant**

*Arbeidstaker som er valgt eller utpekt til å representere arbeidstakerne overfor arbeidsgiver, uansett organisasjonstilknytning.*

#### **§ 8-4 Arbeidstakerorganisasjon**

*Organisasjon som i kraft av lov eller inngåtte avtaler har rett til å ivareta sine medlemmers interesser overfor arbeidsgiver.*

#### **§ 8-5 Tillitsvalgt**

*Arbeidstaker tilsatt i virksomheten og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin organisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av denne avtale.*

#### **§ 8-6 Fellestillitsvalgt**

*Tillitsvalgt felles for flere organisasjoner som alle er parter i KAs hovedavtale.*

#### **§ 8-7 Områdetillitsvalgt**

*Tillitsvalgt for et område med flere arbeidsgivere der det ut fra lokale forhold ikke er mulig/hensiktsmessig å velge/utpeke tillitsvalgt i virksomheten.*

#### **§ 8-8 Hovedtillitsvalgt**

*Tillitsvalgt som er valgt/utpekt av sin organisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor virksomheten.*

§ 8-6 hjemler muligheten for f.eks. å ha felles Unio-tillitsvalgt i KAs tariffområde.

**§ 9 De tillitsvalgtes og arbeidsgivers gjensidige rettigheter og plikter** beskriver hvordan tillitsvalgtordningen skal organiseres i KA.

### Frikjøp

Tillitsvalgte har etter hovedavtalen rett til tjenestefri med lønn for å utføre sine oppgaver. Rett til fri gjelder også fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt.

Hovedavtalen hjemler også at lokale parter kan drøfte ordninger for hel eller delvis permisjon for tillitsvalgte.

## **DEL B SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE**

Følgende paragrafer gjelder for «KA trad.» – dvs. fellesrådene, barnehagene o.l.:

### **§ 9-5 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid**

a) Tillitsvalgt har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver.

*Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal såvidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.*

*Partene lokalt kan avtale rammer for hvor mye tid i gjennomsnitt pr uke som kan benyttes til tillitsvalgtarbeid.*

*Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter arbeidsplan, eller har arbeid som faller utenfor ordinær dagarbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær dagarbeidstid. For tillitsvalgt som innkalles av arbeidsgiver til møter som faller utenfor vedkommendes arbeidstid, skal medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering etter avtale mellom partene.*

*Rett til fri gjelder også fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt, jfr §§ 8-6 og 8-7.*

*Arbeidsgiverne i det angjeldende området kan innbyrdes avtale utligning av de kostnadene som ordningen påfører den som har den områdetillitsvalgte tilsatt.*

b) *Der hvor tillitsvervet p.g.a. virksomhetens størrelse, karakter, medlemsstokkens sammensetning, omstillinger for virksomhetene, geografisk spredning el. lign. er særlig krevende, kan de lokale parter oppta drøftinger om hel eller delvis permisjon for tillitsvalgt.*

*Oppnås ikke enighet lokalt, kan saken bringes fram for de sentrale parter.*

*Ved avtale om slik permisjon skal det stilles kontor med nødvendig utstyr til rådighet.*

### **§ 9-6 Lønn**

*Det som i denne paragrafen er regulert for tillitsvalgt, gjelder også for hovedtillitsvalgt, fellestillitsvalgt og områdetillitsvalgt.*

a) *Under utøvelsen av sin virksomhet som tillitsvalgt og under forhandlinger og drøftelser med arbeidsgiver, beholder den tillitsvalgte sin lønn. Med lønn menes i denne forbindelse stillingens faste regulativlønn, samt alle faste og variable tillegg som arbeidstakeren ville hatt om vedkommende hadde vært i arbeid.*

b) *Tillitsvalgt som er gitt hel eller delvis permisjon i hht § 9-5 b) lønnes etter Hovedtariffavtalen kapittel 3, pkt 3.5 forholdsmessig.*

c) *Tillitsvalgt som etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet vedkommende har permisjon fra, skal såfremt det er mulig, gå tilbake til den stillingen vedkommende hadde før permisjonen. Ved eventuell skifting av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Det skal tas hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt.*

*Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommende yrkesgruppe i virksomheten.*

d) Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende tilsatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.

### **§ 9-10 Rett til permisjon**

a) Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn. Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

b) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
- og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l)

Permisjon med lønn ut over 12 dager kan gis etter en konkret vurdering i det enkelte tilfelle.

Søknad om permisjon i hht. § 9-10 b) skal dokumenteres med innkalling.

c) Arbeidstaker har rett til permisjon for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon vedkommende er medlem av.

Tilsvarende rett gjelder også for tilsetting som funksjonær i sin organisasjon inntil 2 år.

## **DEL B SAMARBEID OG MEDBESTEMMELSE**

Følgende paragrafer gjelder for «KA rettssubjektet Den norske kirke»:

### **§ 9-5 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet**

1. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv. Dersom den tillitsvalgte har reelt behov for assistanse fra andre arbeidstakere under informasjons-, drøftings- eller forhandlingsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden. Når en tillitsvalgt har behov for bistand fra andre medlemmer eller tillitsvalgte under møter med arbeidsgiver, bør delegasjonen begrenses mest mulig og skal i alminnelighet ikke overstige tre representanter.

2. I forbindelse med møter med arbeidsgiver som er nevnt i nr. 1, kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og evt. andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.

3. Innenfor rettssubjektet Den norske kirke kan det etableres ordninger hvor årsverk eller deler av årsverk avsettes til arbeid som tillitsvalgt i den enkelte virksomhet. Ved vurderingen tas hensyn til antall tilsatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.

Partene i virksomheten drøfter omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom de ulike organisasjoner.



*I alminnelighet skal den fastlønte tillitsvalgte møte i informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter. Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgte ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene.*

#### **§ 9-6 Andre regler for tjenestefri**

*1. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser/ representantskapsmøter. Det samme gjelder styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden. Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene avholde medlemsmøter i arbeidstiden om saker av generell karakter som partene er enige om er av vesentlig betydning å gi alle rask informasjon om.*

*2. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og tilsatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs/konferanser (opplæringstiltak) for tillitsvalgte/ organisasjonsfaglige kurs/konferanser som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning. Det samme gjelder når denne type kurs/konferanse arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning.*

*3. Et kurs/en konferanse er å betrakte som organisasjonsfaglig når kursinnholdet er organisasjonenes/hovedsammenslutningenes oppbygging og funksjon, det omfatter lov, regel- og avtaleverk, eller omstilling innenfor offentlig sektor, når dette er relevant for de tillitsvalgtes funksjon eller de tilsattes arbeidssituasjon. Yrkes-, etter- og videreutdanningskurs er ikke å betrakte som organisasjonsfaglige. Vedkommende hovedsammenslutning (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved innestå for at innholdet er i overensstemmelse med retningslinjene nevnt ovenfor. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt. Partene i Hovedavtalen kan gjensidig ta opp til drøftinger spørsmål om et kurs er i samsvar med retningslinjene ovenfor.*

*4. Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene nr. 1-3 ovenfor. Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.*

*5. Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i nr. 1, skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv eller slike organisasjonsmessige oppdrag som nevnt under nr. 2, herunder kurs/konferanse for tillitsvalgte/ organisasjonsfaglige kurs.*

#### **§ 9-7 Permisjon for tillitsvalgte og tilsatte i arbeidstakerorganisasjoner**

*1. Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner har rett til permisjon for å overta tillitsverv: a) i den organisasjon de er medlem av b) i en hovedsammenslutning eller hovedorganisasjon som organisasjonen er tilsluttet.*

*Dersom den tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjonen etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet som har gitt permisjon, må vedkommende godta slik stilling som arbeidsgiver tilbyr. Arbeidsgiver skal da på sin side ved tilbud om stilling, ta hensyn til rimelige avansement som tillitsvalgte/tilsatte i arbeidstakerorganisasjonen ville ha kunnet påregne om vedkommende ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv, og under ingen omstendighet tilby lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra.*

*Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende arbeidstaker sitt medlemskap i statlig pensjonsordning, men slik at pensjonsgrunnlaget settes lik den lønn som oppbæres av organisasjonen.*

*2. Arbeidstaker som tilsettes som funksjonær i: a) den organisasjon vedkommende er medlem av b) en annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning c) i hovedsammenslutningen eller hovedorganisasjonen har rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år.*

*Spørsmål om ytterligere permisjon avgjøres av tilsettingsmyndigheten i hvert enkelt tilfelle.*

#### **§ 9-10 Lønn**

*1. Med «lønn» menes i denne avtale stillingens lønn samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan, som om arbeidstakeren hadde vært i tjeneste. Overtidsgodtgjørelse (timebetalt) og andre variable tillegg som ikke går etter fast oppsatt arbeidsplan, medregnes ikke.*

*2. Forhandlings-, drøftings- og informasjonsmøter eller eventuelle utvalgsmøter, skal som hovedregel legges innenfor ordinær arbeidstid og til tidspunkt hvor de tillitsvalgte er i arbeid. Deltakere på slike møter beholder sin lønn, jf. nr. 1.*

*3. Arbeidstakere som deltar på møter ut over ordinær arbeidstid, godtgjøres etter nr. 1, men uten overtidstillegg, bare for møter, dog ikke i større utstrekning enn hva som fremgår av hovedavtalen del 1 i staten per 1.12.2016*

*4. Godtgjørelse etter nr. 1 gis bare for den tid selve møtet varer.*

#### **Reiseutgifter**

*Arbeidsgiver dekker eventuelle reiseutgifter etter særavtale for reiser for en tillitsvalgt fra hver organisasjon som deltar på møter, se punkt 4 ovenfor. Reglene gjelder bare for tillitsvalgte på det nivå saken angår.*

## Vedlegg: Administrative rutiner i Unio-sekretariatet vedrørende registrering av Unio-tillitsvalgte/Unio-representanter

Unio har noen tillitsvalgte og representanter lokalt.

1. Unios administrasjon skal til enhver tid holde en oversikt over Unio-tillitsvalgte/representanter i et register i administrasjonen som oppdateres jevnlig.
2. Sekretærer i forhandlingsutvalgene og andre fagansvarlige i Unio-sekretariatet har ansvar for avklaringer overfor forbundene når det gjelder etablering og eventuell oppfølging av Unio-tillitsvalgte/representanter. Det vises til håndboka.