



Partssamarbeid i Bergen kommune

Innhold

1	Innledning.....	2
1.1	Formål med dokumentet	2
2	Partssamarbeid i en parlamentarisk styringsform	3
3	Definisjoner	3
4	Formelle arenaer for informasjon og drøftingsmøter	4
4.1	Styringsnivå 1.....	4
4.1.1	Det sentrale samarbeidsutvalget (DSSU)	4
4.1.2	Informasjon og drøftingsarenaer.....	5
4.1.3	Informasjons- og drøftingsmøte konsern	5
4.1.4	Informasjons- og drøftingsmøter byrådsavdelinger.....	5
4.2	Styringsnivå 2.....	5
4.2.1	Informasjons- og drøftingsmøter etater.....	6
4.2.2	Informasjons- og drøftingsmøter resultatenhet	6
5	Møtestruktur og formaliteter	6
5.1	Møteplan	6
5.2	Saksliste og innkalling	6
5.3	Referat	7
6	Ulike typer saker.....	7
6.1	Saker på byrådsavdelingsnivå.....	7
6.1.1	Politiske saker som i hovedsak ikke omhandler de ansattes lønns- og arbeidsvilkår direkte.	7
6.1.2	Politiske saker og administrative beslutninger som direkte påvirker de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.	8
6.1.3	Administrative saker nivå 1.....	8
6.2	Saker på etater og enheter.....	8
7	Tidspunkt for informasjon og drøfting.	8
7.1	Tidspunkt for informasjon og drøfting av saker som skal behandles i Byråd for vedtak eller oversendelse til Bystyret	8
7.2	Tidspunkt for informasjon og drøfting av saker som vedtas administrativt	9
8	Utvikling av partssamarbeidet på alle nivåer. Opplæring og evaluering.	9
8.1	Kompetanse	9
8.2	Felles opplæring i hovedavtalen	9
8.3	Evaluering	9



1 Innledning

Bergen kommune er regionens største arbeidsgiver og en sentral leverandør av velferdstjenester. Våre ansatte er den viktigste ressursen i dette arbeidet.

Bergen kommune skal være en:



**Attraktiv og ansvarlig
arbeidsgiver**



Inkluderende organisasjon



**Fremtidsrettet og endringdyktig
kommune**

(Bergen bystyre sak 238/19)

Kommuner i Norge står ovenfor store endringer i årene som kommer. Det pekes særlig på endring i den demografiske utviklingen og økte forventninger og krav fra brukere og innbyggere til hva som defineres som gode tjenester. Med bakgrunn i dette vil endring og omstilling prege både organisasjonen og den enkelte medarbeider i årene som kommer. For å kunne gjennomføre nødvendige endringsprosesser står partssamarbeidet helt sentralt.

Det er gjennom samarbeid og tillit de beste forutsetninger for utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner skapes. Partene i kommunesektoren er enige om at partssamarbeidet, og de ansattes rett til å påvirke virksomheten, skjer gjennom ordningen med tillitsvalgte. Hovedavtalen danner grunnlaget og de grunnleggende spillereglene som gjelder mellom arbeidslivets parter i kommunal sektor.

I formålet til Hovedavtalen står det:

«Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan tjenestene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenestestyring» og videre «Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøfting skal gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas».

Omstilling, utvikling og tilsetninger er eksempler på saker som skal være gjenstand for formell medvirkning fra de tillitsvalgte. I tillegg vil for eksempel ressursstyring, økonomi, kvalitetsutvikling og arbeidstid være saker som vil være naturlig for partssamarbeidet.

1.1 Formål med dokumentet

Retningslinjene som følger av dette dokumentet regulerer praktiseringen av partsforholdet i Bergen kommune slik dette er beskrevet i Hovedavtalen. I denne sammenhengen forstås partsforholdet *som det samarbeidet som skjer mellom Bergen kommune som arbeidsgiver og de ansattes organisasjoner representert ved tillitsvalgte.*

Dokumentet skal legge grunnlaget for en god praktisering og god forståelse av partsarbeidet i kommunen og slik bidra til et godt samarbeid på alle nivå i virksomheten. Dokumentet gjelder enhetsleder eller leder som har fullmakt til å gjennomføre drøfting og tillitsvalgte på alle nivå.

All omstilling skal gjøres i dialog med de ansatte i kommunen og deres organisasjoner. I arbeidet med en effektiv kommune, med lavt sykefravær, så er de ansatte essensielle. Bergen kommune skal derfor bruke partssamarbeidet når kommunale tjenester skal omstilles (hovedavtalen, Byråds politiske plattform 2019–2023).

2 Partssamarbeid i en parlamentarisk styringsform

I et parlamentarisk system vil hovedutfordringen knyttet til medbestemmelse og medinnflytelse for arbeidstakerne og deres tillitsvalgte være å avklare begrepet fra Hovedavtalen om at informasjon og drøfting skal foregå «så tidlig som mulig». Det vil også være nødvendig å gjøre noen avklaringer på hvilke saker som er omfattet av drøftingsrett og drøftingsplikt.

Ved demokratiske beslutninger, fattet av valgte politikere, skal arbeidstakerne og de tillitsvalgte i utgangspunktet ha verken mer eller mindre mulighet til å påvirke beslutningen enn andre av byens borgere. Samtidig skal de ansatte etter hovedavtalen og arbeidsmiljøloven kapittel 8 ha særskilt rett til å drøfte forhold som kan påvirke de ansattes lønns- og arbeidsvilkår og arbeidsmiljø.

Bergen kommune legger til grunn at alle beslutninger som fattes alltid vil være tjent med at saken er best mulig opplyst. Det vil derfor være i kommunens interesse at Hovedavtalen brukes aktivt og etter intensjonene.

Dersom Bergen kommune skal overholde både demokratiske spilleregler og formål, og intensjoner i regler for medbestemmelse og medinnflytelse, må det foretas avklaringer av hvilke saker som skal være omfattet av informasjons- og drøftingsplikten, og når i beslutningsprosessen eller saksbehandlingen retten og plikten inntreffer.

3 Definisjoner

Arbeidsgiver	«Den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet i samsvar med gitte fullmakter.» Bystyret er kommunens øverste arbeidsgiver. Delegasjon fra bystyret via byrådet til administrasjonen avgjør den enkelte leders fullmakter.
Arbeidstaker	Ansatt i et forpliktende arbeidsforhold tilsatt i fast eller midlertidig stilling i Bergen kommune
Tillitsvalgt	Ansatt som velges av og blant medlemmene i egen arbeidstakerorganisasjon. Representerer og kan forplikte medlemmene på eget nivå i møte med arbeidsgiver.
Arbeidsplassstillitsvalgt	Tillitsvalgt på en enhet. Representerer medlemmene i møter med enhetsleder. Arbeidsplassstillitsvalgt omtales ofte som plassstillitsvalgt.
Hovedtillitsvalgt	Tillitsvalgt som representerer og kan forplikte medlemmene i møter på byrådsavdeling og etat, og som kan bistå plassstillitsvalgte og medlemmer på enhetene.

Arbeidstakerorganisasjon/ Primærorganisasjon	Organisasjon som er part i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen. Det er totalt 41 arbeidstakerorganisasjoner som er part i avtalene.
Hovedsammenslutning/ forhandlingssammenslutning	39 av arbeidstakerorganisasjonene er tilsluttet 1 av 4 hovedsammenslutninger. 2 organisasjoner er frittstående. Hovedsammenslutningene er den enkelte arbeidstakerorganisasjons forhandlingspart i tariffoppgjør og forhandlingene om sentrale generelle særavtaler sentralt. Lokalt kan partene avtale at partssamarbeidet skjer etter hovedsammenslutningsmodell.
Drøftinger	Før arbeidsgiver fatter beslutninger i saker som gjelder ansattes lønns- og arbeidsvilkår skal det avholdes drøftinger der partenes syn kommer frem.
Informasjon	Partene på alle nivå har felles plikt til å informere hverandre om saker som kan ha interesse for den andre part i saker som kan ha innvirkning på de ansattes lønns- og arbeidsvilkår eller andre aktuelle saker på nivået.
Informasjon- og drøftingsmøter	Formelle møter der både informasjons- og drøftingssaker kan stå på dagsorden
Partssammensatte utvalg	Etter kommunelovens § 5-11 og hovedavtalen del B § 4, skal alle kommuner opprette ett eller flere partssammensatte utvalg med representanter fra kommunen og de ansatte. I Bergen kommune er det partssammensatte utvalget « <i>Det sentrale samarbeidsutvalget</i> » (DSSU).
Arbeidsgrupper	Partene kan nedsette arbeidsgrupper for å utrede særskilte saker av interesse for partene. Det skal i utgangspunktet være like mange representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakerne i slike grupper.
Omstilling	Organisasjonsutvikling som defineres som omstilling etter arbeidsmiljøloven krever formelle møtepunkter mellom arbeidstakerne og arbeidsgiver. De tillitsvalgte representerer de ansatte i omstillingsprosjekter.
Utviklingsarbeid	Hovedavtalen forutsetter at partene i fellesskap bidrar til utvikling av tjenestene til det beste for brukerne.

4 Formelle arenaer for informasjon og drøftingsmøter

Bergen kommune har en to-nivå-organisering. Det betyr at det er to styringsnivå i kommunen, uavhengig av antall bokser man ser i organisasjonskartet for den aktuelle byrådsavdeling. Dette legger føring på arenaer for informasjon og drøftingsmøter.

4.1 Styringsnivå 1

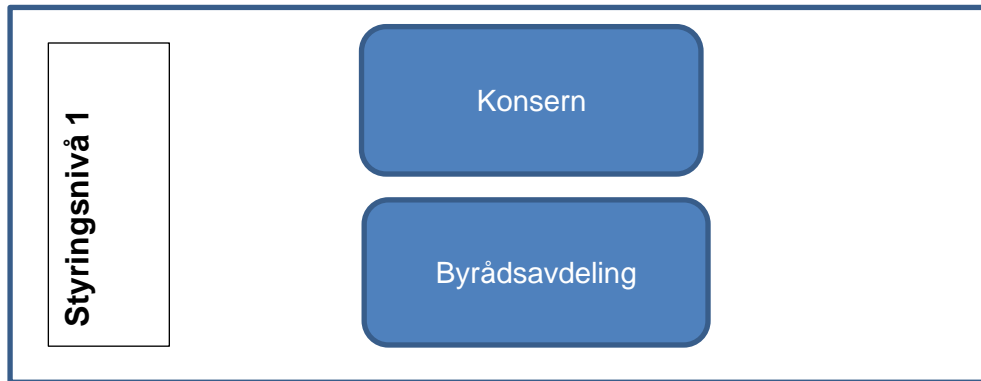
4.1.1 Det sentrale samarbeidsutvalget (DSSU)

I Bergen kommune er DSSU et formelt informasjonsmøte. Bergen kommune har vedtatt at DSSU opprettes som erstatning for det ordinære administrasjonsutvalget etter kommuneloven §5-11. DSSU er sammensatt av fem representanter utpekt av Byrådet og fem representanter utpekt av arbeidstakerorganisasjonene.

Utvalget skal være et utvalg der partene informerer hverandre om aktuelle saker. Saker som skal drøftes tas opp i drøftingsmøtene på konsernnivå, byrådsavdelinger eller på enhetene.

4.1.2 Informasjon og drøftingsarenaer

Hovedregelen for drøftingsarenaer er at de skal være på det nivået beslutningene fattes. Der arbeidsgivers fullmakt er plassert skal det være en drøftingsarena. Slik kommunen er organisert i dag er det praksis for informasjons- og drøftingsmøter på følgende arenaer:



4.1.3 Informasjons- og drøftingsmøte konsern

Saker der beslutninger som fattes er gjeldende for hele kommunen drøftes på konsernnivå. Ansvarlig for disse drøftingene er HR konsern. En sak skal drøftes på konsernnivå dersom det gjelder to eller flere byrådsavdelinger. Hvem som gjennomfører eller iverksetter konklusjonen fra drøftingen vil avhenge av sakens karakter. Ofte vil det likevel være slik at beslutningen drøftes på konsernnivå og iverksettingen skjer i den enkelte byrådsavdeling og dette kan medføre egen drøfting. Dette er nærmere omtalt i kapittel 6.2.

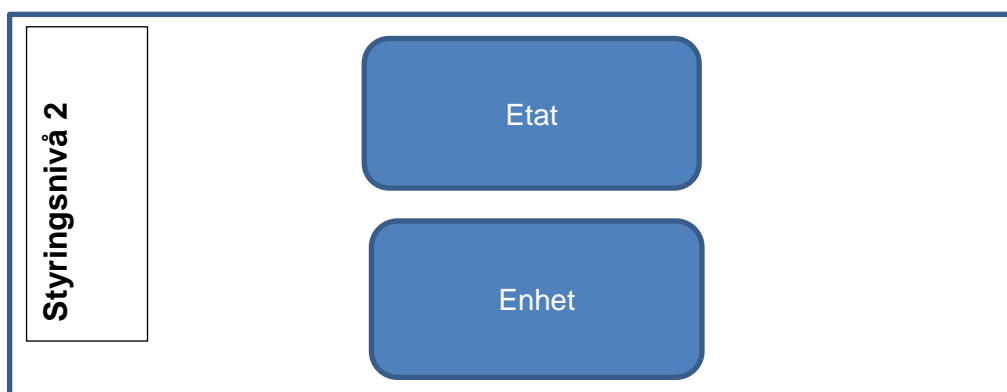
4.1.4 Informasjons- og drøftingsmøter byrådsavdelinger

I saker der fullmakt ligger hos kommunaldirektør vil drøftingsmøtet på byrådsavdeling være korrekt arena for drøfting og informasjon.

Dette vil også være en naturlig arena for diskusjon, drøfting og informasjon om avdelingens budsjetter og plandokumenter, samt implementering av politiske vedtak som får konsekvenser for de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.

Bergen kommune har 7 byrådsavdelinger i tillegg til Bystyrets kontor. Dette er definert som nivå 1 i styringssystemet. Byrådsavdelingene ledes av en byråd. Den administrative lederen i byrådsavdelingen er kommunaldirektør

4.2 Styringsnivå 2



4.2.1 Informasjons- og drøftingsmøter etater

I Bergen kommune er etater og tilhørende enheter på nivå 2. Det som vil være avgjørende for om det skal være formelle drøftinger på dette nivået er hvilke fullmakter leder for en etat har. I praksis vil etatssjefene ha fullmakter som binder opp enheter, og som vil ha konsekvenser for de ansatte. Det vil derfor være riktig og nødvendig å ha en formell arena for drøftinger på dette nivået.

Alle byrådsavdelingene har valgt en organisering med etater. En etat er et forvaltningsorgan som er lagt til nivå 2. De fleste enheter rapporterer til en etat.

4.2.2 Informasjons- og drøftingsmøter resultatenheter

Alle enheter skal planlegge og organisere gode arenaer for medbestemmelse. Hovedavtalens formål handler blant annet om et felles ansvar for partene til å legge til rette for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester. Enheten er de som er nærmest kommunens brukere, og det vil være avgjørende for kvaliteten på våre tjenester at Hovedavtalens formål oppfylles på enhetene.

Alle enheter skal ha formelle arenaer for drøftinger, og det skal utarbeides møteplan som sikrer at det avholdes formelle møter minst hvert halvår.

Skoler, barnehager, sykehjem og andre organer som produserer og leverer tjenester i kommunen defineres som enheter. Øverste leder defineres som enhetsleder, men kan i tillegg ha tittel etter tjenesteområde, som for eksempel rektor, styrer eller lignende.

5 Møtestruktur og formaliteter

5.1 Møteplan

Det skal være informasjons- og drøftingsmøter jevnlig på alle nivåer i kommunen. Praksis varierer fra mindre hyppige møter til at møter avholdes hver 4.-6. uke. For alle avdelinger og enheter skal det uansett som et minimum være et slikt møte hvert halvår.

Lokale forhold og vurderinger vil være vesentlig for organisering og hyppighet, og partene på alle nivå bør tilstrebe jevnlig kontakt.

Det anbefales at alle avdelinger lager en møteplan, og at en har faste saker som kommer opp regelmessig. Noen saker vil naturlig ha en fast plass på alle enheter, for eksempel budsjett/regnskap, bemanningsplaner og utviklingsplaner. Andre faste saker vil variere fra sted til sted.

Ulike typer saker er gjennomgått i pkt 5 under.

I enheter som enten jobber i en turnusordning, eller som har brukere til stede i hele åpningstiden, kan det være en utfordring å organisere personalmøter. Det kan likedan være utfordrende for den enkelte arbeidstakerorganisasjon å organisere interne møter der den tillitsvalgte gis mandat og innspill. Dette skal likevel ikke være til hinder for at man kan organisere informasjons- og drøftingsmøter med de tillitsvalgte.

HR-konsern har ansvar for å kvalitetssikre og følge opp systemet for medbestemmelse i Bergen kommune. Den enkelte byrådsavdelingen har ansvar å følge opp den enkelte etat/enhet.

5.2 Saksliste og innkalling

Innkalling til møtene må skje i god tid, gjerne når møteplanen er lagt. Sakslisten og tilhørende dokumenter bør være tilgjengelig for møtedeltakerne før møtet så tidlig at en kan få satt seg inn i sakene. Særskilt gjelder dette saker som skal drøftes.

5.3 Referat

Det skal lages referat fra møtene. Referater fra formelle informasjons- og drøftingsmøter er arkivpliktige og skal oppbevares i kommunens arkivsystem.

Følgende bør fremgå av et referat vedr drøftingssak:

- Hjemmel
- Hvem som er parter og hvem som deltok på vegne av partene
- Hva saken(e) dreier seg om
- Partenes synspunkter
- Hva partene eventuelt er enige og uenige om
- Eventuelle konklusjoner

Referatet godkjennes av alle deltagende parter. Det er ikke en forutsetning at referatet signeres av partene. Hovedpoenget med referat er å dokumentere at en problemstilling(er) har vært drøftet og at partenes synspunkter/innspill fremkommer.

Rent praktisk kan referatet godkjennes ved at arbeidsgiver sender utkastet til aktuelle partsrepresentanter, med angivelse av tilbakemeldingsfrist på eventuelle korrigeringer av referatets innhold. Dersom det ikke gis tilbakemeldinger innen oppgitt frist legges det til grunn at referatet er godkjent.

6 Ulike typer saker

Hovedregelen for hvilke saker som skal drøftes er at alle saker som har betydning for de ansattes lønns- eller arbeidsvilkår skal være gjenstand for informasjon eller drøftinger.

Hovedavtalen nevner spesifikt i del B §1-4 Omstilling, utvikling, omorganisering og konkurranseutsetting. Konkret vil for eksempel bemanning og økonomi være saker som skal være gjenstand for informasjon og drøfting.

Hovedtariffavtalen (HTA) gir føringer på drøftingstema som det forventes at avdelinger/enheter tar opp i den grad det er aktuelt:

- Prinsipper for bruk av deltidsstillinger, minst en gang årlig (HTA kap 1 § 2 pkt 2.3.1)
- Prinsipper for bruk av oppdragstakere, innleid arbeidskraft og midlertidige tilsetninger unntatt vikariater, minst to ganger årlig (HTA kap 1 § 2 pkt 2.3.2)

Det må på alle nivå tilrettelegges for at arbeidstakerorganisasjonene også kan melde saker til informasjon og drøfting.

6.1 Saker på byrådsavdelingsnivå

Vi kan som en hovedregel skille aktuelle saker på nivå 1 i to hovedgrupper.

6.1.1 Politiske saker som i hovedsak ikke omhandler de ansattes lønns- og arbeidsvilkår direkte.

- Noen vedtak som er fattet i Byrådet vil kunne være å betrakte som overordnede politiske beslutninger som ikke får direkte konsekvens for de ansatte, men som likevel er av betydning for dem. Slike skal ikke automatisk være gjenstand for drøftinger, men det vil likevel være anbefalt at slike saker blir informert om på et så tidlig tidspunkt som mulig.
- I tilfeller der en har grunn til å tro at det vil kunne fattes vedtak som vil være viktige for de ansatte vil saken som oftest bli bedre opplyst dersom det er tatt opp med de ansatte på et

tidlig tidspunkt. I mange saker der det formelt ikke foreligger drøftingsplikt, vil det være anbefalt praksis at en likevel informerer og eventuelt drøfter med de ansatte.

6.1.2 Politiske saker og administrative beslutninger som direkte påvirker de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.

- I et parlamentarisk system er administrasjonen politisk styrt av byråder og byrådet, og hvilke saker som kan defineres som administrative beslutninger og hvilke saker som er politiske vil måtte vurderes fra sak til sak. Uavhengig av dette vil det være informasjon- og drøftingsplikt på saker som påvirker de ansattes lønn- og arbeidsvilkår. Administrasjonen har et særskilt ansvar for å opplyse politisk ledelse hvorvidt en sak har betydning for de ansattes lønns- og/eller arbeidsvilkår og derfor må være gjenstand for drøfting før vedtak fattes i saken.
- Gjennomføring av vedtak fattet i Bystyret eller Byrådet som er relevant skal alltid være omfattet av Hovedavtalens retningslinjer for informasjon og drøfting. Informasjon og drøfting skal gjennomføres så tidlig som mulig etter politisk fattet vedtak.

6.1.3 Administrative saker nivå 1

- Saker som følger kommunaldirektørenes fullmakt og som påvirker de ansattes lønns eller arbeidsvilkår skal være gjenstand for drøfting på byrådsavdelingsnivå.
- Saker som gjelder to eller flere byrådsavdelinger eller konsernfunksjoner skal drøftes på konsernnivå.

6.2 Saker på etater og enheter

På nivå 2 vil avgrensningen handle om hvilke saker en etat eller enhet selv kan ta selvstendige avgjørelser i, og hvilke saker som er avgjort på nivået over og skal gjennomføres på enheten/etaten.

Som hovedregel legger Bergen kommune følgende avgrensning til grunn på nivå 2:

- Vedtak fattet på nivå 1, og som får konsekvens for enheten/etaten, skal de tillitsvalgte ha informasjon om.
- Beslutninger som skal fattes på nivå 2, gjennomføring av vedtak på enheten/etaten og prioriteringer innenfor rammene av de vedtak som er fattet på overordnet nivå skal informeres om og drøftes så tidlig som mulig på etaten eller enheten.

7 Tidspunkt for informasjon og drøfting.

7.1 Tidspunkt for informasjon og drøfting av saker som skal behandles i Byråd for vedtak eller oversendelse til Bystyret

Byrådet har mulighet til å vurdere saker konfidensielt og uten drøfting i byrådskonferanser før saken fremmes til behandling i byrådet. Før endelig vedtak er fattet i byråd, eller før innstilling til bystyret er avgitt, kan byrådet ha plikt etter lov- eller avtaleverk til å informere og drøfte saken.

Arbeidsretten sier om dette i arbeidsrettsdom 16/2013 s -24- «Drøftelsesplikt ved endringer av pensjonsvedtekter»

«Flertallet...legger til grunn at drøftelsesplikten inntrådte etter avklaring i byrådskonferansen.»

I henhold til tidligere dommer i Arbeidsretten «oppstår drøftelsesplikten først når det iverksettes en konkret, målrettet prosess mot beslutningen hvor arbeidstakerne må sikres medinnflytelse». Det vesentlige her er at byrådet kan definere at en konkret, målrettet prosess først inntreffer idet byrådet faktisk gjør vedtak om å behandle en sak. Det vil likevel ofte være hensiktsmessig å legge opp til en tidsplan for saker der både byrådet får tid og rom til å gjøre sine avklaringer, og det deretter legges opp til informasjon og drøftinger før vedtak fattes. Når vedtak iverksettes kan dette medføre ny

informasjons- og drøftingsplikt dersom iverksetting fører til ytterligere beslutninger som får konsekvenser for de ansatte.

7.2 Tidspunkt for informasjon og drøfting av saker som vedtas administrativt

I saker der kommunaldirektør eller andre ledere har fullmakt, og der vedtak ikke skal til politisk behandling før iverksetting, vil informasjon og drøftelsesplikten inntre så snart prosess mot en beslutning starter.

For leder er det en viktig vurdering om når en skal legge en sak frem til drøfting. Et riktig prinsipp vil være at drøfting må gjennomføres så tidlig at det vil være en reell mulighet for de(n) tillitsvalgte til å bidra til å opplyse saken, og til å påvirke beslutningen. Partene på alle nivå bør ta opp hvordan de forstår begrepet «så tidlig som mulig».

8 Utvikling av partssamarbeidet på alle nivåer. Opplæring og evaluering.

8.1 Kompetanse

Det er viktig for en felles forståelse av formålet med informasjons- og drøftingsplikten at partene på alle nivåer er godt skolert i dette arbeidet.

Partene har et selvstendig ansvar for grunnskoling og kompetanseutvikling. Det betyr at arbeidsgiver skal gi arbeidsgivers representanter en grunnleggende kompetanse. Arbeidsgiver tilbyr felles kurs for alle ledere gjennom HR-konsern. Hver enkelt byrådsavdeling kan også tilby kurs.

Arbeidstakerorganisasjonene skal gi grunnleggende kompetanse sine tillitsvalgte.

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte.

8.2 Felles opplæring i hovedavtalen

Bergen kommune har i dag rutiner for felles opplæring i Hovedavtalen. Partene på konsernnivå har ansvar for denne opplæringen i fellesskap.

I etterkant av revisjon av hovedavtalen gjennomføres felles skoling for partene på byrådsavdelingsnivå jf. Skoleringsplan.

8.3 Evaluering

Som en del av skoling, både den som er felles og den som partene driver selv gjennom **tillitsvalgtkurs og lederskolering, skal det påpekes viktigheten av evaluering av partsarbeidet.**

Alle drøftingsnivå skal evaluere partsarbeidet. Evalueringen skal gjennomføres årlig. Tema for evalueringen skal være både plan, innhold og form for medbestemmelse og informasjon. En slik evaluering vil være det viktigste virkemiddelet for å videreutvikle en effektiv og god informasjons- og drøftingsarena på eget nivå.