

# Aktuelt i lov- og avtaleverk

OU 434 - 26.november 2024 - Molde

# Tema

- Forhandlingar om ny IA-avtale
- Aktuelt i arbeidsmiljøarbeidet
- Rettleiar i førebygging av vald og trugslar
- Arbeid med personalsaker

## IA - avtalen er inngått mellom fylgjande partar:

- regjeringa
  - arbeidsgjevarorganisasjonane
  - arbeidstakarorganisasjonane
- 
- Har vore reforhandla fleire gonger:
    - 2001 – 05
    - 2006 – 09
    - 2010 – 13
    - 2014 – 18
    - 2019 – 22- forlenga ut 2024



inkluderende  
arbeidsliv



# inkluderende arbeidsliv

## Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv

### Et arbeidsliv med plass for alle

1. januar 2019 – 31. desember 2022

Den norske arbeidslivsmodellen har gitt gode resultater for sysselsetting, produktivitet, omstillingsevne og et lærende arbeidsliv. I Norge arbeider de fleste under gode og forsvarlige arbeidsforhold. På mange arbeidsplasser jobbes det godt og systematisk med å forebygge og redusere sykefravær og frafall, og mange tar også et stort samfunnsansvar ved å bidra til integrering og inkludering i arbeidslivet.

Målet er å legge til rette for at så mange som mulig kan ar-  
beide så lenge som mulig

Arbeidskraften er Norges viktigste ressurs. Høy sysselsetting er  
oppretholde et bærekraftig velferdssamfunn, samtidig som d-  
enkelte å være i jobb. Trepartssamarbeidet om et mer inklude-  
høy sysselsetting og mobilisering av arbeidskraft gjennom å fo-  
sykefravær og frafall fra arbeidslivet.

#### IA-avtalen setter arbeidsplassen i sentrum

Avtalens innsatsområder, organisering og virkemidler skal stø-  
tillitsvalgte, verneombud og ansatte gjør i den enkelte virksom-  
forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også d-  
kartlegging, drafting og innsats for kompetanseheving. Virksom-  
innenfor disse områdene bidrar til å forebygge og redusere sy-  
rette for inkludering. Trepartssamarbeidet skal understøtte og  
resultater i den enkelte virksomhet. For å oppnå målene for a-  
virkemidler på alle nivåer bygge på relevant kunnskap.

#### Arbeidslivet er i kontinuerlig endring

Store endringer som teknologutvikling, klimautfordringer, inter-  
næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen vil på-  
kompetansebehovene i samfunnet i årene framover. Å møte d-  
en helhetlig innsats gjennom trepartssamarbeidet.

#### Et helhetlig samarbeid

Et godt samarbeid mellom partene, både trepartssamarbeid p-  
topartssamarbeid på arbeidsplassene, er det viktigste verktøy-  
avtalen må sees i sammenheng med øvrige prosesser som om-  
sysselsetting og inkludering. Partene samarbeider godt om ut-  
kompetansepolitikken og arbeids- og velferdspolitikken, og bi-  
satsinger på integrering og inkludering.



# Kva er konsekvensen om vi ikkje lukkast med å nå måla i IA-avtalen?

- Den viktigaste føresetnaden i alle avtalane har vore å redusere sjukefråværet
- Så lenge ein avtale er gjeldande har regjeringa forplikta seg til å ikkje føreslå endringar i sjukelønsordninga
- Risikoen om vi ikkje lukkast i å få ned sjukefråværet er endringar i sjukelønsordningane
- Det kan vere karensdagar, reduserte ytingar, ikkje garanti om full løn i 52 veker

# Forhandlingar om ny IA-avtale

- Gjeldande IA-avtale går ut ved årsskiftet
- Forhandlingar om ny avtale starta opp i september med mål om å kome til semje innan 31.oktober
- Partane har framleis ikkje kome til semje. Særleg LO og NHO har stått steilt mot kvarandre
- Skal møtast igjen i dag.....





KOMPROMISS-ÅPNING: NHO håper å kunne sette seg ned med LO og diskutere forslaget om kunnskapsinnhenting først etter at en nye IA-avtale er på plass, ifølge arbeidslivsdirektør Nina Melsom. Foto: Ole Berg-Rusten, NTB

## NHO vil snakke med LO om IA-kompromiss

Også Unio og Akademikerne sluttar seg til ynsket om å utgreie alle sider ved sjukelønsordninga i eit forsøk på å få bukt med det rekordhøge sjukefråværet i norsk arbeidsliv.

TV2-nyheitene i går:

## Forhandlinger om IA-avtalen fortsetter etter møte hos Brenna

Møtet i Arbeids- og inkluderingsdepartementet mandag formiddag kom i stand etter at LO på den ene siden, og NHO, KS og Spekter på den andre, offentlig har satt fram ultimatum om hvor lenge de kan akseptere en fredningstid for sykelønnsordningen.

I juni ble det klart at sykefraværet for 2023 hadde økt med 17,5 prosent siden 2018, stikk i strid med planene fra den oppdaterte IA-avtalen.

– Vi har hatt en produktiv dag sammen. Det er krevende spørsmål vi diskuterer, men det er også viktige spørsmål, sier arbeidsminister Tonje Brenna (Ap).







# Førebygging av vald og trugslar i skulen



**Arbeidstilsynet**



Veileder

# Ei hjelp til kartlegging og risikovurdering av vald og trugslar i skulen

## Forebygging av vold og trusler i skolen

En hjelp til kartlegging og risikovurdering





**Arbeidstilsynet**

# Forslag til endringer i arbeidsmiljølova og i forskrift om utføring av arbeid

# Fordi.....

Vi har ei arbeidsmiljøutfordring knytt til psykososiale faktorar det er viktig å ta tak i.

- Tidspress og stress
- Uklare krav og forventningar
- Høge emosjonelle krav og belastningar i arbeid med menneske
- Risiko for å bli utsett for trakassering, vald og truslar

Ein majoritet av sjukmeldingane og uføretilfella i våre grupper skuldast psykiske diagnosar og muskel- og skjelettdiagnosar



# Arbeid med personalsaker

# Rett til hjelp

- Medlemmer har etter vedtektene § 6 rett til hjelp gjennom organisasjonen «***i saker knyttet til stilling og/eller lønns- og arbeidsvilkår***»
- Eit medlem kan ha rett til juridisk hjelp og bistand i ei rekke spørsmål som er knytt til arbeidstilhøvet, utan at ein vil definere det som ei pågåande personalsak
- Det kan t.d. vere saker knytt til stillingsvern, arbeidsmiljø- og varsling, kollektive spørsmål, pensjon, trygd, yrkesskade og anna som ein ser på som relatert til arbeidstilhøvet



Vedtekter for Utdanningsforbundet

Vedtatt av landsmøtet på Lillestrøm 6.–9. november 2023

Bokmål- og nynorsk



# Defininsjon av ei personalsak

*«Med personalsak menes en sak der et medlem har utfordringer eller problemer knyttet til sitt arbeidsforhold. Dette kan dreie seg om medlemmets rettigheter, posisjoner, rettsstilling eller at medlemmet er i en konflikt»*

## «Tillitsvaldmodellen»

- Utdanningsforbundet baserer arbeidet med personalsaker på ein modell der hjelp til medlemmer i første omgang vert gitt av dei tillitsvalde og/eller tilsette i forbundet sitt «uteapparat»
- Ikkje juristar i fylkeslaga
- Ein fordel med denne modellen er at dei tillitsvalde kjenner godt til det særeigne i profesjonen



- At tillitsvalde vert involverte på eit tidleg tidspunkt er konfliktdempande og tryggar medlemmene
- Modellen legg til rette for å løyse sakene på lågaste moglege nivå, - eit uttalt mål for Utdanningsforbundet
- Svært viktig med godt skulerte tillitsvalde

# Gangen i ei sak:

## Vanlegvis:

- Medlem tek kontakt med ATV – prøver å løyse saka på lågaste nivå
- Melder saka vidare til HTV – rådgjeving til ATV, evt. koble inn overordna ledd i kommunen for å finne løysing
- Melder vidare til fylket v. personalnemnda
- Personalnemnda avgjer vidare saksgong

## MEN:

- Saker kan kome til oss via mange «kanalar»
- Hovudsaka er at eit medlem får hjelp, ikkje kven eller «kva nivå» som hjelper
- Vi overtek aldri ei sak for eit medlem, vi er rådgjevarar, men medlemmen «eig» si sak
- NB!! Eit medlem har uansett rett på hjelp, men ikkje nødvendigvis medhald i si sak.

# Kven handterer ei personalsak?

Hovudprinsippet er at ein skal prøve å løyse ein konflikt så nær konflikten som mogleg, «lågast mogleg nivå»

## I kommune/ fylkeskommune:

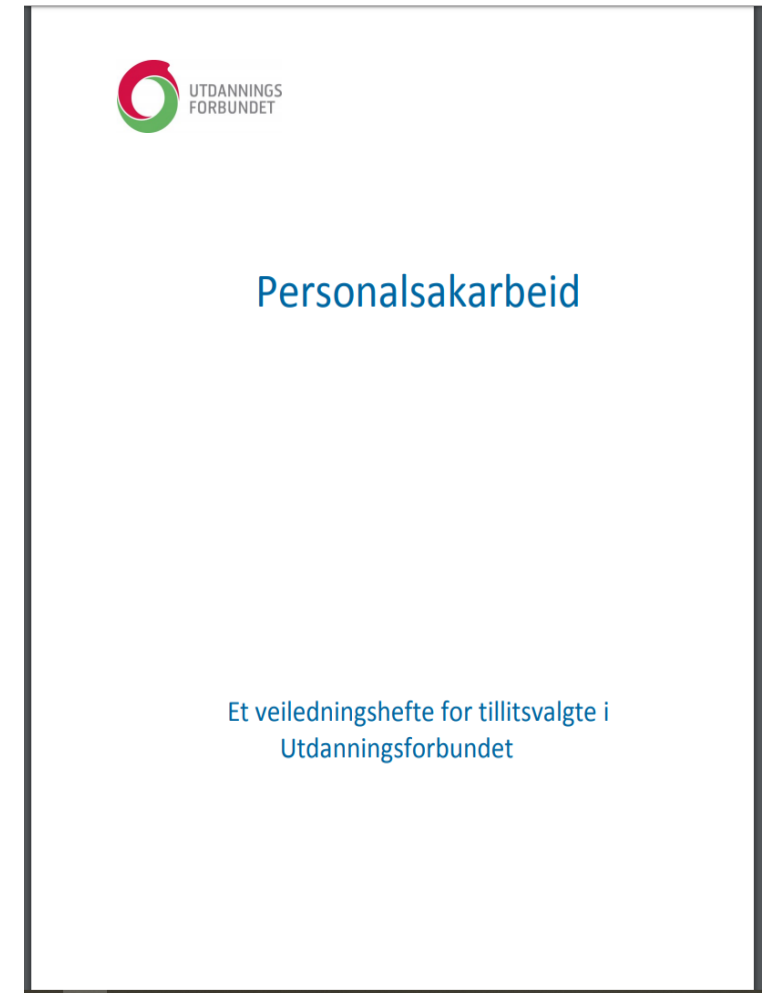
- **ATV** → HTV-KS/ lokallaget
- HTV → Fylkeslaget

## Private:

- **ATV** → Lokallaget
- Lokallaget → Fylkeslaget
- Andre tariffområde: Litt ulikt, kan t.d. vere regionhovudtillitsvald.



# Retningslinjer for handtering av personalsaker



[Personalsakarbeid - et veiledningshefte for tillitsvalgte i Utdanningsforbundet](#)

Å vere tillitsvald  
kan vere å møte  
medlemmer i «krise»



Korleis møte ein kollega som treng  
hjelp?

# Velkjende utsegner.....

- MÅ ha hjelp frå advokat (helst i går....)
- I andre forbund får dei hjelp .....
- Forlangar at Utdanningsforbundet kjem på banen i mi sak
- Har ikkje tillit til.....
- Har ein håplaus kollega/rektor/styrar.....



# Når behovet er stort er det lett å overta oppgåver...

- Det er naturleg å ville hjelpe til når folk har det vanskeleg, og som tillitsvald har du ei plikt til å hjelpe medlemmer
- **MEN:** Dersom de tek på dykk oppgåver de IKKJE skal ha, kan det medverke til at folk ikkje oppsøker annan hjelp
- Det kan også gi mindre fokus på oppgåver de faktisk kan og skal hjelpe til med
- Personar som står lenge i ei konflikt vert prega av det, kan verte «konfliktskadd».



# Set tydelege grenser for deg sjølv

- Kor ofte skal de møtast?
- Treng de å snakke på telefonen eller meldast kvar dag?
- Kor lange bør møta vere?
- Ha tydeleg start og slutt på møta, er det behov for meir; avtal nytt møte med tidsramme
- Tenk gjennom kvar grensene dine går, og følg dei!

# Ver bevisst på kva du kan og kva du ikkje kan, -formidle det tydeleg

- Som tillitsvald er du ein «likemann», ein kollega med god innsikt i arbeidskvardagen, arbeidsoppgåvene og kulturen
- Du er ikkje jurist, lege, psykolog eller terapeut
- Ei viktig oppgåve er å sortere ut kva de *ikkje* kan eller skal, og evt. hjelpe personen å søke annan og rett hjelp i det problemet måtte vere

# Til slutt

- Dersom du er alvorleg bekymra, be om hjelp
- Dersom situasjonen vert for belastande for deg sjølv, be om hjelp
- Sørg for at du ikkje tek på deg dette åleine. Sørg for å ha ein sparringpartnar i Utdanningsforbundet, enten lokalt eller på fylket
- Nøl ikkje med å bruke organisasjonsapparatet i ein slik situasjon!
- Det er lov å avslutte ei sak. Erkjenne at no kjem vi ikkje lenger...

# KONFLIKTTRAPPA



# Tillitsvald eller verneombod?



Verneombodet har oppgaver i samsvar med reglar arbeidsmiljølova. Representerer alle arbeidstakarane på ein arbeidsplass.

Tillitsvalde har oppgaver i samsvar med hovudavtale og Utdanningsforbundet sine reglar/vedtekter. Dei representerer forbundet sine medlemmer på arbeidsplassen

I personal-og konfliktsaker som er relatert til arbeidsmiljøspørsmål, kan både verneombod og tillitsvalde ha ei viktig rolle, kan vere overlappende

Som ein tommelfingerregel kan ein seie at i saker som kan få betydning for enkeltmedlemmar sine rettar overfor arbeidsgjevar, er den tillitsvalde si oppgåve.

Verneombodet si oppgåve er først og fremst retta mot generelle tiltak for å skape eit godt arbeidsmiljø.