Kommentarer til   
**Hovedavtalen i staten 2023-2025**  
for tillitsvalgtarbeid med grønn omstilling på arbeidsplassen

|  |
| --- |
| Hovedavtalen i staten 2023-2025 |

**Hvilke rettigheter gir Hovedavtalen i staten meg som tillitsvalgt i grønn omstilling på arbeidsplassen?**

Hovedavtalene gir tillitsvalgte rettigheter knyttet til drift av virksomheten og i omstillingsprosesser på arbeidsplassen. Disse rettighetene inkluderer retten til informasjon, drøfting og medbestemmelse.

Ettersom grønn omstilling påvirker virksomhetens drift, effektivitet, kvalitet og utvikling, gjelder disse etablerte rettighetene også for grønn omstilling på arbeidsplassen.

Her finner du noen utvalgte paragrafer fra Hovedavtalen i staten. Ved siden av finner du LOs kommentarer, som viser til hvordan avtaleverket vi har i dag er relevant for dine rettigheter som tillitsvalgt i grønn omstilling på arbeidsplassen.

|  |  |
| --- | --- |
| Hovedavtalen LO-Stat  *Utvalgte paragrafer*  **§ 1 nr.1**  **Hovedavtalen for arbeidstakere i staten skal i tillegg ha som formål å: - gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles**  **§ 1 nr. 12 Bærekraft**  **Bærekraft skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon, natur og klimavennlige løsninger.**  **§ 5 Medbestemmelse ved omstilling**   1. **I saker hvor arbeidssituasjonen til arbeidstakere i flere virksomheter vil bli vesentlig berørt, skal det fastsettes i egen avtale hvordan medbestemmelsen skal utøves.** Avtalen skal inngås mellom vedkommende overordnet departement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner på forbundsnivå, jf. § 14. Er virksomheter under flere departement berørt, inngås avtalen mellom Departe­mentet og hovedsammenslutningene. 2. Avtalen skal avklare hvem som skal utøve partsforholdet. Ut over dette bør de utpekte partene selv ha frihet til å finne praktiske ordninger innenfor rammene fastsatt i hovedavtalen § 4 nr. 1 og § 19. 3. Dersom en omstillingsprosess omfatter flere virksomheter (jf. nr. 1), skal virksomhetene hver for seg fortløpende og på ordinær måte, behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen. 4. I samråd med hovedsammenslutningene kan Departementet gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved omstillinger i staten.   **§ 17 Informasjon**   1. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen informasjon om de saker som er nevnt i §§ 18 og 19 nedenfor. 2. **Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de ansattes muligheter til medbestemmelse** **blir reell i de forskjellige faser av behandlingen.** 3. **Når det er truffet beslutning som nevnt i § 4 nr. 1, og som får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver raskt informere de tillitsvalgte om dette.** 4. **I tillegg til de saker som er nevnt i §§ 18 og 19 skal de tillitsvalgte ha informasjon om:**    1. **virksomhetens regnskap og økonomi**    2. **vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de ansatte**    3. hvem som ansettes og hvem som slutter 5. Informasjon gis i møter, elektronisk eller skriftlig. De tillitsvalgte skal på ethvert tidspunkt bli gjort kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle sakene. Saksdokumenter skal som hovedregel fremsendes sammen med krav om drøfting eller forhandling. Nærmere bestemmelser om hvordan og når informasjonen skal gis, skal fastsettes i tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet eller drifts­enhet, dersom en av partene krever det. 6. Informasjon skal gis uten unødig bruk av spesialuttrykk. Er saken komplisert, eller forutsetter den en spesiell innsikt, skal arbeidsgiveren sørge for at organisasjonene ved de tillitsvalgte får en hensiktsmessig faglig innføring. 7. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de ansatte, f.eks**. i forbindelse med effektivisering, organisasjonsendringer mv, har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle ansatte blir særlig godt orientert.** Slike orienteringer skal planlegges sammen med de tillitsvalgte. 8. Organisasjonene ved de tillitsvalgte plikter å gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles i organisasjonene og som det er av betydning for arbeidsgiver å få informasjon om. 9. I virksomheter som benytter graderte systemer, jf. § 3 nr. 4, forplikter organisasjonene seg til å stille med tillitsvalgte som har nødvendig sikkerhetsklarering (personklarering) og kan gis nødvendig autorisasjon. Slike systemer skal derfor ikke være til hinder for at det gis informasjon i samsvar med hovedavtalen og virksomhetens tilpasningsavtale.   **§ 18 Drøftinger**   1. Arbeidsgiver plikter å ta følgende saker opp til drøfting med organisasjonene ved de tillitsvalgte. Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene:    1. **budsjettforslag**  **Merknad til a:** *Ved begynnelsen av et nytt budsjettårs skal de lokale parter avklare hvordan medbestemmelsesretten skal ivaretas i perioden. Dette kan for eksempel gjøres ved å sette opp en møtekalender som er i samsvar med virksomhetens budsjettrutiner.* *Når overordnet departement inngår som en del av virksomheten, vil bare budsjettforslag fra de enkelte driftsenheter være drøftingsgjenstand i departementet.*    2. omgjøring av en ikke besatt stilling    3. byggeprosjekter    4. **virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner), herunder hensynet til miljø og klima**    5. valg ved anskaffelse, og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om alle former for kapitalvarer, herunder den kravspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud.    6. **opplæring, jf. kap. 7**    7. oppsetting av arbeidsplan (tjenesteliste, vaktplan, turnuslister og lignende)    8. saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være drøftingsgjenstand etter hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene.    9. omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter. 2. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i nr. 1 eller i § 19 nr. 2 og som en av partene mener har betydning for de ansattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten arbeidsgiver eller organisasjonene ved de tillitsvalgte krever det.   **§ 32 Kompetanseutvikling**   1. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. De tillitsvalgtes medbestemmelse skjer i henhold til hovedavtalen, jf. § 18 nr. 1 d og f og den enkelte tilpasningsavtale. 2. **Det er arbeidsgivers ansvar å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov.** 3. **Gjennomføringen av kartlegging og analyse skal skje i samarbeid mellom partene. Kartleggingen oppdateres jevnlig, og minimum en gang i året.** 4. **For å sikre god og effektiv oppgaveløsning i den enkelte virksomhet, kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging.** 5. **De ansatte skal gis nødvendig opplæring i bruk av ny teknologi** | LOs kommentarer *Paragrafenes relevans for grønn omstilling*  *Grønn omstilling kan påvirke hvordan arbeidsplasser organiseres og hvordan arbeidsmetodene utvikles. Der hvor det er tilfellet skal staten gi arbeidstakerne reell medbestemmelse.*  *Her finnes grunnlaget for all medbestemmelse knyttet til grønn omstilling for tillitsvalgte i staten. Bestemmelsen er en del av formålsbestemmelsen i § 1 som resten av hovedavtalen i staten hviler på. Tillitsvalgte kan med henvisning til § 1 nr. 12 jobbe for at enhver omstilling i virksomheten skal hensynta natur og klimavennlige løsninger.*  *Grønn omstilling kan innebære en endring i arbeidstakeres arbeidssituasjon. Hvis omstillingen involverer flere statlige virksomheter samtidig, skal det fastsettes i egen avtale hvordan medbestemmelsen ved grønn omstilling i staten skal utøves.*  *Virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres, inkludert hensynet til miljø og klima, er saker som er nevnt under § 18.*  *Det betyr at**du som tillitsvalgt har rett på informasjon som din virksomhet har om egen miljøpåvirkning, inkludert klimagassutslipp, miljøfotavtrykk og naturpåvirkning.*  *Du har også rett på informasjon som fremmer forståelse for og innsikt i virksomhetens omstillingsplan og disponering av budsjett. Det betyr at du har rett på informasjon som din virksomhet har om hvilke økonomiske utfordringer og muligheter virksomheten står overfor i grønn omstilling, og i møte med konsekvensene av klimaendringer.*  *Se også § 1 nr. 12 som grunnlag for informasjon om omstillinger og viktigheten av å sikre klimavennlige løsninger og natur i prosessen.*  *Arbeidsgiver skal uoppfordret gi denne informasjonen til deg som tillitsvalgt, slik at du har mulighet til reell medbestemmelse i de ulike fasene av behandlingen.*  *I noen tilfeller kan grønn omstilling føre til endringer på arbeidsplassen som er av stor betydning for de ansatte. Da har arbeidsgiver et spesielt ansvar for å orientere alle ansatte særlig godt, i samarbeid med deg som tillitsvalgt. Se også § 1 nr. 12 som grunnlag for medbestemmelse i omstillinger og viktigheten av å sikre klimavennlige løsninger og natur.*  *tilfellet din virksomhet utvikler en grønn omstillingsplan, har du som tillitsvalgt rett på tidlig nok informasjon til å sikre reell medbestemmelse og mulighet til drøfting fra utviklingen av den grønne omstillingsplanen, til dens implementering*  *Grønn omstilling kan føre til endrede kompetansebehov i virksomheter. Som tillitsvalgt skal du, sammen med din ledelse, kartlegge og initiere eventuelle tiltak i din virksomhet for å sikre riktig og tilstrekkelig med kompetanse til omstillingen.* *Se også § 1 nr. 12 som grunnlag for medbestemmelse som sikrer innovasjon, natur og klimavennlige løsninger i omstillingsprosesser i din virksomhet. Dette betyr at du som tillitsvalgt kan påvirke kompetanseutviklingen i en grønnere retning.*  *Grønn omstilling kan i mange tilfeller føre til introduksjonen av nye teknologier på arbeidsplassen. Da har ansatte på arbeidsplassen rett til nødvendig opplæring i bruken av disse teknologiene.* |