

# Kommunereformen – en veileder for tillitsvalgte

• *omtanke* • *solidaritet* • *samhold*



**FAGFORBUNDET**

[www.fagforbundet.no](http://www.fagforbundet.no)



# Kommunereformen – en veileder for tillitsvalgte

Kommunesektoren står for hoveddelen av velferdstilbudet til landets innbyggere. Kommuner og fylkeskommuner leverer viktige oppgaver fra vugge til grav, og er ansvarlig for at lokaldemokratiet forvaltes og utvikles på en god måte.

Den storstilte kommunereformen som den nåværende regjeringen har satt i gang vil få betydning for Fagforbundets medlemmer både som ansatte og som innbyggere.

Fagforbundet mener at Norge skal ha en effektiv og veldrevet kommunesektor. Det kan være behov for enkelte kommunesammenslåinger, men Fagforbundet ser ikke behov for en storstilt kommunereform. Forskning og folkemeninger viser at vi gjennomgående har en funksjonell og god kommunestruktur.

Fagforbundet må spille en viktig rolle i det arbeidet som nå gjøres lokalt i kommune-Norge i forbindelse med reformen.

Fagforbundet skal:

- Bidra til en debatt basert på åpenhet og fakta, og til at de endelige avgjørelsene fattes lokalt gjennom folkeavstemning.
- Utøve medbestemmelse og medinnflytelse i alle faser av prosessen.
- Ivareta medlemmene og deres interesser.
- Sørge for god samhandling i alle ledd i vårt organisatoriske arbeid.

Gjennom dette tipsheftet ønsker vi å gjøre alle våre tillitsvalgte godt rustet til å håndtere disse oppgavene. I tillegg vil nødvendig rådgivning og/eller bistand være tilgjengelig fra forbundets kompetansesentre, fylkeskretser og det nasjonale nivå når det er behov for det.

# 1. Kommunereformen – den politiske prosessen

## **Fakta, frivillighet, folkeavstemning**

Under Stortingets behandling av kommunereformen den 19. juni 2014 vedtok stortingsflertallet at alle kommuner skulle «gjennomføre lokale prosesser og utrede kommunesammenslåing».

Reformen har blitt regjeringas store prestisjeprosjekt. Fagforbundet mener at Norge skal ha en effektiv og veldrevet kommunesektor. Det kan være behov for enkelte kommunesammenslåinger, men det er ikke nødvendigvis fasiten for alle. Dette er vurderinger og beslutninger som må gjøres lokalt. Fagforbundet mener det er innbyggerne som skal bestemme kommunenes framtid, gjennom lokale folkeavstemninger.

Det er et kjennetegn ved de lokale prosessene som fylkesmennene nå forsøker å drive fram at argumenter for sammenslåing forstørres, mens argumenter mot sammenslåing ikke legges åpent fram. I mange kommuner medfører dette at saksframstillingen og saksbehandlingen i kommunestyret ikke blir tilstrekkelig balansert. Det har satt seg en oppfatning om at dette nærmest er skjebnebestemt, noe som tvinger seg fram, og må skje over hele landet. Det er det ikke. Reformen er politiske valg, ikke naturlover.

Et svært vesentlig forhold som systematisk blir holdt tilbake i fylkesmennenes samlinger, er kommunenes rett og frihet til å kunne si nei til kommunesammenslåing.

Stortingsflertallet understreket ved behandlingen av reformen følgende: «Samtidig er flertallet opptatt av at det skal være reell frivillighet for de kommunene som deltar i sammenslåingsprosesser. Dersom kommuner etter en helhetlig vurdering og etter å ha innhentet synspunkter fra sine

*innbyggere konkluderer med at sammenslåing ikke er aktuelt på det nåværende tidspunkt, er dette en konklusjon flertallet mener må respekteres.»*

Det store spørsmålet i debatten framover er å klargjøre om de utfordringene kommunene har vil løses bedre i en større kommune. For å kunne gi gode svar på dette spørsmålet er det viktig at en bygger på faktisk kunnskap og erfaringer fra tidligere prosesser. Det er først da en ser hvorvidt mål og virkemidler henger sammen.

Inndelingslova § 10 sier at innbyggerne bør høres før kommunestyrene gjør vedtak om eventuell sammenslåing. Den tradisjonelle måten å innhente innbyggernes syn på ved en kommunesammenslåing, er å avholde en folkeavstemning. Selv om avgjørelsesmyndigheten i sammenslåings-spørsmålet er lagt til kommunestyret, har det vært mest vanlig å avholde rådgivende folkeavstemning fordi spørsmålet er viktig for folk flest.

Fagforbundets politikk legger til grunn følgende prinsipper:

- Fakta, ikke løse antagelser og visjoner uten rot i virkeligheten.
- Frivillighet, ikke tvang fra sentrale myndigheter.
- Folkeavstemning, der innbyggerne bestemmer.

Skal vi få gjennomslag for disse tre viktige prinsippene, er det viktig at vår politikk fremmes i alle landets kommuner. I strategiplanene for 2015 og 2016 er kommunereformen et av Fagforbundets hovedsatsningsområder, hvor målet er å delta aktivt i debatten om kommunereformen lokalt. Der vi ikke allerede er med i lokale prosesser, må vi engasjere oss nå.

Vi oppfordrer fagforeningene, med bistand fra fylkene, til å engasjere seg i kommunen og utfordre de politiske partiene til å ta debatten.

Sentrale spørsmål vil være:

- Er større kommuner løsningen på morgendagens utfordringer?
- Blir det mer demokrati dersom kommunene blir større?
- Hva er en god kommune?

Fagforbundet er opptatt av at kommunen er innbyggernes redskap for å styre og utvikle lokalsamfunn og kommunale tjenestetilbud.

Kommunenes oppgaver er å skape best mulig bo og levekår for innbyggerne. Å løse og drifte fellesoppgaver som helse- og omsorgstjenester, vann- og avløp, renovasjon, idrettsanlegg, barnehager med videre.

Kommunene er derfor et viktig redskap for nasjonale myndigheter i samfunnsbyggingen, både når det gjelder velferdstjenester, infrastruktur, næringsutvikling og arbeidsplasser.

I vårt arbeid med kommunereformen er det viktig at spørsmålet om kommunesammenslåing ikke kun blir en fagforeningssak. Det er viktig å skape engasjement blant kommunens innbyggere, slik at folkeavstemning blir et folkekrav.

Anbefalte aktiviteter kan være:

- **Politisk påvirkning.** Ta i bruk det faglig-politiske samarbeidet. Be om drøftinger med de lokale partiene. Spør de politiske partiene om hvordan de stiller seg til folkeavstemning og frivillighet.
- **Kunnskaps- og informasjonsspredning.** Skriv leserinnlegg og delta i lokale debatter. Spre kunnskap gjennom sosiale medier, eksempelvis Facebook og Twitter.
- **Alliansebygging.** Organisasjonslivet i Norge er mangfoldig og stort og ofte lokalt basert med sterk tilknytning til sted og kommune. Lokale frivillige organisasjoner og interesseorganisasjoner kan derfor bli våre allierte i arbeidet med kommunereformen.

### **Styringsform**

Som følge av kommunereformen og kommunesammenslåinger kan styringsformen til den nye kommunen kunne bli et tema, og da nærmere bestemt en overgang til en parlamentarisk styringsform.

I følge kommuneloven § 18 kan kommunestyret selv vedta og innføre parlamentarisk styringsform etter reglene i kapittel 3.

Forslaget om innføring av parlamentarisk styringsform må være fremmet og votert over i kommunestyret senest 31. desember i nest siste år av valgperioden. Det kreves ikke at forslaget oppnår flertall. Innføring av parlamentarisk styringsform kan tidligst vedtas på det nyvalgte kommunestyrets konstituerende møte. Vedtaket må treffes med tilslutning av minst halvdelen av kommunestyrets medlemmer. Dette innebærer at det må være et kvalifisert flertall. Styringsformen må være vedtatt og satt i verk når det andre året av den nye valgperioden tar til.

Det kreves således at to kommunestyrer (før og etter valg) må behandle forslaget.

Fagforbundet ønsker å videreutvikle samfunnets demokratiske tradisjoner gjennom folkevalgte organer. Et folkestyre forutsetter engasjement og deltakelse fra alle grupper i befolkningen. Representasjon i folkevalgte organer gir mulighet for politisk innflytelse for den enkelte, og det må legges til rette for slik deltakelse. Når det gjelder innføring av parlamentarisk styringsform i kommunesektoren, er vi betenkte. Vi har sett mange negative utslag i praksisen ved parlamentarismen.

Fagforbundet mener at formannskapsmodellen er best egnet til å ivareta våre lokaldemokratiske tradisjoner med bred deltakelse, åpen informasjon og debatt før beslutninger fattes.

## 2. Utøvelse av medbestemmelse

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Kommunereformen vil kreve involvering og utøvelse av medbestemmelse på mange plan. Fordi prosessene vil kunne variere fra kommune til kommune, er det viktig at partene lokalt drøfter hvordan hovedavtalens bestemmelser om medbestemmelse og medvirkning skal ivaretas i alle faser av dette arbeidet. Det gjelder allerede fra oppstarten og arbeidet med en intensjonsavtale om en eventuell kommunesammenslåing og selvsagt også i arbeidet med gjennomføringsfasen.

Er prosesser eller utredninger i gang, og arbeidsgiver ikke har tatt initiativ til slike drøftinger, må du som tillitsvalgt raskt sørge for å kreve at drøftingsmøte avholdes.

En intensjonsavtale kan eksempelvis inneholde følgende elementer:

- Mål
- Kommunesenter
- Kommunnavn
- Hva skal kommunesentret inneholde
- Prinsipp for organisering av den nye kommunen
- Ansatte – ingen ansatte skal sies opp som følge av prosessen
- Bruk av disponibel formue fra de respektive kommunene
- Rådgivende folkeavstemning

Arbeidet med kommunereformen fører til utstrakt samarbeid, planlegging og utredningsarbeid mellom kommuner, og ofte på nye og endrede arenaer. Det er derfor viktig at de tillitsvalgte blir involvert også der. Regionrådene, som mye av samarbeidet mellom kommunene i dag koordineres igjennom, vil kunne være en aktuell arena.



Regjeringen har tillagt fylkesmennene en sentral rolle i gjennomføringen av reformen, og disse har gjennomført oppstartsamlinger med alle kommuner i eget fylke. Tilbakemeldingene vi har fått er at det helt unntaksvis har vært invitert representanter for arbeidstakerorganisasjonene til disse samlingene.

Fagforbundet legger til grunn at tillitsvalgte også skal være representert når statlig og kommunalt nivå møtes og drøfter reformen.

Vi tenker da særlig på de møter/konferanser som avholdes av fylkesmennene i anledning det oppdraget de er tillagt.

### **Hovedavtalen**

Formålsbestemmelsen:

- Hovedavtalen er inngått for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag og sikre gode prosesser.
- Gi arbeidstakerne reell innflytelse på organiseringen.
- Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

### **Hvor skal medbestemmelse utøves – Hovedavtalen del B § 1**

- § 1-2 Medbestemmelse og medinnflytelse skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunenes organisering.
- § 1-3 Medbestemmelse utøves ved representasjon i lovbestemt og andre utvalg og gjennom ordningen med tillitsvalgte.

Partene skal som hovedregel være representert i ad hoc-utvalg og lignende som utreder administrative spørsmål.

- § 1-4-3 Dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunale samarbeid, skal de berørte parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas.

Partene har i omforente kommentarer til § 1-4-3 jf. B rundskriv 14 uttalt følgende:

*«..... prinsippet om at det skal være arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Det gjelder uavhengig av kommunens/ fylkeskommunens valg av organisasjonsform eller ved samarbeid på tvers av kommuner. Samarbeid og medbestemmelse skal ivaretas både ved nasjonale satsinger og ved samarbeid på tvers av kommuner / fylkeskommuner / virksomheter. Den nye bestemmelsen vil være særlig relevant i forbindelse med etablering av prosesser / prosjekter i arbeid med ny kommunestruktur...»*

### **Arbeidsgivers plikter**

- § 3-1 b

Det skal regelmessig avholdes informasjonsmøter med hoved-/ fellestillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen. Ved desentralisert fullmaktsnivå skal det avholdes informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivå.

I partenes felles kommentarer til denne bestemmelse er det bl.a. uttalt:

*«De sentrale parter viser blant annet til at kommuner/fylkeskommuner med månedlige regelmessige informasjons-og eller drøftingsmøter, jf HA del B § 3-1 b, har god erfaring med det. Det samme gjelder ved desentralisert fullmaktsnivå.»*

På generelt grunnlag og spesielt i forhold til arbeidet med kommunereformen er det viktig at partene lokalt sørger for å operasjonalisere/

konkretisere denne bestemmelsen på en hensiktsmessig måte. I noen tilfeller kan møte en gang pr. måned være tilstrekkelig, mens det i andre faser av en omstillingsprosess er aktuelt med møter oftere enn en gang pr måned.

- § 3-1 C Ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne skal arbeidsgiver på et tidligst mulig tidspunkt informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd.

Arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.

### **Hvordan få dette til?**

Oppfølgingen av kommunereformen forventes å pågå over lang tid og vil kreve mye ressurser av tillitsvalgtapparatet. Det vil kreves representasjon i mange arbeidsgrupper og samarbeidsorganer samtidig som en vil kunne oppleve at de politiske prosessene løper parallelt.

Det er mange arenaer som skal dekkes. Det er derfor viktig at fagforeningen sammen med hovedtillitsvalgte legger en plan for hvordan vi sikrer at vi har tid til å løse de oppgavene som må ivaretas – eksempelvis hvilke arbeidsgrupper bør Fagforbundet være representert i og hvem som skal sitte i disse.

Tillitsvalgte må også ha tid og mulighet til å ivareta sine oppgaver i slike prosesser. Dette gir grunnlag for å kreve utvidet frikjøp. Siden medvirkning fra tillitsvalgte vil være en viktig forutsetning for oppslutning og tillit til prosessen blant ansatte, er det grunn til å forvente at arbeidsgiver vil kunne strekke seg langt med tanke på utvidet frikjøp.

- HA § 3-3 j) I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes.

Partene har i omforente kommentarer til § 3-3 jf. B rundskriv 14 uttalt følgende:

*«Arbeidstakerorganisasjoner/forhandlingssammenslutninger med frikjøpsressurser fordeler sine tildelte frikjøpsressurser etter drøftinger med arbeidsgiver. I forbindelse med større omstillinger/prosjekter drøftes behov for ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j). Slike ordninger vil være tidsavgrenset der den/de tillitsvalgtes frikjøpsressurs og arbeidsområde blir knyttet direkte opp mot det partssamarbeidet som følger av omstillingen/prosjektet. Arbeidet med samhandlingsreformen, kommunestruktur, ulike former for interkommunalt samarbeid og etablering av samkommuner er eksempler på omstillingsområder der vurdering av utvidet frikjøp i henhold til § 3-3 j) kan være aktuelt.»*

Vi må også vurdere om vi utnytter organisasjonen vår godt nok. Kan vi se annerledes på oppgavefordelingen? Kan noen av oppgavene fordeles til en annen tillitsvalgt i en begrenset tidsperiode mens prosjektgrupper eller lignende er i gang? Her må en vurdere fordeling av oppgaver på flere: hovedtillitsvalgt, tillitsvalgte, fagforeningsstyret, seksjoner. Hvordan hovedverneombud og verneombud kan involveres bør også vurderes. Samlet har vi mye kompetanse og ressurser tilgjengelig.

### **Fellesnemnd**

Etter inndelingslova § 26 skal det ved sammenslåing av kommuner opprettes en fellesnemnd til å samordne og ta seg av forberedelsene til sammenslåingen. Fellesnemnda kan karakteriseres som et slags felles kommunestyre for alle vedtak som gjelder den nye kommunen. Fellesnemnda vil som regel gjenspeile innbyggertallet i de enkelte kommunene, men det skal likevel være minimum tre medlemmer fra hver kommune. Fellesnemnda blir valgt av og blant medlemmene i kommunestyret. Reglene i kommuneloven § 25 om valg og saksbehandling i folkevalgt organ gjelder også for fellesnemnda. Møtene i fellesnemnda er derfor i utgangspunktet åpne.

Etter inndelingslova § 26 andre ledd kan kommunene også opprette et felles partssammensatt utvalg etter kommuneloven § 25 for behandling av saker som gjelder forholdet mellom den nye kommunen som arbeidsgiver og de ansatte. Dette felles partssammensatte utvalget (PSU) kan i en sammenslåingsprosess anses som et administrasjonsutvalg. I praksis vil ofte fellesnemnda utgjøre arbeidsgiversiden og settes som et partssammensatt utvalg ved at de tillitsvalgte tiltrer møte.

### **Samarbeid for gode prosesser og resultater**

Med større kommuner øker også presset på privatisering og konkurranseutsetting. Ikke minst fordi private aktører ser større kommuner som et mer aktuelt marked å etablere seg i. Fagforbundet ønsker at grunnleggende velferdstjenester skal være i offentlig eie og i offentlig drift. Det er viktig at hele organisasjonen har fokus på dette i forbindelse med kommunereformen. Mange konsulentfirmaer vil også ønske å selge sine tjenester til kommuner som planlegger sammenslåing. Fagforbundet ønsker ikke en utbredt konsulentbruk – kommunene må stole på de ressurser og den kompetanse de har selv.

Et godt trepartssamarbeid bør ligge til grunn for reformarbeidet. For å skape størst mulig oppslutning om prosessen blant de ansatte, samt skape mer trygghet under omstillingen, kan et konstruktivt samarbeid mellom de folkevalgte, administrasjonen og de tillitsvalgte gi de beste muligheter for et godt resultat for en ny kommune, basert på folkeviljen og kommunestyrets beslutninger.

### **Overordnet omstillingsavtale**

En kommunesammenslåing vil innebære større omorganisering både for arbeidsgiver og ansatte. For å sikre trygghet og forutsigbarhet bør det lages en omstillingsavtale for sammenslåingen. Der bør klargjøres hvem som skal utøve partsrettighetene i omstillingsprosessen, i tillegg til rammene for omorganiseringen.

**En slik avtale bør inneholde følgende elementer:**

- Hvem som er parter i avtalen
  - Bakgrunnen for avtalen/formelt grunnlag
  - Formål
    - God informasjon om overføringsprosessen
    - Klargjøring av rettigheter i forbindelse med overføringen
    - Klargjøring av rettigheter i forbindelse med innplassering i ny kommune
  - Momenter
    - Hvem omfattes av avtalen (ansatte per .....)
    - Midlertidig ansatte
    - Ansiennitet og tjenestetid
    - Lønnsvilkår
    - Pensjonsordninger
    - Lån i pensjonskasser
    - Medarbeidersamtaler
    - Kompetansekartlegging/-utvikling
    - Håndtering av eventuell overtallighet
    - Øvrige spørsmål, for eksempel stillingsstopp, stans i konkurranseutsettingsprosesser m.v.
    - Avklaring av lokale avtaler/særavtaler
- Merknad:
- Inntil videre følges prosessen i SAS (Sandefjord/Andebu/Stokke) opp. De erfaringer vi får gjennom SAS danner grunnlag for håndtering av spørsmålet om videreføring av særavtaler. Veilederen vil bli oppdatert i henhold til dette.
- Informasjonsrutiner
  - Tvisteløsninger
  - Avtalens varighet

## 3. Ivaretagelse av medlemmer

### **Informasjon og dialog med medlemmene**

Kommunereformen berører et stort antall medlemmer. Berørte medlemmer vil kunne føle utrygghet for sin situasjon og informasjonsbehovet blir stort. Fagforeninga må derfor sørge for å informere og ha dialog med medlemmene gjennom hele prosessen.

Kommunesammenslåinger angår flere arbeidsgivere og foreninger, også på tvers av fylkesgrenser. Det krever en enhetlig informasjon og god samordning.

Behovet for informasjon og ivaretagelse vil i like stor grad gjelde uorganiserte. Muligheten for å få nye medlemmer er derfor i høyeste grad tilstede.

### **Virksomhetsoverdragelse – ny arbeidsgiver**

Hvis to eller flere kommuner slår seg sammen, vil reglene om virksomhetsoverdragelse i arbeidsmiljøloven kapittel 16, komme til anvendelse. Det kan imidlertid tenkes løsninger der reglene ikke kommer til anvendelse for alle ansatte. Det vil avhenge av konstallasjonen mellom de kommunene som går sammen, og eventuelt måten det gjøres på. Blir sammenslåinga slik at en kommune består som rettssubjekt og de(n) andre opphører, har vi en situasjon med virksomhetsoverdragelse bare for de ansatte i de(n) kommunen(e) som opphører å eksistere. Dersom vedtaket om sammenslåing etablerer en helt ny enhet (kommune), blir det virksomhetsoverdragelse for alle.

### **Midlertidige ansettelse**

Utredninger, vedtak og eventuell gjennomføring av kommunesammenslåing vil løpe over mange år. Det kan derfor tenkes at arbeidsgiver i

enkelte tilfeller vil ønske å ansette midlertidig med begrunnelse i en framtidig omstilling. Vi må i slike tilfeller vise til hovedregelen om at det skal ansettes fast, jf. aml. § 14-9 (1). Det skal mye til for at midlertidig ansettelse begrunnet i forestående kommunesammenslåing skal være lovlig.

### **Jobb- og flyttegarantier**

For å sikre medlemmene best mulig ved kommunesammenslåing bør det søkes å framforhandle jobbgarantier, slik at alle ansatte er sikret jobb i den nye kommunen.

Dette vil gi forutsigbarhet og trygghet for de ansatte under en lang prosess og bidra til lavere turnover, som igjen sikrer at kommunen klarer å beholde nødvendig kompetanse.

Siden de geografiske avstandene kan bli lange ved kommunesammenslåinger, bør det også vurderes om det er mulig å framforhandle flyttegarantier.

### **Interkommunalt samarbeid**

Kartlegging av det interkommunale samarbeidet de aktuelle kommunene er involvert i er viktig, både for avklaring av medlemmenes framtidige situasjon og for spørsmålet om hva en faktisk kan oppnå ved en sammenslåing og sammenslåingens effekter. I den forbindelse må det kreves relevant dokumentasjon i form av stiftelsesdokumenter (vedtekter) for de aktuelle rettssubjektene (IKS, AS, stiftelse, kommuneloven § 27-styrer), og relevante kommunale vedtak og eventuelle protokoller med organisasjonene.

Dersom det besluttes å gjennomføre en kommunesammenslåing, må partene lokalt ta opp spørsmålet om grunnlaget for tidligere etablerte former for interkommunalt samarbeid skal



1. opprettholdes i den opprinnelig etablerte formen
2. endres/ tilpasses til den nye kommunen
3. bringes til opphør.

Forutsatt at det interkommunale samarbeidet opprettholdes i den form det hadde før kommunesammenslåinga, oppstår spørsmålet om oppgaver som er blitt utført, helt eller delvis kan bli overført («tilbakeført») til den nye kommunen. Fagforbundet mener i så tilfelle at disse oppgavene bør utføres av kommunen i egen regi.

## Organisatorisk arbeid

Kommunereformen vil berøre et stort antall medlemmer og vil stille store krav til Fagforbundet som organisasjon. God samhandling mellom fagforeninger og fagforening – fylke blir avgjørende for å lykkes.

Når fagforeninger og fylkeskretser skal sikre Fagforbundet innflytelse i prosesser hvor arbeidsgivere samarbeider, og som gjelder mer enn én fagforening, skal det opprettes koordineringsledd i henhold til retningslinjer til vedtektenes § 12, punkt 1, jf siste setning. Punktet lyder:

- Når det er minst to fagforeninger med medlemmer ansatt hos samme arbeidsgiver, skal det som hovedregel opprettes et koordineringsledd for å samordne arbeidet i forhold til arbeidsgiver. Det samme gjelder fagforeninger som har medlemmer innen et samarbeidstiltak mellom arbeidsgivere.

Samhandlingsreformen, kommunereformen, regionråd og samfunnsutviklinga generelt gjør det nødvendig å benytte koordineringsledd når flere arbeidsgivere starter et formelt samarbeid og flere fagforeninger blir involvert i samarbeidstiltak.

Når arbeidet strekker seg utover fagforeningsgrensene, og/eller fylkesgrensene, er det påkrevd at arbeidet koordineres mellom de aktuelle organisasjonsledd:

- Koordineringsledd sikrer at fagforeninger og fylkeskretser ikke spilles ut på sidelinja når arbeidsgiver samarbeider på tvers av både fagforeningsområder og fylker.
- De ulike fagforeningene står samlet utad og Fagforbundet taler med én stemme mot de ulike arbeidsgiverne som samarbeider.

### **Enkel prosedyre for handling:**

- Så snart en fagforening registrerer at samtaler om samarbeid plan-

legges mellom kommuner eller andre aktuelle arbeidsgivere, må fagforeninga ta kontakt med fylkeskretsen for å sikre nødvendig oppfølging.

- Fylkeskretsene skal på dette grunnlag undersøke saken og sørge for at det opprettes koordineringsledd med de fagforeninger som berøres av dette og innkalle til første møte. Dersom det er samarbeid på tvers av fylkesgrensene er det de aktuelle fylkeskretsene sammen som har ansvar for å kalle inn til første møte. Det beste virkemiddelet for fylkeskretsene for å følge med i hva som skjer i fylket innenfor samarbeidsprosjekter, er at det blir opprettet koordineringsledd.
- Det anbefales sterkt at fylkeskretsen tiltrer koordineringsleddet som fullverdig medlem slik retningslinjene gir adgang til. Fylkeskretsen bør lede koordineringsleddet når dette anses hensiktsmessig for koordineringa.
- Fagforeningsstyret må vedta hvem som skal representere fagforeninga inn i koordineringsleddet. Dette skal fortrinnsvis være leder. Vedtak i koordineringsleddet binder sjølsagt alle de involverte fagforeningene. Fagforeningsstyret kan ikke vedta å la være å delta i koordineringsleddet.
- Forhold knyttet til medvirkning, medbestemmelse og tillitsvalgтарbeid skal behandles og vedtas i koordineringsledd.

Det kan være ulike former for medbestemmelse og medinnflytelse som bør kreves. Men et viktig første skritt kan være å kontakte rådmann/ ordfører så tidlig som mulig og foreslå at omstillingsprosessen blir et trepartssamarbeid. Koordineringsleddet har en viktig rolle med å kartlegge realitetene og sikre utøvelse av medbestemmelse eller medinnflytelse, herunder også representasjon i fellesnemnda som partssammensatt utvalg, andre partssammensatte utvalg og arbeidsgrupper.

### **LO Kommune**

For å sikre ivaretagelse av alle LO Kommunes medlemmer er det viktig at LO Kommune etableres på fylkesnivå. Fagforbundet har påtatt seg ansvaret for å sørge for at dette skjer. Der det ligger til rette for det, etableres LO Kommune lokalt.

Veilederen vil kunne bli oppdatert. Melding om eventuelle oppdateringer vil bli lagt ut på *fagforbundet.no*

## Vedlegg

- Hovedavtalen i KS
- B-rundskriv nr 5/2015 fra KS.  
(Partenes felles kommentarer til hovedavtalen)
- Arbeidsmiljøloven kap 16.
- Kommuneloven
- IKS-loven
- Inndelingsloven
- Vedtektenes bestemmelser om koordineringsledd,  
inkl retningslinjene
- Brev fra statsråd Jan Tore Sanner av 25.01.2016







**FAGFORBUNDET**

[www.fagforbundet.no](http://www.fagforbundet.no)