



Tillit

Håndbok for tillitsvalgte



HK Norge

INNHold

KJÆRE TILLITSVALGT	2
RETTIGHETER OG PLIKTER	3
MEDBESTEMMELSE OG STYRINGSRETT	5
HK-KLUBBEN.....	7
TILLITSVERV	11
MØTER	17
SEKSUELL TRAKASSERING.....	27
HERSKETEKNIKKER	28
KONFLIKTHÅNDTERING	30
FORHANDLINGER	32
ORGANISERING	34
SKOLERING OG KURS.....	36
HK NORGE	37
HK UNG.....	43
TILSYN OG OMBUD.....	44
PENSJON	45
VISSTE DU AT... ..	47
ORD OG UTTRYKK.....	50
FORKORTELSER	55
NYTTIGE NETTSIDER	56
HJELPESKJEMAER	57

Oppdatert juni 2023

KJÆRE TILLITSVALGT

Gratulerer med tillitsvervet! Å være tillitsvalgt er en ære. Dine fagorganiserte kollegaer har vist at de stoler på deg, ved å velge deg. Det innebærer et stort ansvar.

Som tillitsvalgt kan du oppleve både oppturer og nedturer. Du vil utvikle deg gjennom opplæring og praksis, og HK Norge vil bistå deg på denne reisen.

Denne håndboka kan også hjelpe deg på veien ved å fungere som et nyttig oppslagsverk, og et sted du kan samle relevant informasjon underveis.

Visjon

HK skal være en fremtidsrettet pådriver for retten til å organisere seg, et rettferdig og bærekraftig samfunn og et arbeidsliv som setter mennesket og miljøet i fokus både nasjonalt og internasjonalt.

Organisasjonsidé

HK er en demokratisk medlemsorganisasjon som bygger kampkraft på medlemmenes samhold, grunnlagt på kunnskap og bevisste og strategiske valg. HK skal tilby service og medlemsnærhet. Medlemmene skal sikres trygghet for arbeid og bedre lønns- og arbeidsvilkår gjennom et organisert, skolert og aktivt klubb- og tillitsvalgtapparat.



RETTIGHETER OG PLIKTER

Hovedavtalen gir deg som tillitsvalgt rett på nødvendig tid til å utføre vervet ditt. Hva som er nødvendig tid kan variere fra arbeidsplass til arbeidsplass, og fra uke til uke. Likevel er det viktig å huske på at det ikke er arbeidsgiver som definerer hvor mye eller lite tid som trengs.

Hovedavtalen sier også noe om sted som skal stilles til disposisjon for de tillitsvalgte. Bestemmelsene varierer noe mellom de ulike hovedavtalene, men som et minimum har alle tillitsvalgte krav på låsbart skap og tilgang til kontorteknisk utstyr som telefon og datamaskin. Klubbstyret håndterer ofte sensitiv informasjon, og det er både i klubbens og arbeidsgivers interesse at dette blir oppbevart på en sikker og forsvarlig måte.

Tid og sted til å drive tillitsvalgtarbeid er grunnleggende for at du skal kunne gjøre en god jobb i vervet ditt. Det er også viktig at du jobber systematisk, og holder orden i protokoller, lover, forskrifter, avtaler og annet. Ved å samle alle dokumenter systematisk gjør du det lettere for deg selv, men også for de som kommer etter deg i vervet.

Rettigheter og plikter

Tillitsvalgte har rettigheter utover det andre ansatte har. De tillitsvalgte har også noen spesielle plikter. Bestemmelser om rettigheter og plikter finner du i avtaleverkets første del, hovedavtalen. De gjelder alle bedrifter og konsern som har inngått tariffavtale med HK Norge. Hovedavtalen gir de tillitsvalgte rett til «å forplikte» alle ansatte: De tillitsvalgte kan inngå bindende avtaler for alle som er omfattet av tariffavtalen - også eventuelle uorganiserte.

RETTIGHETER

- Du er talsperson og representant for HK Norges medlemmer, og kan inngå avtaler på vegne av de medlemmene
- Du har fullmakt til å forhandle på vegne av medlemmene om aktuelle saker, og forhandlingene skal være reelle
- Du skal få nødvendig tid til å utføre ditt tillitsverv
- Du kan delta i tillitsvalgtmøter i arbeidstiden uten trekk i lønn
- Du har en særskilt beskyttelse mot oppsigelse

PLIKTER

- Du skal påse at tariffavtalen, arbeidsmiljøloven og andre lover blir fulgt
- Du må gjøre ditt beste for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold med bedriften
- Du må ikke oppfordre til eller medvirke i ulovlig konflikt
- Du har taushetsplikt i saker som angår enkeltmedlemmer
- Du skal bringe informasjon fra bedriften videre til andre tillitsvalgte og medlemmene



MEDBESTEMMELSE OG STYRINGSRETT

Medbestemmelse

Loven gir de ansatte adgang til innflytelse på beslutninger. Først og fremst gjennom arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver er pliktig til å informere og drøfte beslutninger som angår arbeidstakerne med de ansattes tillitsvalgte. Arbeidsmiljøloven har også regler om både arbeidsmiljøutvalg og verneombud. Det er egne regler for medbestemmelse for ansatte i aksjeselskap, og ansattes representasjon i styrer. Formålet med medbestemmelse er at det fører til økt initiativ. Ansatte har viktig kunnskap å bidra med, og vi får også større kunnskap ved å ha medbestemmelse.

Mens loven er et minstekrav, gir tariffavtalen ytterligere rett til medbestemmelse. Tariffavtalen går lengre i å kreve reell innflytelse. Ledelsen skal så tidlig som mulig drøfte omlegginger av betydning for de ansattes arbeidshverdag. Det kan gjelde det meste, alt fra arbeidstidsordninger, flytting eller nye datasystemer. De tillitsvalgte skal få undersøke forhold, og fremme og drøfte sine synspunkter med ledelsen før den endelige beslutningen tas. Det viktigste med tariffavtalen er at den fastslår at arbeidsgiverne skal legge forholdene til rette for å gi de tillitsvalgte reell innflytelse før beslutningen tas.

Du kjenner din arbeidsplass aller best. Du vet best hva som fungerer godt, og du kjenner hvor skoen trykker. Derfor er det viktig at du som tillitsvalgt blir hørt før beslutninger tas. Rettighetene som er gitt gjennom lov- og avtaleverk er dessverre ikke mye verdt hvis ikke noen følger dem opp. De tillitsvalgte kan kontakte de ansatte i HK Norge med spørsmål og for å få rådgivning om hvordan lov- og avtaleverket fungerer på dette området.

Styringsrett

Styringsrett defineres tradisjonelt som at arbeidsgiver har rett til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet i en bedrift. Denne retten begrenses av lov- og avtaleverket, og arbeidsavtalen. For eksempel kan arbeidsgiver bruke styringsretten til å lage vaktplaner og fordele ferier. Styringsretten skal brukes på en saklig og korrekt måte, og du som tillitsvalgt er en bidragsyter til at den blir brukt riktig. Det er mulig å drøfte og forhandle om temaer arbeidsgiver normalt ville benyttet styringsretten på, da den ikke skal være et hinder for dialog. En arbeidsgiver må alltid vurdere når styringsretten skal brukes og når det skal baseres på enighet med de ansatte og tillitsvalgte. Styringsretten er ikke konstant.

Når avgjørelser tas med utgangspunkt i et samarbeid mellom arbeidsgiver og ansatte vil det i de fleste situasjoner gi gode beslutninger som er til det beste for både bedriften og de ansatte.



HK-KLUBBEN

HK-medlemmene på arbeidsplassen utgjør HK-klubben.

Selv om det bare er to eller tre medlemmer i en bedrift med overenskomst, skal de forvalte tariffavtalen og de har forhandlingsrett. Klubben kommer sammen, danner et lokalt fellesskap og velger hvem som skal representere dem – de tillitsvalgte. HK-klubben er den mest grunnleggende og viktigste organisasjonsenheten i HK Norge, selve lokallaget.

Klubben er bygd opp som de fleste lag og foreninger, med årsmøte, styre og tillitsvalgte, medlemsmøter, styremøter, referater og protokoller, årsrapporter og eventuelt regnskap og vedtekter. Forbundet og medlemmene på arbeidsplassen bestemmer hvilke oppgaver HK-klubben skal ha, og hvordan den skal bygges opp.

HK-klubbens tillitsvalgtes oppgaver er blant annet å:

- Påse at lover og avtaler blir fulgt
- Se til at medlemmene har trygge ansettelsesforhold
- Forsøke å løse problemer og tvister lokalt, eller bringe saker inn til HK Norge
- Føre forhandlinger og drøftelser med bedriften
- Videreformidle informasjon fra HK Norge og bedriften til medlemmene
- Organisere medlemmer for å bidra til å trygge tariffavtalen

Kom i gang

Når man skal fordele roller innad i klubben og velge tillitsvalgte er det vanlig å holde et årsmøte. I klubber med få medlemmer kan det være hensiktsmessig med lokale løsninger på hvordan man gjennomfører valg av tillitsvalgte. Det er uansett viktig at alle medlemmene har mulighet til å påvirke valget.

Det er kun medlemmer som kan ta på seg tillitsverv og det er kun medlemmer som har stemmerett ved disse valgene. Det er hovedavtalen som bestemmer hvor mange tillitsvalgte som kan velges på hver arbeidsplass, men det er fullt mulig å velge et styre med flere personer som får definerte ansvarsoppgaver.

HK Norges hovedregel er at det alltid skal være to tillitsvalgte. Gjerne en leder og en nestleder, valgt for to år. Disse kan være på valg annethvert år, for å skape kontinuitet og stabilitet i saker og forhandlinger. En tillitsvalgt skal ikke behøve å møte alene i møter med ledelsen.

Når det er valgt tillitsvalgte skal man etter hovedavtalens regler melde fra til bedriften senest innen 8 dager. Melding skal også sendes til deres regionskontor i HK Norge så valget blir registrert der.



HK-klubbstyret

Hvor mange som blir valgt inn i styret vil variere fra klubb til klubb.

Oppgavene kan være de samme, men det sier seg selv at klubbarbeidets omfang, dybde og hyppighet vil ha sammenheng med størrelsen på klubben.

HK Norge har klubber og klubbstyrer i alle størrelser, og sammensettingene kan for eksempel se slik ut:

Liten klubb

Leder

Nestleder

Mellomstor klubb

Leder

Nestleder

Styremedlem/sekretær

Varamedlem

Stor klubb

Leder

Nestleder

Sekretær

Kasserer

Styremedlem

Styremedlem

Varamedlem

Varamedlem

Uansett størrelse på klubben er det viktig å tenke på at det kan lønne seg å fordele ansvaret, og at det finnes andre roller som også kan være en del av et klubbstyre. Dette kan være likestillingstillitsvalgt, ungdomstillitsvalgt, studietillitsvalgt, infotillitsvalgt, datatillitsvalgt og organiseringstillitsvalgt.

Her er det viktig å se på behovet fra klubb til klubb og gjøre de lokale tilpasningene som er hensiktsmessige.



TILLITSVERV

Det er viktig å gi alle medlemmer eierskap til det klubben jobber med og å fordele litt ansvar til alle, slik at deres rolle ikke bare blir å møte opp og fylle en stol på et møte. Hovedavtalen regulerer hvor mange tillitsvalgte en kan ha på en bedrift, men det skal alltid være minimum to. Her følger en oversikt over viktige verv, og hva de ulike rollene kan innebære.

KLUBBLEDER

Klubblederen er klubbens øverste tillitsvalgte. Å være leder innebærer ansvar for at alle medlemmene i klubbstyret aktiviseres og at arbeidsoppgavene fordeles på en rimelig måte dem imellom.

Leder skal blant annet:

- Lede, men ikke drive HK-klubben alene
- Fordele oppgaver
- Forberede og tilrettelegge saker
- Lede styremøter
- Administrere og samarbeide
- Ha mulighet til å forplikte alle ansatte gjennom vedtak, forhandlinger og avtaler med arbeidsgiver



NESTLEDER

Nestlederen er som navnet tilsier den nest øverste av de tillitsvalgte, og klubblederens stedfortreder.

Nestlederen må samarbeide tett med lederen, og ha kjennskap til alt som foregår slik at vedkommende kan tre inn som leder i dennes fravær. I små klubber er det ikke unaturlig at nestlederen også for eksempel fyller sekretærfunksjonen.

SEKRETÆR

I klubbarbeidet er det særdeles viktig med skriftlighet. Møter, forhandlinger, vedtak, avtaler og lignende skal alltid dokumenteres skriftlig, og er i noen tilfeller juridisk bindende dokumenter. I små klubber kan sekretæroppgaver gå på rundgang, men alle klubber som har mulighet til det oppfordres til å velge en fast sekretær.

Sekretæren skal blant annet:

- Skrive protokoller og referater
- Holde orden i og arkivere klubbens papirer
- Samarbeide med leder og nestleder

ARBEIDSUTVALG (AU)

I større klubber er det vanlig at leder, nestleder og eventuelt sekretær danner et arbeidsutvalg. AU forbereder saker til klubbstyremøter slik at man har et grunnlag å starte diskusjoner på og gjøre vedtak ut fra.

AU fungerer også som forhandlingsutvalg og møter bedriftsledelsens forhandlere i alle større og viktige saker. Når det er opprettet et AU er det dette utvalget som ivaretar forhandlings- og medvirkningsrettighetene etter hovedavtalen.

KASSERER

Dersom klubben har egen økonomi, må den også ha et regnskap og en tillitsvalgt som forvalter klubbens midler.

Både når det gjelder kasserer og sekretær vil det være stor forskjell fra klubb til klubb på hvilke behov man har. Noen ganger er det noen med andre oppgaver som også har dette ansvaret. Igjen kommer dette an på omfanget av oppgavene og størrelsen på både klubb og pengebeholdning.

STYREMEDLEM

Øvrige styremedlemmer har samme rettigheter som de øvrige i klubbstyret. Dette innebærer møte-, tale-, forslags- og stemmerett i styremøtene, men også forpliktelser og ansvar for klubbarbeidet.

VARAMEDLEM

Varamedlemmer til styret skal innkalles når faste styremedlemmer melder forfall til styremøtet. Når du erstatter et styremedlem, overtar du også rettighetene.

Noen klubber har en grei praksis med at varamedlemmene, uavhengig av forfall, har møterett for å kunne ha innsyn og få innsikt i hva klubbstyret jobber med.

Da får de vanligvis også talerett.

Er det slik at du som vara også får stemmerett er det vanlig å opplyse om dette ved møtestart. Uansett har du krav på en egen melding før møtet om du også har møteplikt. Dersom et styremedlem slutter i årsmøteperioden, rykker varamedlemmene opp i den rekkefølgen de er valgt.

VERNEOMBUD

Verneombud kan velges av HK-klubben dersom flertallet av de ansatte er medlemmer. Det er påbudt med verneombud på alle arbeidsplasser. På bedrifter med færre enn ti ansatte kan man imidlertid finne andre passende løsninger hvis det er enighet om det.

Verneombudets oppgaver er regulert i arbeidsmiljøloven. Verneombudet skal påse at regler om helse, miljø og sikkerhet blir fulgt. Verneombudet har mandat til å stanse alt arbeid på en bedrift dersom det er fare for liv eller helse.



Andre utvalg

AVTALEFESTET UTVALG

Hovedavtalen gir rett til representasjon i ulike utvalg. Eksempler på dette kan være bedriftsutvalg, stillingsinnplasseringsutvalg og lignende.

KLUBBENS EGNE UTVALG

Klubben kan opprette så mange utvalg, komiteer og arbeidsgrupper dere mener det er behov for. Utvalgene kan være faste eller tidsavgrensede. Eksempler på dette kan være utvalg for sosiale aktiviteter, ungdomsutvalg, studieutvalg og lignende.

LO-UTVALG

I flere bedrifter er det andre arbeidsgrupper med medlemskap i ulike LO-forbund. Her kan det være lurt å samarbeide for å oppnå løsninger utover HK-klubben som gagnar medlemmene. Et eksempel på dette kan være en fellesklubb for LO-organiserte fra ulike klubber og forbund i bedriften.

Tariffavtalen knytter de tillitsvalgtes rettigheter til en enhet, som foretaket eller selskapet, ofte med geografisk eller avdelingsmessig begrensning. Dere kan altså ikke uten videre representere medlemmer i andre bedriftsenheter med separate tariffavtaler, men grunnlaget for å få det til ligger i hovedavtalens bestemmelser.

Danner dere en fellesklubb, er det viktig å foreta en grenseoppgang mellom fellesklubbens og de lokale tillitsvalgtes og HK-klubbenes mandat og oppgaver, samt avtale eventuell kostnadsdekning med bedriften.

LO har vedtatt egne retningslinjer for LO-samarbeid, og retten til å danne LO-utvalg er nedfelt i hovedavtalen. Lederen i LO-utvalget har rett til å delta i alle avtalte forhandlingsmøter mellom tillitsvalgte og bedriftsledelsen – uansett hvilken LO-gruppe det gjelder. Dere må selv finne ut om og når dere mener at dere er tjent med den type bistand, men erfaringene med å «toppe» Forhandlingsutvalget er gjennomgående positive.

KONSERUTVALG OG KONSERNKLUBBER

Det er mange konsernklubber, og HK Norge bistår stadig med å opprette flere i alle konsern der forholdene ligger til rette for det.

I konsern med flere enn 200 ansatte gis det mulighet til å avtale en ordning med konserntillitsvalgt. Den konserntillitsvalgte har rettigheter og plikter som bedriftstillitsvalgte. I Hovedavtalen finner du bestemmelser om hvor mange ganger partene skal møtes, tvistesaksbehandling, godtgjøring og dekking av reiseutgifter. Øvrige vilkår avtales med konsernet, som ansettelses- og lønnsforhold, valg og valgperiode, arbeidsforhold med mer.

EUROPEISK SAMARBEIDSUTVALG (ESU)

Også på europeisk nivå fins det regler for konsernfaglig samarbeid.



MØTER

Møter er en forutsetning for å få ting til å virke, både i arbeidslivet og i samfunnslivet.

Uten møter med bedriftens ledelse får dere ikke innflytelse på det som skjer på arbeidsplassen, og uten ulike klubbmøter virker ikke medlemsdemokratiet. På klubbens møter utveksles informasjon og synspunkter, og medlemmene kommuniserer med hverandre og de tillitsvalgte. Her gis fullmakter og retningslinjer, det gjøres vedtak og det velges tillitsvalgte. Medlemmene fatter avgjørelser om forhold som angår dem og opptar dem. Møtene fremmer dessuten viktig fellesskapsfølelse, samhold og samarbeid. Å holde klubbmøter er en rettighet i alle bedrifter med tariffavtale, og hovedavtalen regulerer hva dere har rett til å ha av møter i arbeidstiden.

En møteplan vil gjøre det lettere for den enkelte og bedriften å tilpasse møtevirksomheten. Husk å si fra til nærmeste overordnede om når møtene er lagt så tidlig som mulig, slik at dere unngår unødvendige friksjoner. Det er dere som tillitsvalgte, og ikke bedriftsledelsen, som vet best når saker er viktige, og om det skal avholdes møter i forbindelse med behandling av disse. Men det er selvsagt viktig å ikke misbruke rettighetene.

Møter er ikke noe man bare kaller inn til og møter opp på. De må forberedes godt, både innholdsmessig og praktisk.

- Klubbstyret foreslår dagsorden for medlemsmøter
- AU (eventuelt leder) foreslår dagsorden for klubbstyre- eller utvalgsmøter
- Årsmøtet har faste poster på dagsorden

MØTELEDER

Møteleder har en viktig oppgave. Om det er klubbleder som leder et styremøte eller medlemsmøte, eller om det er konstituert en møteleder til et årsmøte, er oppgaven å strukturere, lede og motivere deltagerne til å delta i debatten. Mange møter kan med fordel ledes uformelt som en samtale rundt bordet. Andre møter krever mer formelle rammer.

Som møteleder bør du:

- Være forberedt til oppgaven å lede møtet
- Kjenne vanlige regler for møteformer, avstemminger og valg
- Representere hele forsamlingen
- Være myndig og samtidig demokratisk
- Ikke overlate styringen av møtet til andre
- Gi ordet til deltakere i den rekkefølgen de ber om ordet
- Ikke overskride de tidsrammene som er gitt for møtet

Møtet må gjennomføres på en måte som gjør at sekretær eller referent har full oversikt og kan skrive referat eller protokoll.



Årsmøtet – HK-klubbens høyeste organ

Ett møte i året er et absolutt minstekrav til enhver HK-klubb. Både forbundets vedtekter og hovedavtalen pålegger å velge tillitsvalgte samlet på et møte av og blant medlemmene i bedriften. Forbundet ønsker at årsmøtet holdes tidlig på året, og helst innen utgangen av februar. Slik får de tillitsvalgte tid til å sette seg inn i sakene det skal forhandles om lokalt etter vårens tariffoppgjør. Det bør også være påtroppende, og ikke avtroppende, tillitsvalgte som eventuelt representerer medlemmene i HK-avdelingens og/eller HK-regionens organer i mars og april.

Innkallingen må sendes medlemmene senest 14 dager før årsmøtet. Heng også gjerne opp plakat godt synlig for medlemmene, eller send informasjon på e-post, SMS eller i en felles Facebook gruppe. Om mulig bør dere legge årsberetning og regnskap ved innkallingen, som også skal inneholde en frist for innlevering av forslag til årsmøtet. Årsrapporten oppsummerer kort hva HK-klubben har jobbet med det siste året, og regnskapet skal med i årsrapporten dersom klubben forvalter egne penger.



Forslag til dagsorden på et årsmøte:

1 ÅPNING

Klubbleder ønsker velkommen og spør om det foreligger innvendinger mot måten årsmøtet er innkalt på. Dersom ingen har innvendinger, erklæres årsmøtet for lovlig innkalt. Dagsorden tas så opp til godkjenning. Eventuelle praktiske opplysninger blir deretter gitt.

2 KONSTITUERING

Det velges en møteleder eller dirigent etter forslag fra klubbstyret. De tillitsvalgte bør ikke lede møtet siden de er medansvarlige for årsrapport og regnskap. Noen klubber velger to medlemmer til å undertegne referatet, andre behandler det i påfølgende klubbstyre- eller medlemsmøte.

3 ÅRSBERETNING

Årsberetning fra klubbens virksomhet i foregående år gjennomgås, med anledning til å stille spørsmål og komme med kommentarer, tillegg og rettelser fra medlemmene. Årsberetningen tas til orientering av årsmøtet.

Er klubben ny vil man selvsagt ikke ha en årsberetning. Da kan det være bra å informere om prosessen fram til tariffavtale og tanker om og planer for det neste året.

4 REGNSKAP

Årsregnskapet legges fram av kasserer, sammen med revisors kommentarer. Etter at det er gitt mulighet til å stille spørsmål og komme med kommentarer, legges regnskapet frem for godkjenning.

Er klubben ny, foreligger det heller ikke noe regnskap. La punktet stå, men informer om at det først vil foreligge neste år.

5 INNKOMNE FORSLAG

Alle forslag som er kommet inn til årsmøtet behandles av klubbstyret på forhånd, og legges fram for årsmøtet med innstilling til vedtak. Forslag til endringer i klubbens vedtekter og bevilgninger behandles under dette punktet.

Er klubben ny, har man ikke et klubbstyre på plass før etter årsmøtet. Forslag kan likevel sendes arrangør. Det blir opp til årsmøtet å avgjøre om forslagene skal behandles på årsmøtet eller om styret gis fullmakt til å behandle forslaget som legges fram for et påfølgende medlemsmøte.

6 VALG

Det skal velges klubbstyre med leder, nestleder, sekretær og så videre for perioden fram til neste årsmøte. Noen velges for ett år og andre for to år, slik at ikke alle er på valg samtidig.

Når møtet starter bør det være klar en innstilling fra en valgkomité, og det åpnes selvsagt for at det kan komme forslag fra salen, såkalte benkeforslag. Er klubben ny kan man finne alternative løsninger på hvem man kan velge som tillitsvalgt og til klubbstyret. Man kan for eksempel undersøke litt i forkant, og sette opp en liste over de som ønsker verv eller roller før møtestart.

7 AVSLUTNING

Avslutt møtet. Takk for frammøtet og ønsk folk god tur hjem.

Generelt om årsmøtet

Årsmøtet behandler ikke andre saker enn dem som er ført opp på dagsorden. Punktet «eventuelt» skal derfor ikke forekomme på dagsorden, slik det ofte gjør på andre typer møter.

Det er mulig å ha et trekkplaster, som et kulturelt innslag eller en faglig innledning. Da har man dette enten før man åpner årsmøtet formelt, eller etter at årsmøtet er avsluttet.

Det er mulig å kontakte regionkontoret deres og invitere en HK-ansatt til å innlede på årsmøtet. Hen kan for eksempel snakke om viktigheten av å ha en klubb eller ta opp andre temaer på et medlemsmøte etter at årsmøtet er avsluttet.

Medlemsmøtet – HK-klubbens høyeste organ mellom årsmøter

Medlemsmøtet er den viktigste arenaen for å gi informasjon og å få innspill fra medlemmene. Det vanlige er at klubbleder leder disse møtene og at sekretæren skriver referat.

Forslag til dagsorden på et medlemsmøte:

1 KLUBBSAKER

De tillitsvalgte orienterer om saker de har behandlet siden siste medlemsmøte. Medlemmene gis anledning til å ta opp andre saker.

2 FAGLIG TEMA

For eksempel tariffoppgjør og krav til bedriften ved de lokale forhandlingene. Andre temaer kan være konkret knyttet til bedriften, som arbeidsmiljø og omorganisering.

3 ORGANISASJONSMESSIG TEMA

Saker som organisering av medlemmer, samarbeid med andre LO-klubber og medlemstiltak er eksempler under dette punktet.

4 EVENTUELT

Det er alltid greit å ha et punkt kalt eventuelt på dagsorden, hvor man åpner for innspill fra salen. Det som blir tatt opp under dette punktet bør det ikke gjøres vedtak om der og da, men det gir klubbstyret anledning til å undersøke mer og om nødvendig sette punktet på dagsorden på neste medlemsmøte.

Styremøtet

Styremøter i HK-klubben bør holdes jevnlig og etter behov. Her behandles saker som angår medlemmene, både individuelt og kollektivt. Viktige prinsipielle saker av betydning for mange bør legges frem for medlemmene.

Klubbstyret tar stilling til innkomne forslag og utarbeider eventuelle vedtak til medlemsmøter og årsmøter.

Forslag til dagsorden på et styremøte:

1 PROTOKOLLER OG REFERATER

Protokoll fra siste styremøte, eventuelt også protokoller og referater fra AU-møter, medlemsmøter og årsmøte behandles.

2 ORGANISASJONSSAKER

Dette dreier seg om alt fra gjennomgang av tiltak og sjekklistes og oversikt over medlemstall til tilrettelegging og gjennomføring av medlemsmøte og arrangement.

3 FAGLIGE SAKER

Saker som er til forhandling med bedriftens ledelse, praktisering av lov- og avtalebestemmelser i bedriften, forslag til HK-avdeling for neste tariffrevisjon med mer.

Glem aldri personvern og taushetsplikt!

4 EVENTUELT

Nye saker kan plutselig oppstå etter at dagsorden er sendt ut, noe kan være uteglemt eller en tillitsvalgt brenner for en sak det haster mer med enn tidligere antatt. Alle saker det skal gjøres et vedtak i skal være eget punkt på dagsorden og ikke behandles under punktet eventuelt.

Avstemningsregler

Når det skal fattes et vedtak, tas saken opp til avstemning.

Ofte er dette gjort slik at møteleder gjentar konklusjonen eller innstillingen og spør om forsamlingen er enig i denne. De som da ikke er enige kan stemme mot ved å vise et stemmetegn. Dette kan gjøres ved håndsopprekning eller ved skriftlig avstemning.

Kommer det forslag om å utsette behandlingen av en sak, skal utsettingsforslaget behandles først. Blir det flertall for utsettelse vil alle vedtak som gjelder denne saken utsettes. Dersom én ber om skriftlig avstemning skal det stemmes skriftlig. Dette gjøres for eksempel ofte ved personvalg. Men noen ganger er det regler for dette med avstemning, gjerne da i vedtekter eller forretningsorden. Før det stemmes bør det opplyses hva slags flertall som skal til for å avgjøre en sak.

SIMPELT FLERTALL / ALMINNELIG FLERTALL

Flest og færrest – et forslag har fått flere stemmer enn de andre.

ABSOLUTT FLERTALL

Absolutt flertall krever at et forslag må ha mer enn halvparten av stemmene for å bli vedtatt. Blanke stemmer teller ikke. Absolutt flertall er oftest brukt ved stemming over forslag i saker og ved valg av enkelttillitsvalgte.

KVALIFISERT FLERTALL

I avstemning om særdeles viktige saker som vedtektsendringer, kan det kreves flertall på for eksempel to tredjedeler eller tre fjerdedeler av de avgitte stemmene.

Uenighet i møte

Noen ganger blir ikke alle enige i saker som skal behandles. Det er helt greit, men når vedtak er gjort må man stille seg bak flertallet i den demokratiske prosessen.

Uenighet kan markeres på ulike måter. I protokollen eller referatet fra et styremøte kan det skrives at forslaget ble vedtatt mot x antall stemmer.

I noen tilfeller ønsker også de som stemte imot at navnene protokollføres.

I et årsmøte kan det også fremmes motforslag, kalt dissens, som settes opp mot det opprinnelige forslaget. Da vil forslagene bli satt opp mot hverandre ved avstemning. Det er naturlig at forslag og dissenser legges frem av representanter som støtter de ulike forslagene.

Protokoll eller referat?

For å vite hva man skal bruke når, må man kjenne til forskjellene.

PROTOKOLL

En protokoll er strengt objektiv og fakta- og saksorientert, og er en presis angivelse av muntlige forhandlinger og fortløpende hendelser på møtet.

Protokollen er et historisk og juridisk dokument.

Protokollen skal inneholde:

- Hva slags møte som ble holdt
- Når møtet ble holdt, klokkeslett for begynnelse og slutt
- Hvor møtet ble holdt
- Fulle navn på hvem som var til stede og hvem som hadde forfall
- Hvem som ledet møtet
- Dagsorden for møtet. Til hver sak skrives hva saken handlet om, hvem som satte frem hvilke forslag og hvilke vedtak som ble fattet. Dersom avstemning ble gjennomført kan en ta med stemmetallene og eventuelle krav om protokollering av eget standpunkt.

REFERAT

Synonymet til referat er gjenfortelling, og det er det vi gjør når vi skriver et referat.

Det er en mer detaljert beskrivelse av møtets forløp, som hvem som hadde ordet, hva de sa, framlegging og tilbaketrekking av forslag og avstemningsmåte.

Ha alltid i bakhodet at protokoller og referater skal leses og forstås også av de som ikke var til stede i møtet. De som kommer etter oss inn i tillitsverv skal kunne lese seg gjennom protokoller for å finne vedtak og forstå hva som ligger til grunn for dem.

SEKSUELL TRAKASSERING

Tall fra Ipsos viser at 2 av 5 kvinner og 1 av 10 menn har opplevd seksuell trakassering. Mest sannsynlig er det også store mørketall. Seksuell trakassering defineres ofte som uønsket seksuell oppmerksomhet som oppleves som krenkende og plagsom for den som rammes. Seksuell trakassering kan være både fysisk, verbal og ikke-verbal, og omfatte alt fra seksuelle kommentarer til uønsket berøring. Det er oppfatningen hos den som opplever seg trakassert som skal tillegges mest vekt i vurderingen av om trakasseringen var uønsket eller ikke.

Arbeidsgiver har plikt til å forebygge og søke å hindre seksuell trakassering jamfør likestillings- og diskrimineringsloven §13. Dette kan innebære utforming av retningslinjer og varslingsrutiner, holdningskampanjer og et godt system for behandling av saker som skulle oppstå. Selv om dette er arbeidsgivers ansvar, må HK-klubben og eventuelt verneombud være pådrivere for at tiltak blir iverksatt og fulgt opp på en tilfredsstillende måte.

HK-klubben og de tillitsvalgte bør også sette seksuell trakassering på dagsorden, og være seg sitt ansvar bevisst for å hindre at det oppstår. Det bør utvikles retningslinjer for hvordan man opptrer overfor hverandre både på jobb og i sosiale settinger. Det er også svært viktig at eventuelle varsler eller annen informasjon som kommer til deg blir tatt på alvor og fulgt opp på en god og forsvarlig måte. En må være tydelig på hva som ikke er akseptabel oppførsel, og sørge for at alle føler seg trygge i arrangementer eller møter i HK-regi. Ser du noe som ikke er ok – ta ansvar og grip inn!



HERSKETEKNIKKER

Kvinneforsker og tidligere politiker Berit Ås har utviklet teorien om hersketeknikker. Den er vinklet mot kvinnes situasjon, da det først og fremst er kvinner som rammes. Samtidig utsettes også menn for maktspråk og hersketeknikker. Berit Ås trekker fram fem hersketeknikker det er verdt å merke seg.

1 USYNLIGGJØRING

En viser at det som kvinnen foretar seg er betydningsløst. Særlig merkbar er usynliggjøringen når kvinner tar opp kvinners krav. Når denne hersketeknikken brukes kommenteres ofte utseende - og ikke innholdet - når kvinner tar opp saker.

2 LATTERLIGGJØRING

Her har vi ofte å gjøre med kroppsspråket: det ristes på hodet, gjespes og prates demonstrativt når kvinner snakker eller holder innlegg. Latterliggjøringen er gjerne av kropp, men også kvalifikasjoner, innsikt og reaksjoner.

3 TILBAKEHOLDELSE AV INFORMASJON

Ved å holde informasjon skjult kan en lettere styre uten innblanding. Enkelte er også veldig glade i å bruke fremmedord enten bevisst eller ubevisst. Ved å formulere seg uklart kan man også unngå motsigelser hvis ingen tør å be om å få forklart nærmere hva som egentlig blir sagt.

4 DOBBELTSTRAFF

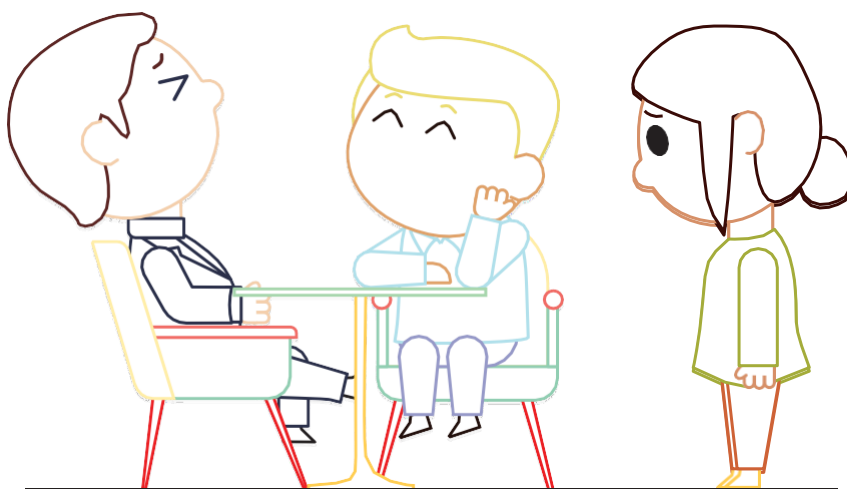
Samme hva du gjør eller sier, er det galt. Et eksempel kan være måten enkelte omtaler innvandrere; Jobber de, tar de arbeidet fra nordmenn. Er de arbeidsledige, misbruker de nordmenns trygdeordninger.

5 PÅFØRING AV SKYLD ELLER SKAM

Skam påføres gjennom å latterliggjøre og å påpeke hvor dumme og evneløse kvinner er. Skyld påføres ved å peke på at kvinner som enkeltpersoner eller gruppe har frambrakt uheldige samfunnsmessige forhold. «Husk at kravene du som tillitsvalgt setter fram, kan føre til at jobben og kollegene går rett til helvete».

Det er viktig for den tillitsvalgte å observere om ledelsespersoner bruker hersketeknikker, og finne mottrekk. Nedenfor følger noen enkle råd til bruk i forhandlinger og møtesammenheng:

- Si fra når noen hiver seg for mye frampå eller overkjører andre møtedeltakere
- Finn deg en du kan alliere deg med
- Ikke sensurer deg selv
- Ikke vær redd for å uttrykke meninger på tvers
- Si din mening på møtet
- Ikke vær mer «hyggelig» enn nødvendig
- Øvelse gjør mester



KONFLIKTHÅNDTERING

Den tillitsvalgte som konfliktløser

Som tillitsvalgt har dine kollegaer tillit til at du skal være den som ordner opp overfor ledelsen. Samtidig vil du kunne oppleve å bli rådspurt i private saker, og du kan bli bedt om å blande deg inn i konflikter mellom enkeltpersoner på jobben. Ofte holder det å vite hvor du kan henvise medlemmet videre, som bedriftens personalavdeling, HKs regionskontor, Arbeidstilsynet eller LO-favør medlemsservice - alt etter hva det dreier seg om.

Du og de andre tillitsvalgte må likevel alltid være klare til å gå inn i konflikter mellom medlemmer når det dreier seg om deres felles arbeidsmiljø, håndheving av vedtak eller lignende. Det kan være fornuftig å følge noen kjøreregler når du står overfor konflikter. Det finnes mange måter å løse en konflikt på, og det er ikke slik at du nødvendigvis må følge de reglene som blir skissert her. Men de kan være til hjelp, og spare deg for belastninger i ettertid.

Ulike konflikter

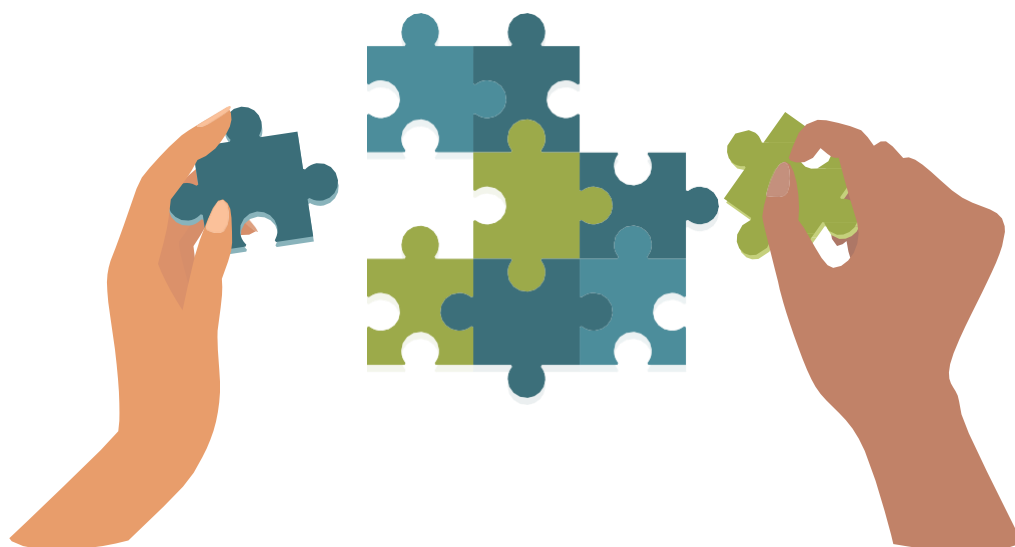
I bedrifter kan en skille mellom systemkonflikt og personkonflikt. Systemkonflikt oppstår vanligvis mellom ansatte og ledelse som følge av dårlig ledelse, mangelfull organisering av arbeidet, ingen personalpolitikk og lignende.

Personkonflikt er konflikt mellom kollegaer, uavhengig av ledelsen. Du kan likevel ofte oppleve at personkonflikt kommer av systemkonflikt, ved at dårlig organisering av vakter, oppgaver og ansvar kan føre til gnisninger mellom kollegaer. Da er det viktig å gjenkjenne systemkonflikten og behandle den deretter.

Kartlegging og forberedelser

Først kartlegger du situasjonen best mulig. Hvilken sak dreier konflikten seg om? Hva består uenigheten i? Hvilke årsaker og virkninger har den? Hvem er innblandet? Hvilke interesser kan ligge bak? I denne vurderingsprosessen kan du diskutere konfliktinnholdet og mulige løsninger med medlemmet, eller luften saken med en ansatt på HK Norges regionskontor, som har erfaringer med ulike typer konfliktløsninger.

Dersom det oppstår en konflikt mellom medlemmene som ikke lar seg løse umiddelbart, kan det være fornuftig å behandle saken i klubbstyret. Eventuelt må saken tas opp med bedriftsledelsen, dersom det viser seg å være en systemkonflikt som følge av for eksempel ulik arbeidsfordeling. I så tilfelle må flere forhold avklares: Hvem bør delta ved forhandlingsbordet? Skal bare det ene medlemmet være med, eller skal alle berørte medlemmer være med? Hvilken ansvarlig leder skal konflikten formelt bringes inn for? Skal jeg gå «vanlig tjenestevei», eller skal konflikten bringes direkte til personalansvarlig? Så snart disse spørsmålene er besvart, kan saken tas opp til forhandling.



FORHANDLINGER

Forhandlinger kommer i mange ulike former. Vi forhandler til stadighet med mennesker vi omgås i hverdagen, enten det er under familiemiddagen, på fotballtrening eller på jobb. Som tillitsvalgt har du etter hovedavtalens bestemmelser fullmakt til å forhandle på vegne av de ansatte. Din forhandlingsmotpart i bedriften skal ha den samme fullmakten på vegne av bedriften.

Det er viktig å skille mellom informasjon, drøftinger og forhandlinger, selv om begrepene av og til kan vikles inn i hverandre. Informasjon er en form for enveiskommunikasjon hvor noen forteller eller deler noe uten at det nødvendigvis gir rom for dialog eller diskusjon.

Drøfting er utveksling av informasjon før beslutninger fattes. Drøftingsmøter med ledelsen er til for å utveksle meninger og høre hverandres synspunkter på et eller flere temaer. Arbeidsgiver har plikt etter hovedavtalen til å drøfte det meste som angår daglig drift med de tillitsvalgte. Drøftingsmøter skal være reelle. Det vil si at beslutninger ikke skal være tatt før møtet har funnet sted.

Forhandlinger er i realiteten et møte der to parter med forskjellige syn på en sak forsøker å komme til en enighet. Man kan stå langt fra hverandre, eller diskutere mindre detaljer. Nøkkelen til et godt resultat i forhandlingsmøter er forberedelser. God kunnskap om det man skal forhandle om, god kunnskap om bedriften og rutiner, klare krav, god selvbeherskelse og tålmodighet er avgjørende. Det er også viktig å faktisk lytte til hva arbeidsgiver sier i møtet. Det kan bidra til å gi deg gode argumenter for videre forhandlinger.

Uansett utfall av et forhandlingsmøte er det viktig å skrive protokoll hvor det står hva man er blitt enige om, eller hva en eventuell uenighet består i. Om man ønsker videre bistand i å løse en uenighet må protokollen sendes inn til regionskontoret. Regionkontoret kan også bistå dersom klubben er usikker på hvordan en skal formulere seg i protokollen. Det kan være lurt å kontakte regionskontoret i god tid før et forhandlingsmøte for å få gode tips og råd.

Gjennom HKs tillitsvalgtskolering vil du lære det du trenger for å bruke lov- og avtaleverket, og trinn 3 er et rent forhandlingskurs. Det er også muligheter til å delta på andre relevante kurs, som kurs i konflikthåndtering eller kommunikasjon.



ORGANISERING

Organisering eller verving av nye medlemmer er en like viktig del av det å være tillitsvalgt som det å samhandle med ledelsen. Det er stor sammenheng mellom HK-klubbens organisasjonsgrad og resultatene i forhandlinger.

Å innarbeide enkle rutiner for vervearbeidet vil gjøre arbeidet enklere og resultatene bedre. Hovedavtalen gir rett til å møte nyansatte for å presentere deg som tillitsvalgt og HK-klubben, og dette er en flott anledning til å starte organiseringsprosessen. Personlig kontakt er den beste kontaktformen. Hovedavtalen gir også rett til tid og tilgang til å drive tillitsvalgtarbeid, og organisering er en del av tillitsvalgtarbeidet.

HK Norge har materiell for organisering – kontakt ditt regionskontor så får du det du trenger!

Argumenter du kan bruke:

- Tariffavtalen med alle rettigheter og fordeler den innebærer
- Trygghet i arbeidslivet gjennom råd, veiledning og hjelp når du trenger det
- Ingen kostnader om en sak skulle gå til retten
- Økonomisk støtte og veldig gode stipender til kurs og etter- og videreutdanning
- Skolering for tillitsvalgte og medlemmer
- Trygghet i privatlivet og store medlemsfordeler gjennom LO-favør
- Være en del av fellesskapet på jobben, i HK Norge og i LO
- Bidra til forhandlingstvingde og enda bedre resultater for alle

Ulike typer medlemskap

Ordinært medlemskap koster 1,4 % av brutto lønn pluss forsikringsandel. Dette medlemskapet inneholder noen obligatoriske forsikringer; innboforsikring, grunnforsikring og fritidsulykkesforsikring. Advokatforsikring er et valgfritt gode. Sjekk gjerne kontingentkalkulator på hk.no.

HK Norge har også gratis elevmedlemskap for skoleelever til og med videregående trinn, studentmedlemskap for 250,- kr i halvåret og lærlingemedlemskap hvor kun forsikringsandelen betales. Det er ulike vilkår og ulikt innhold i de forskjellige medlemskapene, og disse står godt forklart på HK Norges hjemmesider.



SKOLERING OG KURS

Som tillitsvalgt har du rett på skolering. HK Norges egen tillitsvalgtskolering vil sette deg i stand til å utføre vervet ditt på best mulig måte, og gi deg mulighet til å bli kjent med andre medlemmer og tillitsvalgte fra hele landet. Tillitsvalgtskoleringen er oppdelt i fire kurs fordelt på tre trinn, og tar for seg alt fra grunnleggende lover og avtaler til praktisk forhandlingsteknikk. Kursene gis i rekkefølge fra trinn 1, trinn 2A og 2B til trinn 3. HK Norge oppfordrer alle tillitsvalgte og andre medlemmer i klubbstyret til å melde seg på kurs så raskt som mulig etter at dere er valgt. Skoleringen vil gi deg solid kunnskap og en rekke praktiske verktøy du kan bruke i arbeidet ditt. I tillegg arrangeres lynkurs for tillitsvalgte, som et tilbud til nye tillitsvalgte før de har rukket å komme i gang med trinnskoleringen.

Det finnes også en rekke andre fysiske og digitale kurs og skoleringer du kan delta på, enten gjennom HK Norge, LO eller studieforbundet AOF. HK Norge deler også ut støtte og stipender til medlemmer som ønsker å delta på kortere kurs, ta fagbrev eller studere relevante temaer ved universitet, høyskole eller fagskole.

Mulighetene for etter- og videreutdanning er store.

Du finner oversikt over alle kursene på hk.no. Der finner du også vilkår og søknadsskjemaer for stipend.



HK NORGE

HK Norge ble stiftet i 1908 under navnet Den Underordnede Handelsstands Landsforbund i Kristiania. På dette tidspunktet var det 2.175 medlemmer. HK Norge er i dag LOs tredje største forbund med ca. 80.000 medlemmer.

HKs medlemmer kommer fra en rekke bransjer i privat sektor. Forbundet organiserer ansatte innenfor blant annet handel, luftfart, forlag, kontor og administrasjon, finans, service og frivillige organisasjoner.

Forbundet består av flere ledd med forskjellige oppgaver. Dette for å sikre medlemmenes rettigheter, trygghet og innflytelse, og en demokratisk organisasjon. HKs øverste organ er landsmøtet. Det avholdes hvert fjerde år, og samler 250 delegater fra alle regioner og SLA. Her utformes HKs politikk og vedtekter. HK Norges valgte ledelse og forbundsstyret velges av landsmøtet. Det å forstå organisasjonen og hvordan systemene fungerer i HK Norge kan ta litt tid, men her kommer en oversikt som kan gjøre det litt lettere.

Avdeling

Forbundet består av 22 avdelinger. Avdelingene er selvstendige juridiske enheter i forbundet, som til sammen utgjør HK Norge. Avdelingens oppgaver innebærer blant annet å fremme og samordne medlemmenes interesser. I avdelingen finnes et avdelingsstyre bestående av leder, nestleder, sekretær og øvrige styremedlemmer som sørger for den daglige driften. Avdelingene har egne vedtekter, men forplikter seg til å følge HK Norges vedtekter og prinsipp- og handlingsprogram. Avdelingene varierer i størrelse og aktivitet, alt ettersom hva de tillitsvalgte ønsker og gjør. Avdelingene samarbeider gjerne med andre avdelinger i regionorganisasjonen.

Region

Forbundet er delt inn i sju regioner som er forbundets utstrakte arm. Regionene har ansvar for å gjennomføre tillitsvalgt skolering, rekruttering, ungdomsvirksomhet og å yte service overfor medlemmer, klubber og avdelinger. Siden regionen er en del av forbundet, vedtar regionene budsjett og retningslinjer for sin region, mens forbundsstyret godkjenner disse vedtakene. Regionen har tre besluttede organer, det vil si at de har myndighet til å vedta saker som angår medlemmene. Disse organene er beskrevet nedenfor.

REGIONENS REPRESENTANTSKAP

Representantskapet arrangeres minst en gang i året og kan sees på som et årsmøte i regionen. Dette foregår som oftest i april. På representantskapet velges regionstyrets medlemmer og ungdomsrådsrepresentant med vara. Regionens retningslinjer vedtas på representantskapsmøtet. Noen regioner arrangerer representantskapsmøte oftere, for å kunne vedta viktige planer eller lignende, og diskutere aktuelle saker.

REGIONSTYRET

Regionstyret blir valgt på regionens representantskap og møtes vanligvis en gang i måneden for å beslutte saker som rekrutteringsplan og skolering. Regionstyrets sammensetning varierer fra region til region og er fastsatt i regionens retningslinjer.

REGIONENS ARBEIDSUTVALG (AU)

Regionens AU består av medlemmer fra regionstyret. Hvor mange medlemmer det består av reguleres av regionens retningslinjer. Arbeidsutvalget møtes oftere enn

regionstyret, og vanlige arbeidsoppgaver er blant annet å forberede saker til regionstyret. I tillegg har regionen to rådgivende organer; bransjegrupper og ungdomsutvalg, som gir råd til regionen innenfor sine interesseområder. Bransjegruppene gir regionen råd i forkant av tariffoppgjør og avholder konferanser og møter som handler om tariffpolitiske saker som lønn, arbeidstid, pensjon med mer. Forbundet har per i dag ni bransjegrupperinger, og det er opp til regionen hvor mange bransjegrupper det er grunnlag for å danne i hver enkelt region.

SLA

I tillegg til regioner har vi en sammenslutning av landsomfattende avdelinger (SLA). SLA består av fire avdelinger avgrenset etter yrke og bransje, i motsetning til de andre avdelingene der det er geografiske grenser. De fire avdelingene er Vin og brennevin, Foreningen for luftfart og reiseliv, LO Finans HK og Fiskarorganisasjonenes funksjonærer. Mer informasjon om avdelingene finnes på HK Norges nettsider.

Struktur

Det er ikke lik struktur i alle regionene. Region Vest og region Agder og Rogaland har slått sammen region- og avdelingsleddene og har opprettet stedsutvalg. Et stedsutvalg er regionavdelingenes utstrakte arm. De er geografisk plassert rundt i regionen, og deres oppgave er å sørge for at det er aktivitet i de områdene de har ansvar for.

HK Norge er bygget opp og drives fremover av tillitsvalgte og medlemmer på arbeidsplassene. Klubbene kjenner arbeidslivet best, og vet hvor skoen trykker. Derfor er det viktig at klubbene og de tillitsvalgte bruker denne innflytelsen gjennom

hele HK-systemet. Det å delta på årsmøter og representantskapsmøter i regionen eller avdelingen du hører til er en viktig del av tillitsvalgtarbeidet. Her kan du være med å påvirke forbundets politikk og prioriteringer, da forslag til både tariffoppgjør og landsmøter besluttet her. Forbundet trenger ditt engasjement!

HK Norge sentralt

ARBEIDSUTVALGET

HK Norges arbeidsutvalg velges av og på landsmøtet, og består av forbundsleder, 1. nestleder og 2. nestleder. Arbeidsutvalget skal møtes en gang i uka med avdelingssjefer. Deres oppgaver er blant annet å påse at forbundets administrasjon bistår avdelingene, HK-klubbene og arbeidsplassene ved forhandlinger om lønn og arbeidsvilkår. I tillegg gir arbeidsutvalget råd i organisasjonsarbeidet og behandler søknader om opprettelse av bransjegrupper og konsernklubber. Forbundslederen og de to nestlederne har ansvar for forbundets daglige ledelse.

FORBUNDSSTYRET

Forbundsstyret er forbundets øverste besluttende organ i periodene mellom landsmøter og representantskapsmøter. De har møte om lag en gang i måneden og består av 14 medlemmer. 12 av disse er valgt på landsmøtet, én representerer de ansatte i forbundet og én representerer ungdommen. Ungdommens representant blir valgt av det sentrale representantskapet etter innstilling fra ungdomsrådet. Forbundsstyret skal blant annet lede forbundets virksomhet og forvalte forbundets midler, samt lede det tariff- og fagligpolitiske arbeidet.

REPRESENTANTSKAPET

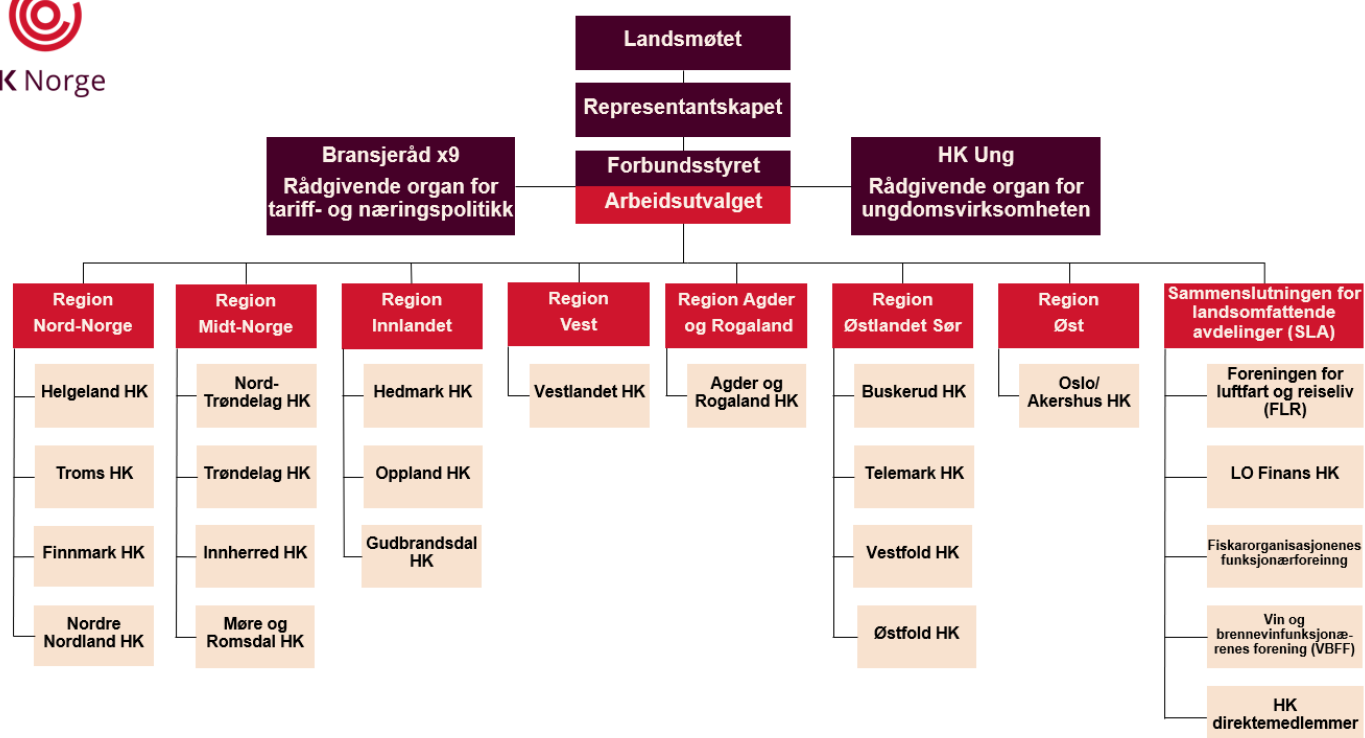
HK Norges representantskap er forbundets øverste organ mellom landsmøtene og møtes når forbundsstyret finner det nødvendig, men minst en gang i året. Det består av 46 medlemmer fra forbundsstyret, regionene, ungdomsrådet, bransjerådet og de ansatte. Representantskapet behandler blant annet hovedkravene inn mot et tariffoppgjør og andre større saker som angår organisasjonen.

BRANSJERÅD

Bransjerådene spiller en aktiv rolle ved å utforme politikk og gi råd til representantskapet i saker om nærings- og tariffpolitikk. I tillegg har de fokus på kompetanseheving innen bransjen. De tillitsvalgte i bransjerådene kommer fra konsernklubbene, de landsomfattende avdelingene og de regionale bransjegruppene.



Organisasjonskart HK Norge



HKs administrasjon

HK Norge har over 100 ansatte fordelt på sju regionskontor, to satelittkontor og et hovedkontor. I hver region finnes det et regionskontor. Regionkontorene har blant annet ansvaret for organisasjonsvirksomhet og medlemsorganisering. Det innebærer også å føre forhandlinger med arbeidsgivere på vegne av medlemmene, og gi bistand til medlemmer i alle spørsmål om medlemskap og arbeidslivets lover og avtaler.

Hovedkontoret til HK Norge ligger i Folkets hus på Youngstorget i Oslo. Kontoret er delt i flere avdelinger. Forhandlingsavdelingen (FA) arbeider med alt som er knyttet til forbundets faglige virksomhet og avtaleverket. Avdeling for informasjon, organisasjon og samfunnskontakt (IOS) har ansvar for den utadrettete virksomheten. Alle typer informasjon, kursvirksomhet, organisering og ungdomsvirksomhet med mer, hører til avdelingens ansvarsområder. Administrasjonsavdelingen er delt i tre deler med et økonomikontor, et servicekontor og en IKT-gruppe.



HK UNG

HK Ung er for alle medlemmer under 35 år. Både ordinære medlemmer, studenter, lærlinger og elever. HK Ung styres av et ungdomsråd. Ungdomsrådet er et rådgivende organ, og består av et medlem fra hver region og SLA, ungdomsrådsleder og HKs ungdomssekretær. I tillegg har hver region et regionalt ungdomsutvalg. Disse ungdomsutvalgene arrangerer blant annet årskonferanse på våren for alle medlemmene under 35 år i regionen, i tillegg til aktiviteter som temamøter, oppsøkende virksomhet og debatter gjennom året.

HK Ung arrangerer flere nasjonale konferanser i løpet av året. Sommerkonferansen er det største arrangementet HK Ung har, og skjer vanligvis i mai/juni. I tillegg holdes blant annet ungdomsutvalgskonferanse, studentkonferanse og konferanse for unge tillitsvalgte. For mange er dette det første møtet med en aktivitet i HK Norge. Konferansene har et bredt faglig program, i tillegg til søkelys på nettverksbygging og sosialt samvær.

For HK Ung er det viktig at du som tillitsvalgt er med på å organisere de unge. Ved å få de unge med i klubben, vil klubben bli sterkere. Og de unge vil kanskje få sitt første, viktige møte med fagbevegelsen. Det er også viktig at du er en pådriver for deltakelse på kurs og møter, samt å bidra til at andre vil ta på seg verv.

Ungdomssekretæren har ansvaret for den daglige driften av HK Ung, og er ansatt ved HKs hovedkontor i Oslo. På landsmøtet i 2020 ble det også vedtatt et prøveprosjekt hvor leder av ungdomsrådet frikjøpes 100 %. Denne ordningen evalueres på landsmøtet i 2024.

TILSYN OG OMBUD

ARBEIDSTILSYNET

Arbeidstilsynet er en statlig etat, underlagt Arbeids- og sosialdepartementet. Etatens hovedoppgave er å føre tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav. Les mer på arbeidstilsynet.no.

DATATILSYNET

Datatilsynet skal medvirke til at den enkelte ikke blir krenket gjennom bruk av opplysninger som kan knyttes til hen. På datatilsynet hjemmeside finner du informasjon om lagring og bruk av forskjellige typer data, med henvisninger til rett lovverk. Du finner også god informasjon om regler for kameraovervåkning av ansatte og kunder. Les mer på datatilsynet.no.

LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSOMBUD

Likestillings- og diskrimineringsombudet hjelper mennesker som opplever diskriminering på bakgrunn av kjønn, legning, religion, etnisitet, funksjonsvariasjon og lignende. På ldo.no finner du tips og veiledning til hvordan en skal gå fram om du mener at du er blitt forskjellsbehandlet.



PENSJON

Pensjonssystemet er bygd opp av fire nivåer: Alderspensjon fra folketrygden, pensjon fra arbeidsgiver, avtalefestet pensjon (AFP) og egen pensjonssparing.

Folketrygdens pensjon (NAV)

Alderspensjon fra Folketrygden sikrer at du har en inntekt den dagen du blir pensjonist. Målet med denne er å sikre alle en pensjon som står i rimelig forhold til det du har hatt i arbeidsinntekt.

Man kan søke om uttak av pensjon fra 62 år, men da er krav til opptjening med i beregningene. For å bli kjent med egen pensjon anbefaler vi deg å besøke netttjenesten Din pensjon på NAV sine hjemmesider.

Pensjon fra arbeidsgiver

TJENESTEPENSJON (OTP)

De fleste arbeidsgivere har plikt til å ha en pensjonsordning for sine ansatte. Dette er lovfestet i lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP-loven). For oversikt over denne må du sjekke med arbeidsgiver og se på de pensjonskapitalbevis du har mottatt. Det skal minst spares opp 2 % av inntekten, men det er mulig å forhandle med arbeidsgiver om å heve prosentsatsen.

AVTALEFESTET PENSJON (AFP)

AFP er en del av samtlige av HKs tariffavtaler. Opptjeningsårene for rettigheter starter å telle fra den dagen vi fyller 53 år, så all forandring i arbeidsforhold etter denne datoen vil kunne få innvirkning på AFP og om du fortsatt har rettigheter.

AFP er, når den er innvilget, en livslang utbetaling som et tillegg til folketrygdens pensjon. Den er også med i beregningene når det blir vurdert om du har rett til å ta ut pensjon fra 62 års alder.

Vi kan lese om AFP-avtalen i overenskomsten. Det er egne vilkår til oppfylte krav for å ta ut AFP, og for å få en oversikt anbefaler vi å sjekke afp.no, der du vil finne all oppdatert informasjon.

Det er også viktig å sørge for at man hele tiden har godt med medlemmer på arbeidsplassen. For uten medlemmer – ingen tariffavtale. Blir tariffavtalen borte forsvinner også retten til AFP.

Pensjonssparing

Dette er individuell sparing den enkelte organiserer selv med sin bank. Mange anbefaler et fast månedlig trekk, og det er aldri for tidlig å begynne å tenke på dette.



VISSTE DU AT...

1. MAI – FROKOST OG ARRANGEMENTER

Mange regioner og avdelinger arrangerer ulike arrangementer og samlinger forbindelse med 1. mai. Ta med deg familien på et av årets triveligste arrangementer i nærheten av deg!

ADDISCO VIDEREUTDANNING

HK Norge kjøper 20 plasser fordelt på ulike fag av studieselskapet Addisco hvert semester. Medlemmer som kvalifiserer til HKs stipendordning for høyere utdanning kan søke på plass. Hvert semester tilbys flere spennende fag, som alle er en del av en bachelorgrad i teknologiledelse. Alle kursene gir 15 studiepoeng, og de fleste foregår med Høgskolen på Vestlandet i Bergen som undervisningssted. HK Norge dekker alle utgifter i forbindelse med studiet, noe som gjør Addisco til en veldig attraktiv medlemsfordel. Du kan lese mer om fag, kriterier og søknadsfrister på HKs hjemmeside hk.no.

COMPENDIA

På min side på hk.no finner du Compendia personal – en nettbasert tjeneste hvor du finner det du trenger å vite om arbeidsrett, folketrygd, HMS og annen relevant lovgivning.

KLUBB MED EGEN ØKONOMI

Klubben kan få egne penger på flere måter, men det krever litt arbeid. Dere kan få midler gjennom klubbkontingent, støtte fra bedrifter, drift av automater eller lignende. Det er nok av fornuftige tiltak å bruke penger på. Eksempler på dette kan

være servering på medlemsmøter, bøker, oppmerksomhet til medlemmer ved ulike begivenheter og felles medlemsaktiviteter på fritiden.

FRADRAG PÅ SKATTEN

Det er fradrag for fagforeningskontingent på selvangivelsen. I 2023 var beløpet på kr. 7700 per år.

FRITAK FOR KONTINGENT

Et medlem kan bli fritatt for betaling av kontingent dersom hen går av med pensjon, blir permittert eller arbeidsledig.

LO-SKOLEN

Når du har fullført HKs trinnskolering kan du søke plass på LO-skolen. Dette er fagbevegelsens egen toppskolering, og den er svært anerkjent. Du kan lese mer om LO-skolen på aof.no.

VERVEPREMIER

Når du organiserer medlemmer til HK Norge, kan du spare opp til ulike vervepræmier. Oversikt over dine vervinger finner du på min side på hk.no.

ORDNA FORHOLD-APP

HK Norge lanserte appen Ordna forhold i 2016. Her finner du enkelt oversikt over butikker og andre bedrifter med tariffavtale i ditt nærmiljø. Sånn kan du bidra til å støtte opp om virksomheter med ordna forhold. Søk opp appen, last den ned og bruk den i hverdagen.

ORDNA FORHOLD PODCAST

HK Norge har egen podcast. På hk.no finner du informasjon om hvordan du laster med podkasten Ordna forhold.

REGNSKOGFONDET

HK Norge har en samarbeidsavtale med Regnskogfondet, for å bevare regnskogen og miljøet. Som medlem er du dermed med på å redde 1000 kvadratmeter regnskog hvert år!

KARENSDAGER

Blir du uforskyldt arbeidsledig eller permittert kan du som medlem få dekket karensdager før det ytes dagpenger fra NAV.

FOLKEHØYSKOLE

HK Norge gir stipend til barn av HK-medlemmer som tar utdanning ved Arbeiderbevegelsens folkehøgskole Ringsaker og Bømlo folkehøgskole.

PAPIRLØSE MØTER

HK Norge var det første LO-forbundet som gjennomførte heldigitalt landsmøte allerede i 2012.

ORD OG UTTRYKK

Akklamasjon: Markant ytring av enighet eller bifall, oftest i form av applaus. Å bli valgt med akklamasjon betyr at en er valgt med rungende applaus.

AOF: Studieforbund som tilbyr kompetanseheving gjennom basiskompetanse og etter- og videreutdanning. Arbeidslivets kompetansepartner.

Arbeidsmiljøloven: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Loven som regulerer arbeidslivet. Med noen få unntak gjelder denne loven alle arbeidstakere. Man kan avtale arbeidsforhold som er bedre enn loven, men ikke dårligere.

Arbeidsmiljøutvalg: Alle virksomheter med minst 50 ansatte har plikt til å opprette et arbeidsmiljøutvalg (AMU). Hvis en av partene krever det, skal også virksomheter med mellom 20 og 50 ansatte ha AMU. Arbeidstilsynet kan også bestemme at det skal være AMU i en virksomhet.

Arbeidsretten: Norsk særdomstol som behandler tvister knyttet til tariffavtaler.

Arbeidstilsynet: Arbeidstilsynets samfunnsoppdrag er gitt av Stortinget. Arbeidstilsynet skal legge premisser for å og følge opp at virksomhetene holder et høyt nivå med hensyn til helse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Arbeidstilsynet skal, på et faglig og selvstendig grunnlag, følge opp at virksomhetene ivaretar sitt ansvar etter arbeidsmiljølovgivningen, allmenngjøringslovgivningen og øvrig relevant regelverk som er tillagt Arbeidstilsynets myndighet.

Benkeforslag: Forslag som stilles under debatten om en sak.

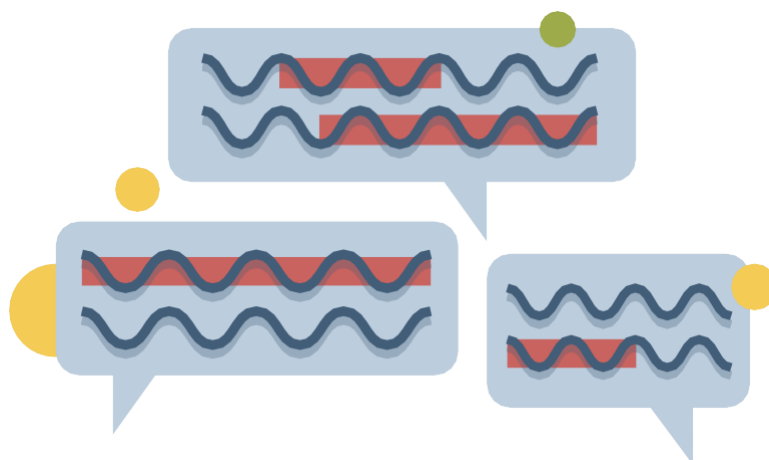
Delegat: En person som er valgt for å representere en gruppe mennesker i en organisasjon på et møte på et høyere nivå i organisasjonen.

Fagarbeider: Yrkesutøver som har avlagt og bestått fag- eller svenneprøve og mottatt fagbrev eller svennebrev.

Frontfag: fag- eller tariffområder som arbeidslivets parter er enige om skal forhandles først i et tariffoppgjør.

Generelt tillegg: Lønnstillegg som gis alle, i motsetning til for eksempel lavlønnstillegg som bare gis enkelte arbeidstakergrupper etter gitte kriterier.

Hovedavtale: Overordnet avtale som regulerer rettigheter og plikter på arbeidsplassen din. Hovedavtalen sier hvordan partene skal behandle uenigheter.



Hovedorganisasjoner:

LO: Landsorganisasjonen i Norge. Arbeidere i både privat og offentlig sektor kan finne sitt forbund i LO. LO er den største hovedorganisasjonen på arbeidstakersiden i Norge.

Akademikerne: Hovedorganisasjon for arbeidstakere med mastergrad eller tilsvarende.

YS: Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund. Hovedorganisasjon for arbeidstakere på tvers av flere bransjer. Kjente forbund i YS er blant annet Finansforbundet, Negotia og Parat.

Unio: Hovedorganisasjon for arbeidstakere med universitets- og høgskoleutdanning. Kjente forbund i Unio er blant annet Sykepleierforbundet, Forskerforbundet og Utdanningsforbundet.

NHO: Næringslivets Hovedorganisasjon. NHO er den største arbeidsgiverorganisasjonen i Norge.

Virke: Hovedorganisasjon for arbeidsgivere innen tjenestenæringene.

SPEKTER: Arbeidsgiverorganisasjon med medlemmer innen helse, samferdsel og kultur.

AAF: Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening. Organiserer virksomheter som har tilknytning til arbeiderbevegelsen.

Karenstid: Begrep som brukes for å definere et tidsrom før visse rettigheter blir gjort gjeldende.

Lønnsoppgjør:

Hovedoppgjør: Forhandlinger om både lønnsregulering og alle andre bestemmelser i tariffavtalene. I Norge har det vært vanlig siden 1960-årene å ha hovedoppgjør hvert partallsår.

Mellomoppgjør: Forhandlinger om lønnsregulering, og ikke andre bestemmelser i tariffavtalene. Mellomoppgjørene har siden 1970-tallet blitt forhandlet i oddetallsårene.

Samordnet oppgjør: Tariffoppgjør hvor LO fører felles forhandlinger i privat sektor på vegne av alle sine fagforbund med de ulike arbeidsgiverorganisasjonene.

Forbundsvis oppgjør: Det enkelte forbund forhandler med sin motpart på arbeidsgiversiden om én og én tariffavtale for seg. Dette er den vanligste tariffoppgjørformen.

Mekling: En prosess der en mekler forsøker å få to eller flere parter med motstridende interesser til å finne en felles løsning og inngå forlik.

Minstelønn: Fastsatt nedre lønnsgrense som avtales eller bestemmes. Minstelønn kan lovfestes, og gjelder da for alle arbeidere i et land, eller den kan være avtalt i en tariffavtale mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner, såkalt tariffavtalt minstelønn. Norge har ingen lovfestet minstelønn, med unntak av noen lavlønsbransjer hvor det er vedtatt en minstelønn av tariffnemnda.

Overenskomst: Delen av tariffavtalen som regulerer lønns- og arbeidsvilkår.

Streik: Organisert stans i arbeidet for å oppnå et formål.

Særavtale: Lokal avtale mellom bedriften og arbeidstakerne som forhandles frem av partene på arbeidsplassen. En særavtale kan omhandle ting som ikke står i hovedavtalen eller overenskomsten, som for eksempel avtale om frukt, støtte til el-sykkel, trening eller betalt bredbånd. Den kan også ha bestemmelser som er bedre enn hva som er nedfelt i tariffavtalen, som utvidede ferieordninger, redusert arbeidstid eller lignende.

Tariffavtale: Avtale mellom fagforbund og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverorganisasjon. Disse består av en hovedavtale og en overenskomst. Avtalen gjelder blant annet lønns- og arbeidsvilkår.

Uravstemning: Avstemning hvor alle i en gruppe stemmer ved direkte avstemning og ikke gjennom representanter. I tariffsammenheng er det uravstemning over et forhandlings- eller meklingsforslag i forbindelse med en tariffrevisjon.

FORKORTELSER

AFP: Avtalefestet pensjon

AKAN: Arbeidslivets komité mot alkoholisme og narkomani

AML: Arbeidsmiljøloven

AMU: Arbeidsmiljøutvalg

AU: Arbeidsutvalg

FU: Forhandlingsutvalg

HA: Hovedavtalen

HK: Handel og kontor i Norge

HMS: Helse, miljø og sikkerhet

HTV: Hovedtillitsvalgt

HVO: Hovedverneombud

LO: Landsorganisasjonen i Norge

OTP: Obligatorisk tjenstepensjon

Repskap: Representantskap

SU: Stillingsutvalg

TV: Tillitsvalgt

VO: Verneombud



NYTTIGE NETTSIDER

www.afp.no

www.aof.no

www.arbeidslivet.no

www.arbeidstilsynet.no

www.datatilsynet.no

www.finansportalen.no

www.frifagbevegelse.no

www.hk.no

www.hk-nytt.no

www.hk.no/hkung

www.idebanken.org

www.inkluderende.no

www.konkursradet.no

www.ldo.no

www.lo.no

www.lofavor.no

www.nav.no



HJELPESKJEMAER

Vedlegg 1: Melding om valg til regionskontoret

Vedlegg 2: Krav om månedlige møter

Vedlegg 3: Generelt krav om forhandlingsmøte

Vedlegg 4: Eksempel på protokoll





HK Norge

MELDING OM VALG TIL REGIONSKONTORET

HK-KLUBBSTYRE/TILLITSVALGTE PÅ BEDRIFTEN

Bedriftens navn:	Bedriftens adresse:		
Bedriftens postnummer og sted:		Organisasjonsnummer:	

Alle nyvalgte og gjenvalgte tillitsvalgte skal føres opp. Tillitsvalgte som er valgt tidligere, men ikke føres opp på listen, vil bli strøket fra tillitsvalgtregisteret. Er dere i tvil om hvor noen skal plasseres, ring ditt regionskontor. Medlemsnummer finner du på ditt medlemskort, på baksiden av HK-Nytt eller på Min side på hk.no. Fyll ut feltene som gjelder for din klubb.

Tittel og navn	Medlemsnr.	Telefonnummer	E-post
Leder ¹			
Nestleder			
Sekretær			
Kasserer			
Styremedlem			
Styremedlem			
Varamedlem			
Varamedlem			
Likestillingstillitsvalgt			
Hovedverneombud			
Verneombud			
(tittel)			
(tittel)			

¹ Leder: En av de tillitsvalgte skal føres opp som leder. Det er viktig for at medlemmene på bedriften skal få informasjon om tariffoppgjør og få delta i uravstemninger.

(tittel)			
(tittel)			
(tittel)			
(tittel)			
(tittel)			
(tittel)			

De tillitsvalgte tiltrer sine verv fra og med (dato):	Arbeidsgiver ble informert om valget (dato):

Sted

Dato

Signatur

Send skjemaet til ditt regionkontor per post eller e-post.

Kontaktinformasjon finner du på hk.no/kontakt/#regioner

Til ledelsen

Sted og dato

Drøftinger i henhold til Hovedavtalens §__¹

For å fremme et godt samarbeid mellom bedriften ved ledelsen og de ansatte ved tillitsvalgte, ber vi om et møte om framtidig samarbeid.

Det er Hovedavtalens bestemmelser om faste månedlige møter, bruk av nødvendig tid, tilgang på utstyr og tilgang på låsbart skap vi ønsker å drøfte.

Vi tillater oss å be om et forhandlingsmøte snarest. Tid og sted for forhandlingene kan avtales med_____.

Med hilsen

HK-KLUBBEN I/PÅ _____

Tillitsvalgt

¹ Det er viktig å vise til riktig paragraf i deres hovedavtale.

Bedriftens navn

Sted og dato

Adresse 1

Postnummer STED

Krav om forhandlingsmøte

HK-klubben viser til hovedavtalens §__/overenskomstens §__¹, vedrørende

_____.

Vi tillater oss å be om et forhandlingsmøte snarest. Tid og sted for forhandlingene kan avtales med_____.

Med hilsen

HK-KLUBBEN I/PÅ_____

Tillitsvalgt

Kopi:

¹ Det er viktig å vise til riktige paragrafer i deres hovedavtale og/eller overenskomst.

FORHANDLINGSPROTOKOLL – ENIGHET / UENIGHET

Den _____ (dato) ble det holdt forhandlingsmøte i _____ (bedriftens navn)
om tema _____ (vis til paragraf i hovedavtale /overenskomst/lov).

Til stede:

fra bedriften: (tittel og fullt navn)

fra HK-klubben: (tillitsverv og fullt navn)

.....

.....

.....

.....

HK-klubbens anførsler:

De tillitsvalgte viser til § _____¹ i hovedavtale/overenskomst/lov eventuelt tema, som de ønsker å forhandle om.

Kravet refereres kort, men slik at man for ettertiden forstår hva som var ønsket.

Dette er HK-klubbens krav og mening, og bedriften kan ikke bestemme hva klubb krever og mener. HK-klubben har rett til å ha egne meninger/krav.

Bedriftens anførsler:

Bedriftens synspunkter refereres kort, men også slik at man forstår hva bedriften mener. Her kan heller ikke klubben styre hva bedriften mener, selv når det er tydelig at det eksempelvis er brudd på en paragraf i overenskomst.

Konklusjon fra forhandlinger:

Partene kom / kom ikke til enighet.

Om partene er uenige, kan man kort skrive at "partene kom ikke til enighet". Hva partene ikke kom til enighet om fremkommer i avsnittene over, eller gjengis kort dersom det er detaljer.

Har man derimot blitt enige må det refereres hva det er enighet om, med både ansvar, innslagsdatoer og annet som er viktig.

(Protokollen signeres av begge parter)

Dato/sted: _____

¹ Det er viktig å vise til riktige paragrafer i hovedavtale, overenskomst og/eller annet lowerk.