



PROTOKOLL

Saks.nr. 19/02290-2

Dato: 12.11.2019, 6.12.2019
Sted: Kommunenes hus
Parter: KS og Unio
Sak: Protokoll Hovedavtalen 2020

Til stede:

KS:

Hege Mygland, Karsten Kragh Langfeldt, Barbro Noss, Frode Nilssen, Silje Tangen, Hege Øhrn, Siri Klevstrand, Øyvind Gjelstad og Jorunn Leegaard

Unio:

Steffen Handal, Silje Naustvik, Turid Baun Øfsti, Hedda K. Mellingen, Lene Ståhl, Tove Holst Skyer, Rune Johnsrud, Harald Jesnes, Klemet Rønning-Aaby, Janicke Røgler, Tone Rosvoll, Osmund Gard Skjeggstad, Hege E. Valås, Ingvild Aga, Rasmus T. Gjestland, Ina Smith-Meyer, Alfred Sørbø og Terje Skyvulstad.

Enkelte deltok ikke på alle møter.

For perioden 1.1.2020 til 31.12.2021 er partene gjennom forhandlinger blitt enige om å anbefale forslaget til Hovedavtale med de endringene som fremgår av vedlegg til denne protokoll.

Svarfrist: 24. januar 2020

KS

Unio



HOVEDAVTALEREVISJONEN

1. JANUAR 2020

KS

VEDLEGG TIL PROTOKOLL

6. DESEMBER 2019 KL. 15.45

I HOVEDAVTALEN

Ny og/eller endret tekst er merket med understrek. Utelatt tekst er merket med gjennomstrek.

Øvrig tekst og bestemmelser videreføres uendret.

Formål

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Hovedavtalen skal være et virkemiddel for å sikre og legge til rette for gode prosesser mellom partene og for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner, fylkeskommuner og bedrifter med tilknytning til kommunesektoren. Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.

Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner involveres så tidlig som mulig når omstillinger og reformer skal gjennomføres. Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter gode prosesser og medvirkning. Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting.

Partene understreker viktigheten av at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen.

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres uansett hvor eller på hvilket nivå beslutningen tas.

~~Partene er enige om at det er viktig å arbeide for et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet, slik at sykefravær og uførepensjonering reduseres. Et inkluderende arbeidsliv skal også bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.~~

Partene er enige om at et kunnskapsbasert samarbeid på arbeidsplassnivå for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø er viktig. Et godt arbeidsmiljø har stor betydning for kvaliteten i tjenesten. Partene har et felles mål om å redusere sykefravær og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet. Dette er viktig for den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og samfunnet. Et inkluderende arbeidsliv skal bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

De sentrale parter skal minst to ganger i året avholde kontaktmøter. Sentralt kontaktmøte har blant annet til formål å bidra til at partene lokalt følger opp Hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse.

Partene vil hver for seg og sammen bidra til at det legges til rette for gode lokale prosesser og at de lokale parter følger opp Hovedavtalens intensjoner.

Hovedavtalen del A

§ 4-8 Forhandlinger om Hovedavtale, omfang og tariffavtaler for bedrifter

- a) Forhandlinger om Hovedavtale som omfatter KS Bedrift skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene. Et vedtak av KS om at Hovedavtalen vedtas er bindende for KS Bedrift og dets medlemmer.

- b) KS Bedrift skal sende oversikt over hvilke bedrifter som omfattes av et tariffoppgjør til arbeidstakerorganisasjonene før dette starter.
- c) Forhandlinger om hovedtariffavtaler skjer mellom KS Bedrift og forhandlingssammenslutningene eller arbeidstakerorganisasjonene dersom forhandlingssammenslutningene og KS Bedrift er enig om det.
- d) ~~Hovedtariffavtalen i KS' tariffområde vil gjelde alle medlemmer av KS Bedrift som ikke eksplisitt er omfattet av omfangsbestemmelsene i KS Bedrifts øvrige hovedtariffavtaler. Dersom en bedrift er bundet av tariffavtale ved innmeldingen i KS Bedrift, gjelder denne til den er brakt til utløp med mindre partene blir enige om noe annet. Partene kan bli enige om binding til eksisterende tariffavtale eller nyopprettet tariffavtale, fra et tidligere tidspunkt.~~
Medlemmer av KS Bedrift innplasseres i KS Bedrifts Hovedtariffavtaler eller Hovedtariffavtalen i KS' tariffområde. Innplassering skjer ved innmelding etter enighet etter avtalenes omfangsbestemmelser, eller ved enighet om en ny hovedtariffavtale.

Ved uenighet om innplassering, videreføres lønns- og arbeidsvilkår på innmeldingstidspunktet i bedriften, ut tariffperioden. Innplassering blir tema i hovedoppgjøret i KS.

- e) Alle sentrale særavtaler, som er fremforhandlet mellom KS og forhandlingssammenslutningene/arbeidstakerorganisasjonene, vil gjelde for KS Bedrift og dets medlemmer. Nye sentrale særavtaler forhandles mellom KS Bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning etter § 4-3.
- f) Lokale lønnsforhandlinger og eventuelle tvister i denne forbindelse, skjer etter bestemmelsene i KS Bedrifts tariffavtaler.
- g) Enhver tariffavtale inngått av KS Bedrift, krever godkjenning fra KS før den kan vedtas av KS Bedrift.

§ 5-1-1 Konflikter – kollektiv oppsigelse, arbeid under streik

- a) I forbindelse med opprettelse av ny, eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtaler, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom partene. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistloven § 15. Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskamp settes i verk.
- b) Varsel om plassfratredelse (plassoppsigelsens endelige omfang) skal gis med minst fire dagers frist, og senest i forbindelse med krav om avslutning av meklingen etter arbeidstvistloven § 25. Varsel om utvidelse av konflikten skal likeledes av hver av partene gis med minst fire dagers frist. Varselet gis innenfor kontortid.
- c) Oppgave over de arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp, skal gis den lokale arbeidsgiver / forhandlingssammenslutningens lokale ledd minst fire dager før plassfratredelsen. Varselet gis til arbeidsgivers utpekte representant innenfor virksomhetens kontortid.
- d) Vedtak om bruk av kampmidler kan bare fattes av de sentrale avtaleparter. Bruk av kampmidler fra KS Bedrifts side krever samtykke fra KS. KS har fullmakt til å inngå tariffavtale på KS Bedrifts vegne for å avslutte en pågående arbeidskamp.
- e) Ved interessetvist om Hovedavtalen der den er brakt inn i KS' HTA-oppgjør utgjør KS og KS Bedrift ett felles tariffområde/konfliktområde. De bedrifter som er omfattet av

Hovedtariffavtalen i KS er en del av KS' tariffområde/konfliktområde ved forhandlinger om denne avtalen. Plassoppsigelse leveres/mottas i disse tilfeller av KS. Ut over dette er Hovedtariffavtalene for KS Bedrift egne tariffområder/konfliktområder hvor plassoppsigelse leveres/mottas av KS Bedrift.

- f) Arbeidstakere i lovlig arbeidskamp skal ikke meldes ut av AFP og tjenestepensjonsordningen. Arbeidsgiver dekker premie for fortsatt medlemskap i AFP- og tjenestepensjonsordningen opp til 1 måned. Etter dette, og så lenge konflikten varer, kan arbeidsgiver kreve refusjon av premie fra den berørte arbeidstakerpart, slik at den streikende opprettholder sine pensjonsrettigheter også under langvarig konflikt.

II TIL PROTOKOLL

1. Partsarbeid om et arbeidsliv i endring

Arbeidslivet er i endring, noe som medfører at kommunesektoren også må finne andre og nye måter å løse oppgavene på. Kompetansebehovene endres når tjenestene endrer form og innhold. Dette innebærer at ledere og medarbeidere må tilegne seg kompetanse blant annet om innovasjon, grunnleggende digitale ferdigheter og evne til læring og omstilling. I omstillingsprosesser er det avgjørende at det etableres et velfungerende partssamarbeid basert på tillit og gjensidig forståelse for partenes roller. I tråd med Hovedavtalens intensjon og formål er partene sentralt opptatt av at det legges til rette for et godt samarbeid der lokal forankring av arbeidet mellom partene på arbeidsplassnivå vektlegges.

Innenfor disse rammene og allerede igangsatte og vedtatte samarbeidsprosjekter skal partene i avtaleperioden vurdere om det er behov for felles anbefalinger om samhandlingsarenaer for lokal medvirkning.

2. Tillitsvalgtordningen

Tillitsvalgtordningen, herunder struktur og frikjøp utformes etter reelle drøftinger med de tillitsvalgte, jf. HA del B, § 3-3 a og b). Drøftingene baseres blant annet på en oversikt over antall yrkesaktive medlemmer, sammensetning av medlemsmassen (kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.), tariffavtalenes omfang, geografisk spredning, lokal styrings- og organisasjonsstruktur, og andre lokale forhold som kommunesammenslåinger og interkommunalt samarbeid. På denne bakgrunn skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte, frikjøpsressurser og hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnus kan tilpasses vervet. Tillitsvalgtordningen skriftliggjøres for den enkelte organisasjon og arbeidsgiver. Partene gjør oppmerksom på at behovet for ytterligere frikjøp, jf. HA del B § 3-3 j) skal vurderes i forbindelse med større omstillinger. Bestemmelsene i § 3-3 c) 1, 2 og 3 benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

3. Nye kommuner og fylkeskommuner

Mange kommuner og fylkeskommuner gjennomgår store omstillinger som følge av endret kommunestruktur og regionreform. I slike omstillingsprosesser er det viktig med forutsigbare og kjente rammer for et representativt partssamarbeid i de nye kommunene/fylkeskommunene.

Partene viser til Hovedavtalen Del B § 4 og understreker betydningen av godt fungerende partsammensatte utvalg, jf. inndelingsloven § 26, jf. kommuneloven § 5-11. Sett i lys av dette, anbefaler partene at behovet for formell deltakelse (møte-, tale- og forslagsrett) i utvalget vurderes for alle forhandlingssammenslutningene i omstillingsperioden.

Partene er enige om at organisasjoner fra alle forhandlingssammenslutningene som er berørt, som hovedregel skal være representert i administrative partsammensatte arbeidsgrupper/ad hoc grupper, jf. HA del B § 1-3. Disse representantene har ansvar for å informere og koordinere eventuelle innspill fra andre organisasjoner innen samme forhandlingssammenslutning.

4. Permisjonsbestemmelser, jf. HA del B, § 3-6

Partene er enige om at det som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgte som deltar i tillitsvalgtopplæring i hovedavtale, hovedtariffavtale, og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

5. Undervisningspersonalet

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i HA del B § 3-3a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2.

6. Redaksjonsutvalg

Det nedsettes et redaksjonsutvalg som redaksjonelt gjennomgår hovedavtalen før trykking. Utvalget gir innspill til oppdatert B-rundskriv om hovedavtalen før utsendelse.