



# **Unio kommunes krav I**

## **Hovedavtaleforhandlingene 2023**

20. november 2023 kl. 12.00

## Innledning

Hovedavtalen skal, gjennom de tillitsvalgte, gi arbeidstakerne reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. Videre skal hovedavtalen sikre og legge til rette for gode prosesser mellom likeverdige parter på alle nivå, slik at partene i fellesskap videreutvikler tjenester av høy kvalitet og skaper trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og et godt arbeidsmiljø. Den norske modellen er avhengig av et organisert arbeidsliv. Hovedavtalen må bygge opp under dette, blant annet gjennom bedre representasjon av organiserte og gjennom å gjøre det mer attraktivt å være og å bli tillitsvalgt.

Formålkapitlet gir en klar og tydelig retning for hvordan de sentrale parter ønsker at det lokale partssamarbeidet skal foregå. Det er viktig at de sentrale parter tydeliggjør de gjensidige forpliktelser som følger av hovedavtalen overfor lokale parter. Hovedavtaleveilederen som er utarbeidet og de sentrale partenes fellesskolering er således viktige bidrag for en lokal praktisering av hovedavtalen i tråd med formålet.

## Unios krav:

Unio vil på denne bakgrunn fremme krav om konkrete endringer og forbedringer i hovedavtalen:

Unio fremmer følgende krav til endring av hovedavtalen.

Krav til strykninger er markert med ~~gjennomstryking~~. Krav til ny tekst er markert med **understreking og fet skrift**.

## Del A

### § 4-7 – Forhandlinger etter HTA kap. 3, 4 og 5

Lønnsforhandlinger med hjemmel i Hovedtariffavtalen skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlings sammenslutnings lokale ledd. At en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelater ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i forhandlingene **av sin arbeidstakerorganisasjon, jf. dog 2. ledd.**

Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan det føres forhandlinger etter forhandlings sammenslutningsmodellen. De lokale parter bør drøfte om lokale lønnsforhandlinger skal føres etter slik modell. Ved slike forhandlinger skal forhandlings sammenslutningens lokale ledd, på vegne av arbeidstakerorganisasjonene, anbefale eller forkaste forhandlingsløsningen.

Oppnås ikke enighet, angir forhandlingshjemplene tvisteløsning. Hver av partene, kommunen/fylkeskommunen/bedriften og arbeidstakerorganisasjonen(e) eller forhandlings sammenslutningens lokale ledd, kan bringe tvisten inn for angjeldende tvisteløsning.

## Del B

### § 2-2 Tillitsvalgt

Arbeidstaker tilsatt i kommunen/fylkeskommunen og som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som fremgår av denne avtalen. **↓ kommuner/fylkeskommuner der en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem, kan vedkommende utpekes til tillitsvalgt av sin arbeidstakerorganisasjon.**

### § 3-3 Tillitsvalgtordningen

c) Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet om frikjøpsordning for tillitsvalgte, baseres frikjøpsomfang på drøftingsgrunnlaget i § 3-3 a) og etter følgende minimumstildeling:

- (1) Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 375 medlemmer,
- (2) eller 275 medlemmer og disse
  - arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag-/yrkesgrupper, **eller**
  - **representerer en stor andel medlemmer i turnusordninger.**

Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene (1) og (2), får tildelt ressurser i forholdet mellom medlemstallet og hhv. 375 (1) eller 275 (2).

Ut fra lokale forhold, jf. § 3-3 a) drøfter de lokale parter tildeling av ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i punkt (1) og (2)

Organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i (1) og (2) får tildelt 1 ekstra heltids tillitsvalgtressurs når de representerer ytterligere 475 medlemmer, deretter for ytterligere 575 medlemmer. **Organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i (1) og (2), men færre enn 850 (1) eller 750 (2), får tildelt ekstra tillitsvalgtressurs i forholdet mellom det resterende medlemstallet og 475. Tilsvarende forholdstallberegning for de ytterligere 575.**

*Hvis kravet til siste ledd innfris, strykes gjeldende nest siste ledd.*

### § 3-5 Permisjon

d) Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på heltid eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon/ forhandlings sammenslutning vedkommende er medlem av. **Arbeidstaker som etter endt oppdrag går tilbake til den etat/enhet vedkommende har permisjon fra, skal såfremt det er mulig, gå tilbake til den stilling vedkommende hadde før permisjonen. Ved eventuelt skifte av stilling skal det under ingen omstendighet tilbys lavere stilling enn den permisjonen er gitt fra. Det skal tas hensyn til rimelig avansement som vedkommende ville ha kunnet påregne om permisjonen ikke hadde blitt gitt.**

### § 3-6 Tillitsvalgtopplæring

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for deres funksjon som tillitsvalgt.

Forholdene skal legges til rette slik at det tas hensyn til arbeidstakerorganisasjonens/ forhandlings sammenslutningens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring.

Ved slik opplæring gis det permisjon med **full** hel eller delvis lønn. For hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt gis permisjon med full lønn. Med lønn menes i denne forbindelse ordinær lønn, faste årsbeløp og variable tillegg etter oppsatt turnusplan.

**Turnusarbeidere som deltar på tillitsvalgtopplæring på sine fridager i turnus, gis ny fridag som kompensasjon.**

Den tillitsvalgte har rett og plikt til å delta i den generelle opplæring som finner sted for vedkommendes yrkesgruppe i kommunen.

## Krav til protokollen:

### **Partsamarbeid som faktor for redusert sykefravær og frafall fra yrker i offentlig sektor**

Partene er enige om at det skal nedsettes en partssammensatt arbeidsgruppe. Arbeidsgruppen skal drøfte og foreslå tiltak for:

- å gi partene økt kompetanse om hvordan de kan bidra i HMS-arbeidet for å legge forholdene til rette for å unngå emosjonelt stress og overbelastning av de ansatte.
- å gjøre arbeidsplassene mer attraktive og bidra til et redusert sykefravær og at færre slutter i stillingene sine.

At ansatte ikke er utsatt for emosjonell overbelastning og mistriivsel, er viktig både for den enkeltes helse, tjenestekvalitet og samfunnsøkonomi.

**Unio tar forbehold om nye og endrede krav.**