



B-rundskriv nr: 4/2010
Saksnr: 09/02033-12
Arkivkode: 510
Dato: 10.3.2010
Saksbehandler: KS Forhandling og
tariff

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

HOVEDAVTALE 1.1.2010 - 31.12.2013

Det vises til A-rundskriv nr. 4/2009 med protokoll fra forhandlingene. Det anbefalte forslaget til Hovedavtale for perioden 1.1.2010-31.12.2013 er vedtatt ved uravstemning og akseptert av arbeidstakerorganisasjonene.

Arbeidet med redigering og opptrykk av ny Hovedavtale er ferdig. Avtalen vil ventelig være i utsendelse til medlemmene i løpet av mars. Ny Hovedavtale kan hentes på ks.no. Dette rundskrivet omhandler blant annet informasjon om endringene i Hovedavtalen samt merknader til enkelte bestemmelser i del A og del B hvor partene sentralt er enige om forståelsen og anbefalt praktisering. Hovedavtalen, forhandlingsprotokollen og rundskrivet må leses i sammenheng.

Generelt

Rundskrivet omhandler i hovedsak Hovedavtalen del A og del B. Hovedavtalens (HA) inndeling i del A, B og C er uendret og materielt innhold er i store trekk videreført. Innholdet i del B § 7 Kompetanseutvikling ble inntatt i HTA kap 3 pkt. 3.3 pr. 1.5.2008 og utgår nå fra Hovedavtalen. HA del B og del C § 10 Utlønningsform utgår også. Dette skal ikke medføre endringer i praksis når det gjelder utbetaling av variable tillegg iht HTA kap 1 § 5. Partene kan eventuelt kreve bestemmelsen inntatt i HTA pr 01.05.2010.

Formål og intensjoner

De sentrale parter har inngått Hovedavtalen for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer. Avtalen viderefører prinsippet om at arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette understrekes i formålet til Hovedavtalen. Det fastslås at en positiv videreutvikling av kvalitativt gode tjenester forutsetter samarbeid mellom arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner. Bestemmelsen legger videre vekt på medvirkning og medinnflytelse ved kommunal samhandling og interkommunalt samarbeid, et inkluderende arbeidsliv og at det i partssamarbeidet fremmes forståelse for og innsikt i virksomhetens påvirkning på ytre miljø og klima.

De sentrale parter peker særlig på betydningen av partssamarbeid gjennom gode prosesser for medvirkning for de ansatte gjennom ordningen med de tillitsvalgte. De øvrige bestemmelsene i Hovedavtalen må leses og forstås i lys av formålet og intensjonene i avtalen.

Informasjon og drøftinger – HA del B §§, 1-4-1, 1-4-2 og 3-1

Drøftingsplikten etter Hovedavtalen bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte som representanter for de ansatte gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer avgjørelse. Det er således arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig, før endelig beslutning fattes. Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper eller høringer erstatter ikke drøftingsretten etter Hovedavtalen.

Partene er enige om at drøftinger skal skje i møte med arbeidsgivers representant og ha et innhold og en form som gjør at de tillitsvalgtes syn kommer frem.

Fremmes det benkeforslag i et politisk organ, vil drøftingsplikten inntre umiddelbart deretter, jf Arbeidsrettens dom ARD 2008-10. I dommen bemerkes dessuten følgende *"Ut fra omstendighetene i saken finner Arbeidsretten grunn til å føye til at det vil være i strid med hovedavtalens § 3-4 bokstav b) dersom det legges opp til å treffe et vedtak på grunnlag av benkeforslag, dersom formålet er å omgå bestemmelsene om drøftingsplikt."* (någjeldende del B § 3-1 bokstav c)

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

En annen organisering av virksomheten medfører ikke at drøftingsplikten bortfaller.

Ved vurdering av eventuell konkurranseutsetting skal arbeidstakerorganisasjonene eller forhandlingssammenslutningene være representert i administrative ad hoc-grupper. Før vedtak om å konkurranseutsette en eller flere tjenester, skal den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning gis anledning til å uttale seg skriftlig for besluttede organ. Merk dessuten utvidelse av § 1-4-2 Konkurransutsetting med henvisning til lov om offentlige anskaffelser og ILO-konvensjon nr. 94. Solidaransvar innebærer at oppdragsivere som driver næringsvirksomhet kan stilles ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstakerne nedover i en kontraktskjede har til å betale lønn og feriepenge. Solidaransvar er ett av tiltakene i Regjeringens handlingsplan II mot sosial dumping og skal bidra til økt seriositet i bransjer omfattet av allmenngjøring av tariffavtale.

Lokale evalueringsmøter og temaer for disse HA del B § 1-5

HA del B § 1-5 - Oppfølging og opplæring - har fått endret ordlyd. Det skal årlig avholdes evalueringsmøter om Hovedavtalen der partene lokalt evaluerer og drøfter erfaringer knyttet til partssamarbeidet og hvor rådmann/administrasjonssjef deltar. Det vil være opp til de lokale parter selv å foreslå relevante drøftingstemaer. Eksempelvis kan rutiner for informasjon og drøftinger med tillitsvalgte, vurderinger om hensiktsmessige tillitsvalgtordninger, samt representasjon ved lokale forhandlinger være naturlig å ta opp til diskusjon.

De sentrale parter er enige om at en gjennomgang av hvordan HA del B § 3 etterleves og forstås lokalt, er relevant å drøfte i evalueringsmøtet. Det føres referat fra møtene.

Tillitsvalgtordning, herunder struktur, tjenestefri og frikjøp – HA del B §§ 3-3 og 3-4

Utforming av lokal tillitsvalgtordning skal skje gjennom drøftinger basert på lokale behov og det drøftingsgrunnlag som særlig fremkommer av HA del B § 3-3 a og b. Lokal tillitsvalgtordning nedfelles skriftlig. Som minimum bør ordningene omtale det fastsatte antall tillitsvalgte, jfr. definisjoner i del B §§ 2-2 og 2-3, hvor i kommuneorganisasjonen disse skal utøve sin virksomhet som tillitsvalgt og eventuell frikjøpsordning. For undervisningspersonalet er de sentrale parter enige om at føringer og drøftingsgrunnlaget i § 3-3 a og b om tillitsvalgtstruktur betyr at ordningen med tillitsvalgt på arbeidsstedet gjelder.

Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet om frikjøpsordning for tillitsvalgte, baseres frikjøpsomfang på drøftingsgrunnlaget i HA del B § 3-3 og minimumstildeling etter HA del B § 3-3 c.

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. Fremtidig arbeid med samhandlingsreformen, ulike former for interkommunalt samarbeid og etablering av samkommuner er eksempler på omstillingsområder der vurdering av utvidet frikjøp iht § 3-3 j kan være aktuelt.

I partenes drøftinger om tillitsvalgtstruktur og antall tillitsvalgte må det legges vekt på at denne tilpasses kommunens eller fylkeskommunens styrings- og organisasjonsstruktur. I tillegg tas det hensyn til arbeidstakerorganisasjonens størrelse og kommunens størrelse og geografiske spredning.

Rett til fri fra ordinært arbeid HA del B § 3-4

HA del B § 3-4 4. ledd har fått tilføyelse: "For tillitsvalgte som innkalles av arbeidsgiver til møter som faller utenfor vedkommende arbeidstid, avklares om medgått tid kompenseres med timelønn eller avspasering." Kompensasjonsform avklares med den enkelte tillitsvalgte.

Fellestillitsvalgt og forhandlingssammenslutning HA del B §§ 2-4 og 3-3-c.

Alle organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt, jf HA del B § 3-3 c. Den fellestillitsvalgte skal iht HA del B § 2-4 ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgt.

Dersom en forhandlingssammenslutning lokalt velger fellestillitsvalgt og/eller felles tillitsvalgtordning, er det viktig for berørte parter at dette nedfelles skriftlig mellom arbeidstakerorganisasjonen(e) i forhandlingssammenslutningen og arbeidsgiver. Her bør det som minimum fremgå om ordningen gjelder kun fellestillitsvalgt eller en gjennomgående felles tillitsvalgtordning, herunder antall tillitsvalgte, eventuelle frikjøpsressurser og en avklaring av den fellestillitsvalgtes fullmakter og

virkeområde. Det må fremgå av fullmakten at den gjelder hovedavtalens medbestemmelsesordninger.

Det er ingen forutsetning at de organisasjonene som velger ordningen med fellestillitsvalgt også opptrer som forhandlingssammenslutning i lokale lønnsforhandlinger. Dersom de opptrer som forhandlingssammenslutning må dette fremkomme av fullmakten.

Hovedavtalens permisjonsbestemmelser HA del B §§ 3-5 og 3-6

Permisjonsrettighetene etter Hovedavtalen skal ivaretas lokalt. I tilfeller med høyt sykefravær på arbeidsplassen eller ved andre ekstraordinære situasjoner der permisjoner vil føre til vesentlig ulempe for arbeidets gang, bør permisjonene iverksettes på et tidspunkt og på en måte som sikrer forsvarlig drift. Partene mener det er spesielt viktig å hensynta dette for arbeidsplasser med få ansatte.

Tillitsvalgtopplæring HA del B § 3-6

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte. Permisjonsbestemmelser for tillitsvalgtopplæring følger av HA del B § 3-6 og gjelder for tillitsvalgte i henhold til definisjonene i HA del B §§ 2-2, 2-3 og 2-4. Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette og tillitsvalgte bør derfor gå i dialog med leder / arbeidsgiver. Tillitsvalgte skal, så langt det er mulig, være tidlig ute med permisjonssøknader slik at fraværet kan planlegges og volde minst mulig ulempe for arbeidets gang. Søknader dokumenteres med kursinnkalling/invitasjon og program. Permisjoner for tillitsvalgtopplæring etter HA del B § 3-6 skal innvilges med hel eller delvis lønn. Hovedtillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn. Partene er enige om at det som hovedregel også for øvrige tillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgtopplæring i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen evt. med tilknyttede særavtaler. Hovedavtalen i seg selv har ingen bestemmelser om godtgjøring e.l for tillitsvalgtopplæring som faller på tillitsvalgtes fritid.

Andre permisjoner HA del B §§ 3-5

Permisjonsbestemmelsene i HA del B § 3-5 gjelder den type organisasjonsoppdrag som er angitt i bestemmelsen.

Om HA del B § 3-5 bokstav c

Rett til permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager gjelder arbeidstaker i kommunen/fylkeskommunen, som er valgt fast medlem i ett eller flere av en arbeidstakerorganisasjons styrende/øverste organ, opplistet i bestemmelsen.

Lik rett til permisjon kan dessuten innvilges for:

- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i en forhandlingssammenslutning.
- Valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesorganisasjoner organisert som juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer. Dette gjelder fortsatt blant annet organisasjonenes yrkesfaglige seksjoner, for eksempel Utdanningsforbundets seksjoner/kontaktvalg.

Arbeidsgiver kan innvilge ulønnet permisjon dersom organisasjonsverv beskrevet i HA del B § 3-5 c første ledd innebærer ytterligere fravær enn 12 dager pr. år.

Om § 3-5 bokstav d)

Arbeidstaker har rett til permisjon uten lønn for å overta tillitsverv på hel- eller deltid i den arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning vedkommende er medlem av.

Ved delvis ulønnede permisjoner, kan det inngås avtale lokalt mellom kommunen og arbeidstakerorganisasjonen om at kommunen foretar utlønning og alle innbetalinger til pensjonskasse m.m. mot refusjon fra arbeidstakerorganisasjonen. Etter de sentrale parters oppfatning er det hensiktsmessig å gjøre det på denne måten.

Partssammensatt utvalg - HA del B § 4

Partssamarbeidet i kommuner/fylkeskommuner ivaretas også gjennom bestemmelsen om Partssammensatt utvalg i del B § 4.

I tillegg til representantene for de tilsatte i Partsammensatt utvalg, bør forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i utvalget delta med en observatør. Dersom kommunen/fylkeskommunen mottar henvendelse fra en av forhandlingssammenslutningene lokalt om observatørplass, oppfordres det til å imøtekomme dette. Observatøren har ikke stemmerett.

Fremme likestilling og hindre diskriminering - HA del B § 7

Bestemmelsens overskrift og innhold er noe endret. Hensikten er å forsterke betydningen av å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det presiseres at ledere og tillitsvalgte har et særling ansvar for det løpende likestillings- og ikke-diskrimineringsarbeidet.

Forhandlinger etter Hovedtariffavtalens kapittel 3, 4 og 5.

De lokale parter har en gjensidig plikt, etter skriftlig krav, å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger hjemlet i HTA, jf. HTA kap 3, pkt. 3.2.4. Slike lønnsforhandlinger skal skje mellom lokale parter hvor hhv kommunen/fylkeskommunen/bedriften og den enkelte arbeidstakerorganisasjons (eller forhandlingssammenslutnings) lokale ledd ivaretar partsforholdet, HA del A § 4-7

Ved deltakelse i og nødvendig forberedelser til lokale lønnsforhandlinger, innvilges permisjon med lønn, jf HA del B § 3-5 a. En vurdering av "nødvendige forberedelser" vil bl.a bero på forhandlingenes omfang og karakter og i hvilket omfang arbeidstakerorganisasjonens medlemmer er omfattet av forhandlingene.

Avklaring av delegasjonens størrelse og sammensetning gjøres lokalt. Det er god forhandlingsskikk at partene i lønnspolitisk drøftingsmøte (HTA vedlegg 3) gir gjensidig informasjon om forhandlingsdelegasjonenes størrelse og sammensetning. I slike drøftingsmøter innkalles alle forhandlingsberettigede organisasjoner.

Dersom en arbeidstakerorganisasjon kun har ett medlem på forhandlingsstedet, utelukker dette ikke vedkommendes adgang til å la seg representere i lokale lønnsforhandlinger. I slike tilfeller kan organisasjonene i forhandlingssammenslutningen drøfte muligheten for å ivareta enkeltmedlemmers interesser. Dersom det ikke lar seg løse, har vedkommende organisasjon et ansvar for å foreslå en løsning som også arbeidsgiver kan akseptere. Fullmakter klargjøres for arbeidsgiver skriftlig før forhandlingene.

Sentralt kontaktmøte - HA - Formål

De sentrale parter er enig om å videreføre ordningen med sentrale kontaktmøter som skal gjennomføres minst to ganger i året. Sentralt kontaktmøte har blant annet som formål å bidra til at partene lokalt følger opp Hovedavtalens intensjoner om samarbeidsformer og medbestemmelse. Andre temaer for sentralt kontaktmøte kan være fornying og kvalitet, strukturspørsmål og oppfølging av nasjonale reformer i kommunal sektor.

Sentral felles opplæring

De sentrale parter er enig om å avholde felles opplæring og informasjon om Hovedavtalen i 2010. KS vil komme tilbake med nærmere informasjon om dette. Kurstilbud gjennom planlagt fellesopplæring dekker i utgangspunktet KS opplæringskapasitet på dette området i 2010.

Per Kristian Sundnes
Områdedirektør

Hege Mygland
Avdelingsdirektør