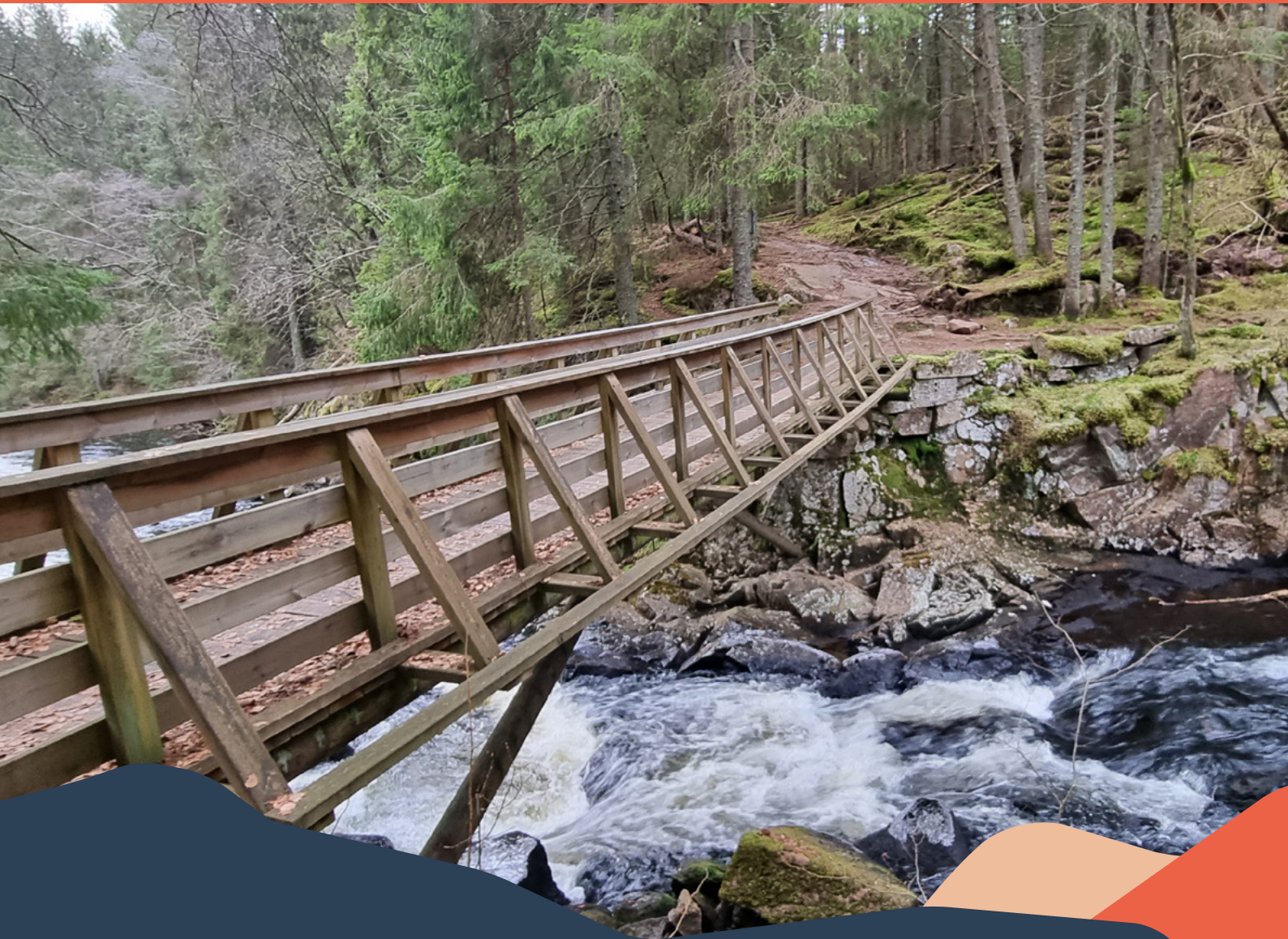


HOVEDAVTALE- VEILEDER

KS, LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne kommune har i felleskap laget dette heftet som en veileder til hvordan vi mener de mest sentrale bestemmelsene kan, og i noen tilfeller skal, forstås.



Innhold

Contents	
Hovedavtalens formål	4
Definisjoner	4
Samhandlingsformer	7
Tillitsvalgtordningen	10
Frikjøpte tillitsvalgte	12
Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid	12
Permisjoner	13
Særskilte tema	16
Vedlegg	22
Referat	24
Protokoll	25



Innledning

I den norske arbeidslivsmodellen er tillitsvalgtes mulighet for medinnflytelse en svært viktig verdi. Det er gjennom samarbeid og tillit de beste forutsetninger for utvikling av kvalitativt gode tjenester i kommuner og fylkeskommuner skapes. Grunnlaget for dette finner vi i hovedavtalen (HA). Det er her vi finner de grunnleggende spillereglene som gjelder mellom arbeidslivets parter i kommunal sektor.

Hovedavtalen er en rammeavtale som gir de lokale partene relativt stor frihet til å finne gode og hensiktsmessige måter å samhandle på. Flere av bestemmelsene i avtalen gir rom for tolkning, hvor det ikke er mulig å gi helt presise svar på hvordan bestemmelse(n)e skal forstås. Veilederen skal bidra til en god praktisering av hovedavtalen i den enkelte kommune/fylkeskommune/virksomhet. Den er ikke ment som en tolkningsbeskrivelse.

KS, LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne kommune har i felleskap laget dette heftet som en veileder til hvordan vi mener de mest sentrale bestemmelsene kan, og i noen tilfeller skal forstås. Definisjoner, samhandlingsformer, tillitsvalgtordningen, frikjøp, partssammensatt utvalg og permisjoner er noen av temaene vi omtaler nærmere i denne veilederen. Veilederen inneholder også praktiske råd. Vi oppfordrer de lokale parter på alle nivå i kommunene/fylkeskommunene til aktivt å bruke veilederen i det lokale partssamarbeidet.

Denne veilederen må leses og forstås i sammenheng med hovedavtalens formål. De lokale parter bør i felleskap gjennomgå formålet. En slik gjennomgang vil være et godt utgangspunkt for å avklare nærmere hvordan det lokale partssamarbeidet skal praktiseres. I tillegg til denne veilederen finnes det mer informasjon i B-rundskriv (p.t B-rundskriv 1/2022) og forhandlingsprotokoll til hovedavtalen. Begge disse dokumentene finnes bakerst i den trykte utgaven av hovedavtalen.

God lesning.

Oslo, februar 2023

Se begreps-oversikt for definisjon av tariffavtale

Hovedavtalens 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 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 arbeids-
evne 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.

Definisjoner

Arbeidsgiver

Arbeidsgiver defineres som kommunestyret, fylkestinget, styret eller den som er delegert slik myndighet eller den som i arbeidsgivers sted leder den enkelte enhet i samsvar med gitte fullmakter.

Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret. Med hjemmel i kommuneloven § 13-1, 7. ledd har kommunedirektøren et lovfestet ansvar for å utøve det løpende personalansvaret/arbeidsgiveransvaret.

Hvordan dette ansvaret delegeres videre i administrasjonene vil være avhengig av styrings- og lederstrukturen i kommunen. Ledere med personalansvar og fullmakter vil som regel representere kommunen som arbeidsgiver.

Tillitsvalgt

Tillitsvalgt er en arbeidstaker ansatt i kommunen eller fylkeskommunen, som er valgt/utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon til å ivareta de oppgaver som framgår av hovedavtalen.

Det må være minst to medlemmer fra samme organisasjon på arbeidsplassen/virksomheten /enheten, for at organisasjonen skal ha rett til å velge en tillitsvalgt. Man kan derfor ikke være tillitsvalgt kun for seg selv.

Arbeidsgiverbegrepet er regulert i hovedavtalen del B § 2-1

Tillitsvalgtbegrepet er regulert i hovedavtalen del B § 2-2



FAKTA

Det organiserte arbeidslivet

Det norske arbeidslivet kjennetegnes av at arbeidslivets parter har tillit til hverandre og samarbeider om å finne helhetlige løsninger på vegne av medlemmene. Forutsetningen for den norske arbeidslivsmodellen er at både arbeidstakerne og arbeidsgiverne er organiserte, og at deres organisasjoner inngår tariffavtaler. Det er gjennom tariffavtaler partene avtaler brede og kollektive løsninger.

Høy organisasjonsgrad og ansvarlige organisasjoner på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden sikrer legitimitet og tillit til den norske modellen.

Trepartssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og nasjonale myndigheter er bærebjelken i modellen. Den koordinerte lønnsdannelsen og de nasjonale medbestemmelsesprosessene (kontaktmøter, høringer o.l.) har bidratt til høy sysselsetting og økonomisk vekst, til gode velferdstjenester og et velutviklet sosialt sikkerhetsnett i Norge sammenliknet med mange andre land.

I arbeidslivet er det arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene som står for det daglige partssamarbeidet, og har ansvar for å finne løsninger innenfor eksisterende lov- og avtaleverk. Tradisjonen med at partene selv er best i stand til å finne løsninger og avtale spilleregler, reduserer behov for myndighetsreguleringer på arbeidslivsområdet. Tradisjonelt har det også vært slik at det partene på enkelte områder har avtalt, senere har blitt allmenngjort ved lov.

Arbeidsretten er delt i den individuelle og den kollektive arbeidsretten. Arbeidsmiljøloven regulerer den individuelle, mens arbeidstvistloven og tariffavtaler regulerer den kollektive.

Når en tariffavtale er inngått er både tariffpartene selv og deres medlemmer bundet av avtalens innhold. Ufravikelighetsprinsippet i den kollektive arbeidsretten fastslår at en tariffavtale ikke kan fravikes verken til gunst eller ugunst for arbeidstakerne, dersom tariffavtalen selv ikke gir hjemmel for dette.

Partsbegrepet

I det kollektivt organiserte arbeidslivet er partsbegrepet svært sentralt. Partsstatusen etableres ved inngåelse av tariffavtaler. Parter i en tariffavtale kan kun være en arbeidsgiverorganisasjon /arbeidsgiver på den ene siden og en eller flere arbeidstakerorganisasjoner på den andre siden. Ved inngåelse av tariffavtaler binder parten seg selv og partens medlemmer. De enkelte kommuner /fylkeskommuner og arbeidstakerorganisasjonenes medlemmer er medlemsbundet, og dermed pliktig til å følge inngåtte tariffavtaler.

Det å være tariffpart gir arbeidstakerorganisasjonen rett og plikt til å møte arbeidsgiver i forhandlinger og drøftinger i henhold til hjemlene i lover og tariffavtaler. Det er tillitsvalgte som ivaretar disse

rettighetene og pliktene på vegne av medlemmene og fagforeningen/parten, jf. HA del B § 3-2 a). På arbeidsgiversiden vil det være den enkelte leder som ivaretar arbeidsgivers interesser etter gitte fullmakter. Organiserte arbeidstakers rett til å være representert ved lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens (HTA) kapittel 3, 4, og 5 omtales nærmere nedenfor.

I KS' tariffområde er 42 arbeidstakerorganisasjoner part i hovedavtalen og hovedtariffavtalen. 40 av disse organisasjonene er tilsluttet 4 forhandlings-sammenslutninger, henholdsvis LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne kommune. Hvilke fagforeninger som har partsstatus, fremgår av de nevnte avtalene. Forhandlingssammenslutningene har ikke selvstendig partsstatus.



Hovedtillitsvalgtbegrepet er regulert i hovedavtalen del B §§ 2-3 jf., 3-3 d)

Fellestillitsvalgtbegrepet er regulert i hovedavtalen del B §§ 2-4, jf. 3-3 c) (3)

Hovedtillitsvalgt

Hovedtillitsvalgt er en tillitsvalgt som er valgt /utpekt av medlemmene i sin arbeidstakerorganisasjon for å koordinere og bistå de tillitsvalgte i deres arbeid overfor kommunen eller fylkeskommunen.

Den enkelte arbeidstakerorganisasjon har rett til å velge/utpeke hovedtillitsvalgt i hver kommune eller fylkeskommune. Hovedtillitsvalgt er fagforeningens fremste representant overfor arbeidsgiver.

Det samme prinsippet gjelder retten til å velge /utpeke hovedtillitsvalgt som for retten til å velge tillitsvalgt. Det må være minst to tillitsvalgte som skal koordineres. En tillitsvalgt kan ikke være hovedtillitsvalgt bare for seg selv. For organisasjoner som ikke har hovedtillitsvalgt vil denne rollen ivaretas av en tillitsvalgt, jf. HA del B § 2-2. Medbestemmelsesordningen og retten til å representere arbeidstakerorganisasjonen /parten overfor arbeidsgiver forutsetter ikke at organisasjonen har en hovedtillitsvalgt. Det vil ikke være i tråd med hovedavtalen dersom arbeidsgiver kun forholder seg til organisasjoner /forhandlingssammenslutninger som er representert ved hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt.

Fellestillitsvalgt

Fellestillitsvalgt er en arbeidstaker ansatt i kommunen eller fylkeskommunen som er valgt /utpekt av en forhandlingssammenslutning lokalt for å ivareta det ansvar og de oppgaver som tilligger hovedtillitsvalgte etter hovedavtalen. Dersom en slik ordning velges, må alle organisasjonene innen sammenslutningen som er representert i kommunen/fylkeskommunene slutte seg til denne løsningen.

Det er organisasjonene innenfor den *enkelte* forhandlingssammenslutning som selv avgjør om man vil la seg representere med en fellestillitsvalgt. Rollefordelingen mellom fellestillitsvalgt og forbundenes tillitsvalgte avklares gjennom tillitsvalgtordningen.

Det er *ikke* en forutsetning at organisasjonene som har valgt å la seg representere ved en fellestillitsvalgt i (hovedavtale)saker også skal gjøre dette ved forhandlinger etter hovedtariffavtalens forhandlingsbestemmelser.

Samhandlingsformer

Uformell kontakt	Informasjon
Drøftinger	Forhandlinger

Det skal regelmessig holdes informasjonsmøter med hoved-/felles-tillitsvalgte på sentralt nivå i kommunen/fylkeskommunen, jf. HA del b § 3-1 b)

Gode samhandlingsformer er avgjørende for å skape tillit og et godt samarbeidsgrunnlag mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Gode prosesser mellom partenes representanter er svært viktig for å etablere tjenester av god kvalitet, skape trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeide og et godt arbeidsmiljø.

Sakens karakter og kompleksitet vil ofte være avgjørende for hvilke samhandlingsform(er) som bør, og noen ganger skal, nyttes. I noen tilfeller er det både viktig og riktig å formalisere prosessene, mens i andre tilfeller kan saken finne sin beste løsning gjennom en mer uformell prosess.

Uformell kontakt

Uformell kontakt er ikke direkte regulert i hovedavtalen, men både hovedavtalens formål og enkeltbestemmelser som omtaler samarbeid, legger opp til at denne samhandlingsformen er viktig.

Slik kontakt kan forebygge misforståelser og konflikter. Det kan ofte være bedre å snakke sammen fremfor å kommunisere skriftlig.

INFORMASJON, DRØFTING OG FORHANDLING

Arbeidsgivers informasjons- og drøftingsplikt ved ulike prosesser er regulert flere steder i hovedavtalen.

Informasjon

Arbeidsgiver har et ansvar for at det avholdes regelmessige informasjonsmøter med hoved-tillitsvalgte. Organisasjoner som kun er representert ved tillitsvalgt, innkalles også til disse informasjonsmøtene. I disse informasjonsmøtene er således hovedtillitsvalgte og tillitsvalgte likestilte. Ved desentralisert fullmaktsnivå avholdes egne informasjonsmøter med berørte tillitsvalgte og arbeidsgiverrepresentanter på dette nivået. Hvor ofte slike møter skal avholdes og på hvilken måte (fysisk og/eller digitalt) avklares av partene

lokalt. Mange kommuner/fylkeskommuner har god erfaring med månedlige informasjons- og /eller drøftingsmøter.

Informasjon vil ofte komme fra arbeidsgiver, men den kan også komme fra tillitsvalgte. Tillitsvalgte skal informere arbeidsgiver om forhold som vil ha betydning for kommunen/fylkeskommunen. Eksempelvis informasjon fra medlemmer eller egen organisasjon som er av betydning for kommunen forventes det at tillitsvalgte deler med arbeidsgiver, så lenge det ikke dreier seg om informasjon gitt i fortrolighet.

Hva slags informasjon som skal gis, når og i hvilken form, vil avhenge av sakens karakter. At informasjonen både er relevant og tilstrekkelig, og at den gis i tide, er viktig for å avklare om det er behov for drøftinger, og for at eventuelle drøftinger blir reelle.

Drøftinger

Drøftingsplikten etter hovedavtalen bygger på prinsippet om at de tillitsvalgte gjennom drøftinger skal kunne påvirke beslutninger før arbeidsgiver treffer en avgjørelse. Det er arbeidsgiver som har ansvar for at slike drøftinger skjer tidligst mulig. Informasjonsmøter, deltakelse i utvalg/arbeidsgrupper /ad-hoc-grupper eller høringer erstatter ikke drøftingsplikten og drøftingsretten etter hovedavtalen.

Drøftinger innebærer at både tillitsvalgte og arbeidsgiver får mulighet til å fremme sitt syn og vurderinger i en sak(er) før det treffes en avgjørelse. Målet er å finne frem til en omforent løsning. Gode informasjons- og drøftingsprosesser hvor organisasjonene gis tid til intern behandling, vil bidra til at saken belyses så godt som mulig.

Gode drøftingsprosesser bygger på tillit. Ved slike prosesser er det grunn til å tro at det

Tillitsvalgtes informasjonsplikt følger av hovedavtalen del B § 3-2 e)

Informasjonsmøter referatføres, jf. hovedavtalen del B §§ 3-1 i) og 3-2 a)

blir lettere å få forståelse for de vurderingene partene gjør. Lar det seg ikke gjøre å bli enige ved drøftinger følger det av kommunens styringsmandat at arbeidsgiver skal treffe endelig avgjørelse i saken som er drøftet.

Drøftingene skal skje i møte med arbeidsgivers representant og ha et innhold og en form som gjør at de tillitsvalgte syn kommer frem.

Hovedavtalen del B §§ 3-1 i) og 3-2 a)

Drøftingsmøter referatføres, jf. hovedavtalen del B § 3-1- i) og 3-2 a). Dersom en sak skal behandles politisk i kommunen er det hensiktsmessig at referat(er) fra drøftingene legges ved saken.

Hovedavtalen del B § 1-4-1

Arbeidsgiver har plikt til å informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd ved omorganisering og driftsinnskrenkning som kan få sysselsettingsmessige konsekvenser. Særskilt nevnt er informasjons- og drøftingsplikten i forbindelse med informasjonsprosedyrer, sammensetningen av ad hoc-grupper, bestemmelse om tidsplan og prosedyrer ved nedbemanning, utlysning av nye stillinger og alternative løsningsmodeller ved avgang.

Hovedavtalen del B § 3-1 c)

Arbeidsgiver har videre en informasjons- og drøftingsplikt ved endringer og omstillinger i kommunen/fylkeskommunen, mellom kommuner/fylkeskommuner og ved oppfølging og implementering av nasjonale reformer som vil få betydning for arbeidstakerne. I selve bestemmelsen er det presisert at arbeidstakernes behov for trygghet skal ivaretas gjennom åpne planprosesser hvor mål og konsekvenser så langt som mulig gjøres kjent.

Hovedavtalen del B §§ 3-1 d), e) og 3-2 g)

Ved ledige og nyopprettede stillinger og utarbeidelse av prosedyrer for utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til og intervju av aktuelle kandidater, gjelder også en informasjons- og drøftingsplikt for arbeidsgiver.

Arbeidsgiver skal også sende søkerliste til tillitsvalgte, orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi de nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

Forhandlinger

Målet med forhandlinger er at minst to likeverdige parter (arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjon) skal komme frem til en løsning partene kan leve med. En sentral forhandlingshjemmel i hovedavtalen er del A § 4-5. Her fremgår det at lokale særavtaler kan inngås med hjemmel i sentral tariffavtale, eller for å regulere lokale forhold som ikke er regulert. Hovedavtalen del A § 6-2 har bestemmelser om hvordan uenighet i slike forhandlinger skal løses.

Særskilte forhandlingshjemler finnes i hovedavtalen, hovedtariffavtalen og flere sentrale generelle særavtaler (SGS) og sentrale forbundsvise særavtaler (SFS). I hovedtariffavtalen, kapitlene 3, 4 og 5, finnes hjemlene for lokale lønnsforhandlinger. Ved eventuell uenighet i lokale lønnsforhandlinger løses denne i henhold til tvisteløsningen som framgår av den aktuelle forhandlingsbestemmelsen.

Det skrives enighets- eller uenighetsprotokoll etter fullførte forhandlinger.

Partssammensatt utvalg/ administrasjonsutvalg

Partssammensatt utvalg, også ofte kalt administrasjonsutvalg er regulert i hovedavtalen del B § 4 og kommuneloven § 5-11. I alle kommuner og fylkeskommuner skal det opprettes ett eller flere partssammensatte utvalg. Ved at utvalget er et kommunalt organ gjelder kommunelovens vanlige regler, som for folkevalgte organ. Hvilket blant annet betyr at ansattrepresentantene har møterett og møteplikt, jf. kommuneloven § 8-1

Utvalget behandler saker som gjelder forholdet mellom kommunen som arbeidsgiver og de ansatte, slik som:

- Overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk
- Kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak
- Oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer

Utvalget består av:

- Folkevalgte utpekt av kommunestyret
- Ansattrepresentanter utpekt av organisasjonene

Kommuneloven § 13-4, 2. ledd

Ansattrepresentantene deltar ikke i saker som dreier seg om forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte, som blant annet, jf. kommuneloven § 13-4, 2. ledd:

- Arbeidsgivers forberedelser til forhandlinger med arbeidstakerne
- Arbeidskonflikter
- Rettstvister med organisasjonene

Det skal være minst to ansattrepresentanter som skal representere *samtlig*e ansatte. Ansattrepresentantene velges personlig for to år om gangen. Selv om det er fagforeningene, med hjemmel i hovedavtalen del B § 4 som velger ansattrepresentantene, er disse *ikke* tillitsvalgte som kun representerer *egne* medlemmer i utvalget, men *alle* ansatte. Det er imidlertid ikke uvanlig at ansattrepresentantene også er tillitsvalgt etter hovedavtalen.

Dersom arbeidstakerorganisasjonene ikke blir enige om annet, utpekes ansattrepresentantene etter forholdstallsprinsippet. Dette fungerer på følgende måte:

I kommune X er arbeidstakerne representert av fem arbeidstakerorganisasjoner. Disse har henholdsvis 300, 250, 90, 80 og 15 medlemmer. For å illustrere hvordan forholdstallsprinsippet sørger for fordeling av representanter til parts-sammensatt utvalg etter hovedavtalen Del B § 4 brukes delingstallene slik:

Organisasjon A med flest medlemmer utpeker den første representanten. Den andre representanten går til organisasjon B, som har nest høyest medlemstall.

En tredje representant beregnes ut fra neste tall i synkende rekke, og utpekes av fagforening A.

Det er altså den til enhver tid høyeste sum på tellende antall medlemmer som er avgjørende for representantenes fordeling.

Organisasjonene kan samarbeide om felles representanter hvis ønskelig.

Det følger av hovedavtalen del B § 4 at forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett. Det er sammenslutningen selv som må meddele behovet for observatørplass.

Fagforening	Medlemstall	Første delingstall – 1,4	Andre delingstall – 3	Tredje delingstall – 5
A	300	$300/1,4= 214$	$300/3= 100$	$300/5= 60$
B	250	$250/1,4= 178$	$250/3= 83$	$250/5= 50$
C	90	$90/1,4= 64$	$90/3= 30$	$90/5= 18$
D	80	$80/1,4= 57$	$80/3= 27$	$80/5= 16$
E	15	$15/1,4= 11$	$15/3= 5$	$15/5= 3$



Tillitsvalgtordningen, både struktur og frikjøp, er regulert i hovedavtalen del B § 3-3

Hovedavtalen del B § 3-3 b)

Drøftingsgrunnlaget følger av hovedavtalen del B § 3-3 a)

Tillitsvalgtordningen

Det er gjennom ordningen med tillitsvalgte ansattes medbestemmelse ivaretas. Formålet med tillitsvalgtordningen er å skape rasjonelle, hensiktsmessige og velfungerende medbestemmelsesordninger som sikrer at de tillitsvalgte får ta del i beslutningsprosesser som kan få konsekvenser for de ansatte. Formålet kommer til uttrykk i selve bestemmelsen.

Tillitsvalgtordningen *skriftliggjøres* for den enkelte organisasjonen og arbeidsgiver. Generelt bør tillitsvalgtordningen tas opp til ny drøfting ved behov.

Utformingen av tillitsvalgtordningen skal drøftes med tillitsvalgte, slik det framgår av bestemmelsen. Tillitsvalgtordningen må utformes slik at den gir tillitsvalgte, medlemmene de representerer og arbeidsgiver forutsigbarhet. Det må videre tas hensyn til antall medlemmer og tariffavtalens omfang. Tillitsvalgtstrukturen skal tilpasses kommunens/fylkeskommunens geografiske spredning samt styrings- og organisasjonsstruktur. Med utgangspunkt i denne bestemmelsen og basert på lokale forhold, skal partene lokalt drøfte behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser.

Det følger av drøftingsgrunnlaget i selve bestemmelsen og nærmere beskrivelse av grunnlaget i forhandlingsprotokollens punkt 3 om tillitsvalgtordningen at drøftingene blant annet skal baseres på:

- **Antall yrkesaktive medlemmer og fordelingen av disse på ulike arbeidsplasser**
 - » Kompleksitet, antall yrkesgrupper, arbeidstidsordninger mv.
- **Tariffavtalenes omfang**
- **Lokal styrings- og organisasjonsstruktur**
 - » Antall virksomheter og avdelinger, sentralisert- eller desentralisert ledelse mv.
- **Geografisk spredning**
- **Andre lokale forhold**
 - » Kommunesammenslåinger, interkommunale samarbeid, omstillingsprosesser internt i kommunen ol.

På bakgrunn av drøftingene bør partene bli enige om en tillitsvalgtordning. Bestemmelsene i § 3-3 c) (1), (2) og (3) benyttes ved lokal uenighet, og anses som tvisteløsning.

Sjekkliste som utgangspunkt for drøftingene om tillitsvalgtordningen og hva partene kan bli enige om:

- Antall tillitsvalgte og hvilke nivåer de er på
 - » Hvem er tillitsvalgte og hvor arbeider de
 - » Arbeidsfordeling mellom tillitsvalgte og hovedtillitsvalgt (Hvem møter hvor/på hvilket myndighetsnivå og hvilke ledere møter de?)
 - » Hvem representerer organisasjonen ved tillitsvalgtes /hovedtillitsvalgtes/-fellestillitsvalgtes fravær
 - » Valg av tillitsvalgte meddeles arbeidsgiver skriftlig, jf HA del B § 3-3 g)
- Formelle møtepunkt mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver
 - » Faste møtepunkter på sentralt nivå i kommunen og på det enkelte tjenestested
 - » Representasjon i eventuelle utvalg, arbeidsgrupper ol.
 - » Hva er hensiktsmessig møteform; fysisk og/eller digitalt
- Organisasjonenes eventuelle frikjøppressurs
 - » Organisasjonene fordeler selv ressursen etter drøftinger med arbeidsgiver
 - » Anledningen til å bytte faste frikjøpsdager til andre dager ved behov
- Hvilke ledere som ivaretar arbeidsgivers interesser på de ulike enheter /tjenesteområder/arbeidsplasser og hvilke fullmakter disse har
- Felles forståelse av de faktiske forholdene i virksomheten
- Drøfte hvordan arbeidssituasjonen for tillitsvalgte i turnusordninger praktisk kan tilpasses ivaretagelse av vervet.
- Dersom det etableres en fellestillitsvalgtordning:
 - » Organisasjonene i den enkelte sammenslutningen avgjør dette
 - » Arbeidsfordelingen mellom fellestillitsvalgt og forbundenes tillitsvalgt(e) tydeliggjøres.
 - » Velger man slik ordning meddeles dette arbeidsgiver skriftlig

Frikjøpte tillitsvalgte

Organisasjonenes frikjøp fastsettes etter drøftinger i henhold til hovedavtalen del B § 3-3 a). Det skal tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser. Normtallene for frikjøpsressursen gjelder bare hvis det ikke oppnås enighet etter drøftinger.

Hovedavtalen del B §§ 2-2, 2-3 og 2-4

Dette gjelder tillitsvalgte etter hovedavtalen. Frikjøpte tillitsvalgte fritas fra arbeidsplicht for å skjømte tillitsvervet. Dette innebærer at arbeidsplichten og oppgavetilfanget i den ordinære stilling reduseres tilsvarende frikjøpsprosenten. Den frikjøpte tiden skal brukes til tillitsvalgtarbeid etter hovedavtalen og medlemmer som er ansatt i kommunen. Tid til arbeid for egen organisasjon (organisasjonsverv) faller utenfor. Dette følger av § 3-3 b) siste avsnitt.

Hvis organisasjonen har frikjøpsressurs, vil det som regel være hovedtillitsvalgt som tildeles denne ressursen, men ikke nødvendigvis. Det er organisasjonen som selv fordeler den tildelte frikjøpsressursen etter drøftinger med arbeidsgiver. Arbeidstakerorganisasjonen orienterer arbeidsgiver om eventuelle endringer i arbeidsfordelingen mellom de frikjøpte tillitsvalgte.

Frikjøpsressursen er ofte knyttet opp til enkelte dager, men den må ikke være det. Frikjøpsressursen kan også tas ut fleksibelt. Arbeidsgiver bør tilstrebe å legge møter og forhandlinger i tillitsvalgtes frikjøpte tid. Delvis frikjøp er ikke til hinder for at tillitsvalgte kan ha rett til tjenestefri etter hovedavtalen del B § 3-4.

Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid

Tillitsvalgte etter hovedavtalen har rett til tjenestefri for å utføre tillitsvalgtarbeid uten trekk i lønn. Som det fremgår av bestemmelsen, skal det imidlertid tas hensyn til arbeidssituasjonen. Tillitsvalgtarbeid skal volde minst mulig ulempe for arbeidets gang og fraværet skal normalt avtales i forkant.

Arbeidsgiver på sin side har et ansvar for å legge til rette for like arbeidsvilkår blant de tillitsvalgte. Det skal ikke bare tas hensyn til tillitsvalgte som jobber dagarbeid, men også de som jobber turnus. Det fremgår av bestemmelsens fjerde avsnitt at arbeidssituasjonen, for tillitsvalgte som arbeider turnus, etter drøftinger tilrettelegges slik at de får samme arbeidsforhold og vilkår som tillitsvalgte som arbeider dagtid. Det kan oppstå spesielle utfordringer innenfor tjenesteområdene med turnusarbeid. Bemanningssituasjonen kan for eksempel gjøre det mer krevende for tillitsvalgte å utføre sine tillitsvalgtoppgaver. Møter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte skal så langt det er mulig legges til tidspunkt som tar hensyn til de tillitsvalgtes arbeidstidsordninger. Drøftingen av tillitsvalgtes individuelle tilretteleggingsbehov tar utgangspunkt i den konkrete turnusen hen går i.

Tjenestefri for tillitsvalgte er noe annet enn frikjøp. Delvis frikjøp er imidlertid ikke til hinder for at tillitsvalgte kan ha rett til tjenestefri etter hovedavtalen del B § 3-4. I tillegg til å ivareta oppgaver etter hovedavtalen, som for eksempel deltakelse i tilsettingsprosesser, informasjonsmøter, drøftinger og forhandlinger, ligger det også til rollen som tillitsvalgte å ivareta medlemmer ansatt i kommunen/fylkeskommunen. Dette kan innebære å delta i møter med medlemmer angående saker om stillingsvern, konflikter, advarsel, tilrettelegging og lignende. En konsekvens av dette kan være at tillitsvalgt i perioder får redusert arbeidskapasitet i stillingen den tillitsvalgte har i kommunen/fylkeskommunen.

Tjenestefri er regulert i hovedavtalen del B § 3-4

Hovedavtalen del B § 3-4, femte avsnitt

KOMPENSASJON VED INNKALLELSE TIL MØTER UTENFOR ARBEIDSTIDEN

Ved innkallelse til møter og lokale forhandlinger utenfor arbeidstiden må det avklares om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering. Bestemmelsen omfatter tillitsvalgte etter hovedavtalen del B §§ 2-2, 2-3 og 2-4 når arbeidsgiver innkaller til møter som faller utenfor den tillitsvalgtes arbeidstid.

har rett til permisjon med lønn i inntil tolv arbeidsdager per år ved deltakelse i disse organene.

Organene er:

- styrende (vedtektsfestede) sentrale organer
- styrende (vedtektsfestede) distrikts-/fylkesorganer
- øverste (vedtektsfestede) organ på distrikts-/fylkesplan
- og dessuten til valgte medlemmer og delegater for å møte i den enkelte arbeidstakerorganisasjons/hovedorganisasjons høyeste organ (landsmøter/kongresser o.l.)

Hovedavtalen del B § 3-5

Permisjoner – organisasjonsverv og tillitsvalgtopplæring

Permisjon ved deltakelse i lokale og sentrale forhandlinger og ved organisasjonsoppdrag og -verv er regulert i hovedavtalen del B § 3-5. Permisjoner etter denne paragrafen gjelder for alle arbeidstakere som påtar seg verv i fagforeningen, slik det framgår av bestemmelsen. Det er med andre ord ikke et krav om å være tillitsvalgt etter definisjonene i hovedavtalen, jf. HA del B §§ 2-2 – 2-4.

Organisasjonene kan ha ulike navn på disse organene, som for arbeidsgiver kan være vanskelig å vite om omfattes av opplistingen over. På arbeidsgivers oppfordring bør ansatte som søker om permisjon for deltakelse i nevnte organ, klargjøre organets status i fagforeningens organisasjon.

Hovedavtalen del B 3-5 a)

Permisjon og forhandlinger

Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger gis permisjon med lønn. Rett til permisjon forutsetter at det foreligger arbeidsplikt. Eventuelle forberedelser på fritiden er ikke omfattet av bestemmelsen. Hvor mye tid som skal brukes til forberedelser må vurderes konkret og ses i sammenheng med hovedtariffavtalen kapittel 3.2.1 og vedlegg 3. En rekke momenter vil kunne være av betydning, slik som:

- Forhandlingenes omfang og karakter, samt grunnlag (hjemmel)
- Antall medlemmer som skal representeres
- Forhandlingenes kompleksitet

Bestemmelsen åpner imidlertid opp for å likestille visse organer, jf. hovedavtalen § 3-5 c) andre og tredje avsnitt.

Organer som kan likestilles:

- Tilsvarende organer i yrkesfaglige organisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer
- I tilsvarende organer i forhandlings-sammenslutningen.

Ved deltakelse i slike organisasjonsorganer kan permisjon med lønn innvilges.

Dersom permisjon for ivaretagelse av organisasjonsverv etter § 3-5 c) medfører fravær på mer enn tolv dager, kan arbeidsgiver gi ulønnet permisjon.

Ansatte som velges til tillitsverv i den organisasjonen og/eller forhandlings-sammenslutningen vedkommende er medlem av, har rett til

Hovedavtalen del B §§ 3-5 c) og 3-5 d)

Organisasjonsverv

Ansatte som er valgt som fast medlem til bestemte organer i arbeidstakerorganisasjonen,

Hovedavtalen del B § 3-5 d)

permisjon uten lønn, jf. hovedavtalen del B § 3-5 d). Fordi det dreier seg om et tillitsverv må den ansatte velges. Ved delvis ulønnede permisjoner (deltidsverv) kan det inngås avtale om at kommunen forskutterer lønn. De sentrale parter anser dette som en hensiktsmessig løsning.

Tillitsvalgtopplæring

Permisjon til tillitsvalgtopplæring gis uavhengig av eventuelle andre permisjonsrettigheter, eksempelvis etter hovedavtalen del B §§ 3-4 og 3-5. Organisasjonstillitsvalgte, jf. hovedavtalen del B § 3-5 og teksten over, har ikke rettigheter etter hovedavtalen del B § 3-6.

Hovedavtalen del B § 3-6

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for tillitsvalgtfunksjonen. Formålet med slik opplæring er å sette den tillitsvalgte i bedre stand til å skjøtte vervet som tillitsvalgt.



Hovedavtalen del B § 3-6 første og andre avsnitt

Det skal tas hensyn til organisasjonens og den enkelte tillitsvalgtes behov for opplæring. Dette er presisert i selve bestemmelsen.

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte. Tillitsvalgte har rett til opplæring i temaer av betydning for deres funksjon som tillitsvalgt. Arbeidsgiver skal legge forholdene til rette for at slik opplæring skal kunne gjennomføres, og tillitsvalgte bør derfor ha en dialog med arbeidsgiver om dette.

Hvis det er høyt sykefravær på arbeidsplassen eller andre ekstraordinære situasjoner som gjør at tillitsvalgtes fravær medfører vesentlig ulempe for arbeidets gang bør permisjonen gis på et annet tidspunkt slik at forsvarlig drift kan sikres. Det er spesielt viktig å ta hensyn til dette på arbeidsplasser med få ansatte.

Tillitsvalgte gis permisjon med hel eller delvis lønn. Hovedtillitsvalgte og fellestillitsvalgte gis alltid permisjon med full lønn. De sentrale parter er enige om at det også som hovedregel innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgte som deltar i tillitsvalgtopplæring i hovedavtale, hovedtariffavtale og tilknyttede særavtaler og lovbestemmelser.

Tillitsvalgtopplæring som faller på den tillitsvalgtes fritid er ikke regulert i denne bestemmelsen, noe som fremgår av B-rundskriv 1/2022 under avsnittet om tillitsvalgtopplæring hovedavtalen del B § 3-6.



Særskilte tema

PERSONOPPLYSNINGER OG LOKALE FORHANDLINGER jf. HOVEDTARIFFAVTALEN VEDLEGG 3

Med hjemmel i personvernforordningen artikkel 6 nr. 1 bokstav b og artikkel 9 nr. 2 bokstav b samt personopplysningsloven § 6, vil arbeidsgiver ha grunnlag for å behandle personopplysninger om fagforeningsmedlemskap i den utstrekning det er nødvendig for å oppfylle tariffoppliktelse. For å kunne ivareta arbeidsgivers forpliktelser ved lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3, 4 og 5 forutsetter dette at arbeidstakernes eventuelle fagforeningsmedlemskap er kjent for arbeidsgiver. Partene legger til grunn at personvernregelverket ikke er til hinder for at arbeidsgiver i denne sammenheng behandler opplysninger om fagforeningsmedlemskap. Det vises til HTA vedlegg 3 for informasjon om hvordan arbeidsgiver skal forholde seg til uorganiserte arbeidstakere.

PARTSSAMARBEID OM KLIMA- OG MILJØTILTAK

Hovedavtalens formål slår fast at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet. FNs bærekraftsmål et stort tema som kan være vanskelig å omsette til konkrete og håndterbare problemstillinger. I det lokale partssamarbeidet om klima og miljøtiltak anbefales det å fokusere på utfordringer som faktisk kan håndteres lokalt. Det lokale partssamarbeidet om klima- og miljøtiltak kan bidra til bedre forankring og etterlevelse, til nyutvikling, og til ideer og tiltak tilpasset hver arbeidsplass. Hva partsarbeid som fremmer bærekraftsmålene faktisk betyr, og innebærer for kommunen /fylkeskommune som arbeidsgiver og på den enkelte arbeidsplass, er et viktig drøftingstema.

Partene kan for eksempel drøfte hvordan kommunen/fylkeskommunen som arbeidsgiver kan bidra til reduserte klimautslipp, reduksjon av forurensing/klimaavtrykk, forhindring av tap av biologisk mangfold samt forslag til hvordan disse målene kan nås. Kommunens/fylkeskommunenes bruk av kjøretøy og transportbruk i tjenesten, energieffektivitet, avfallshåndtering på arbeidsplassen, reisereglement, bruk/utskifting av arbeidstøy, fysisk deltakelse på kurs/møter vs. digital deltakelse, gjenbruk og innkjøp er eksempler på hva som kan drøftes for å finne gode tiltak.

INKLUDERENDE, HELSEFREMME OG FOREBYGGENDE ARBEIDSMILJØ

I tråd med hovedavtalens formål skal de lokale parter samarbeide for et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø. De lokale partene må samarbeide om å identifisere hva som gir et mer inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass, herunder aktuelle risiko- og vernefaktorer. Med utgangspunkt i tilgjengelig kunnskap kan aktuelle temaer for arbeidet være heltid og bemanning, fagmiljø og kompetanseutvikling, samt helsefremmende arbeidstidsordninger. De sentrale parter viser for øvrig til hvordan det arbeides med arbeidsmiljøet i IA-bransjeprogrammene, herunder rolleforståelse i arbeidsmiljøarbeidet.

KOMMUNAL SAMHANDLING/ INTERKOMMUNALT SAMARBEID

Ved samhandling på tvers av kommunegrensene er ansattes medbestemmelsesrett gjennom tillitsvalgte fremhevet i en egen bestemmelse. Det følger av hovedavtalen del B §§ 1-4-3, jf., 3-3 a) og b), at dersom oppgaver vurderes utført gjennom kommunal

samhandling og/eller interkommunalt samarbeid, skal de berørte parter tidligst mulig oppta drøftinger om tillitsvalgtordningen og hvordan de ansattes medbestemmelse skal ivaretas. Formålet med bestemmelsen er å sikre tillitsvalgtes medbestemmelse i de tilfeller oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid.

Prinsippet om at det er arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner de hensiktsmessige løsningene for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse, gjelder uavhengig av kommunens/fylkeskommunens valg av organisasjonsform.

Å organisere deler av driften på tvers av kommunegrensene medfører ingen forskjell når det gjelder informasjons- og drøftingspliktene som ligger i hovedavtalen. På vanlig måte skal drøftingsplikten ivaretas på det nivå der beslutningen fattes.

BEGREPET «SÅ TIDLIG SOM MULIG»

I saker hvor det foreligger informasjons- og drøftingsplikt, skal tillitsvalgte gis en reell mulighet til å påvirke saken, hvilket forutsetter at de involveres så tidlig som mulig.

Når «så tidlig som mulig» er, må vurderes konkret i den enkelte sak. Arbeidsgiver må kunne foreta forberedende undersøkelser før tillitsvalgte involveres. Dette kan både være hensiktsmessig av hensyn til arbeidsmiljøet og for å unngå unødig uro på arbeidsplassen. Tillitsvalgte på sin side må gis tilstrekkelig tid til å sette seg inn i saken slik at de med god forankring gis en reell mulighet til å påvirke saken før arbeidsgiver treffer endelig avgjørelse.

AD HOC-UTVALG

Medbestemmelse kan blant annet utøves gjennom ad hoc-utvalg, også ofte kalt partssammensatte arbeidsgrupper. Ved bruk av slike utvalg følger det av hovedavtalen del B § 1-3 at partene som hovedregel skal være representert i ad hoc-utvalg som utreder administrative spørsmål. Det er arbeidsgiver som avgjør om slike utvalg skal nedsettes.

Formålet med slike utvalg er å sikre ansattes medbestemmelsesrett i saker som berører dem. Bruken av slike utvalg vil imidlertid ikke erstatte drøftingsplikten etter hovedavtalen. I praksis vil slike utvalg ofte fremme forslag /anbefalinger som deretter skal drøftes etter hovedavtalen.

Å etablere slike utvalg kan være hensiktsmessig ved større prosesser, som ved:

- Gjennomgang av rutiner
- Sammenslåing av ulike virksomheter
- Virksomhetsutsetting
- Kommunesammenslåing

Sammensetningen av slike utvalg bør være rasjonell og hensiktsmessig. Det bør blant annet drøftes:

- Hvilke organisasjoner som blir berørt
 - » Det er naturlig at det er disse organisasjonene som involveres
- Hvem de som deltar representerer
 - » Organisasjonen
 - » Sammenslutningen
- Hvordan de øvrige organisasjonene skal få fremmet sine synspunkter inn i utvalgets arbeid



Lokale lønnsforhandlinger og representasjon i forhandlinger

Hovedavtalen del A § 4-7

Dersom de lokale parter finner det hensiktsmessig kan det føres forhandlinger etter forhandlingssammenslutningsmodellen. Det er ingen forutsetning at organisasjonene som velger ordningen med fellestillitsvalgt (se avsnitt over) i hovedavtalesammenheng, skal representeres av forhandlings-sammenslutningen i lokale lønnsforhandlinger. Det er organisasjonene *innen* sammenslutningen som selv velger en slik representasjonsløsning. Dersom det ikke er drøftet i lønns-politisk drøftingsmøte, jf. HTA vedlegg 3 må forhandlings-sammenslutningen klargjøre om forhandlingssammenslutningen anbefaler/forkaster forhandlingsløsningen, eller om sammenslutningen har fullmakt til å binde medlemsorganisasjonene til det fremforhandlede resultat.

HTA vedlegg 3

I forhandlinger kan arbeidstakerorganisasjonene gi forhandlingsfullmakt til andre lokalt representerte organisasjoner.

Selv om en fagforening har bare ett medlem i kommunen er likevel parten/arbeidstakerorganisasjonen representert (ved dette ene medlemmet). Dette utelukker ikke dennes rett til å la seg representere i lokale forhandlinger. I slike tilfeller kan organisasjonene innen forhandlings-sammenslutningen drøfte muligheten for å ivareta enkeltmedlemmers interesser i forhandlingene. Dersom det ikke lar seg løse, har vedkommende organisasjon et ansvar for å foreslå en løsning som arbeidsgiver kan akseptere.



Forskjell på referat og protokoll

Hovedavtalen del B § 3-1 i)

Praktiske tips – referat

Følgende bør fremgå av et referat:

- Hjemmel
- Hvem som er parter og hvem som deltok på vegne av partene
- Hva saken(e) dreier seg om
- Partenes synspunkter
- Hva partene eventuelt er enige og uenige om
- Eventuelle konklusjoner

Referatet godkjennes av alle deltagende parter. Dersom det ikke gis tilbakemeldinger innen oppgitt frist legges det til grunn at referatet er godkjent. Det er ikke en forutsetning at referatet signeres av partene. Hovedpoenget med referat er å dokumentere at en problemstilling(er) har vært drøftet og at partenes synspunkter/innspill fremkommer.

Rent praktisk kan referatet godkjennes ved at arbeidsgiver sender utkastet til aktuelle partsrepresentanter, med angivelse av tilbakemeldingsfrist på eventuelle korrigeringer av referatets innhold.

Praktiske tips – protokoll

Følgende bør fremgå av en protokoll:

- Hjemmelsgrunnlag
- Hvem som er parter
- Hva saken dreier seg om
- Ved enighet skal protokollen gjengi det partene ble enige om
- Ved uenighet gjengis partenes anførsler/standpunkt/krav/tilbud
- Protokollen signeres av én partsrepresentant per part

Enighetsprotokoller binder partene. Ved enighet er det derfor viktig at det tydelig fremgår hva partene er enige om. Å bruke et klart og presist språk er en ubetinget fordel. Dersom partene i forhandlinger ikke blir enige, skrives det en uenighetsprotokoll hvor partenes anførsler skal fremgå. Arbeidsgiver kan ikke motsette seg arbeidstakerorganisasjonens eventuelle behov for ensidige protokolltilførsler (som settes inn under partenes underskrifter).

Noen sentrale begreper

Se også
arbeidstvist-
loven § 1 j)

Se også
arbeidstvist-
loven § 1 i)

INTERESSETVIST OG RETTSTVIST

Interessetvist:

Tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om hva en tariffavtale skal regulere.

Rettstvist:

Tvist mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om hvordan en tariffavtale skal forstås.

Tariffavtale:

Er en avtale mellom en fagforening og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold, jf. arbeidstvistloven § 1 e). En tariffavtale regulerer vilkår som gjelder generelt for ubestemte arbeidstakere.

Særavtaler:

Dette er *tariffavtaler* som inngås i fredsplikt. Det er tre typer særavtaler. Sentrale generelle særavtaler (SGS), sentrale forbundsvise særavtaler (SFS) og lokale særavtaler.

Særavtalene regulerer spesifikke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder alle (f.eks. reiseregulativet) eller særskilte vilkår for spesifikke yrkesgrupper, som for eksempel leger og undervisningspersonalet. Forhandlingene om SGS skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene, mens SFS forhandles mellom KS og de forbund som har interesser i saken. Forhandlinger om lokale særavtaler skjer mellom partene i kommunen /fylkeskommunen.

Twisteløsning:

Hvordan tvister skal løses er nærmere beskrevet i hovedavtalen del A § 6.

Forhandlings sammenslutninger:

Definisjonen av forhandlings sammenslutninger finnes i hovedavtalen del A § 1-5. Oversikten over hvilke arbeidstakerorganisasjoner som er tilsluttet de fire sammenslutningene finnes innledningsvis i både hovedtariffavtalen og hovedavtalen. Forhandlings sammenslutningene har ikke selvstendig partsstatus.

Vedlegg

SAMMENDRAG AV ARBEIDSRETTSDOMMER

ARD-2013-42 (Tillitsvalgtbegrepet)

Forhandlingsansvaret for undervisningspersonell ble fra 2004 overført til kommuner /fylkeskommuner. I forbindelse med overføringen ble det opprettet overgangsordninger for undervisningspersonellet, herunder om rett til å kreve tillitsvalgt på arbeidssteder hvor organisasjonen bare hadde ett medlem. Dette var et unntak fra Hovedavtalen i KS del B § 3 jf. § 2.2 om at organisasjonen må ha minst to medlemmer for å kreve tillitsvalgt. Saken gjaldt spørsmålet om ordningen for undervisningspersonell var videreført for tariffperioden 2010.2013 gjennom en merknad til protokollen. Arbeidsretten kom på bakgrunn av merknadens ordlyd, forhandlingsforløp og omtale i KS rundskriv til at overgangsordningen ikke var videreført (dommens sammendrag på Lovdata)

ARD-2008-135 (Drøfting og drøftingsplikt)

Hovedavtalen mellom KS og LO/Fagforbundet har i del B § 3-4 bestemmelser om plikt til drøfting ved endringer og omstillinger som vil få betydning for arbeidstakerne. Arbeidsgiver skal da «på et tidligst mulig tidspunkt» informere, drøfte og ta de tillitsvalgte med på råd. I sak nr. 4/2007 kom Arbeidsretten til at Moss kommune handlet i strid med § 3-4 bokstav b) ved å unnlate å gjennomføre drøfting med de tillitsvalgte før rådmannens innstilling om ny helse- og sosialplan ble avgitt. Denne mangelen kunne ikke anses «reparert» gjennom etterfølgende drøftinger. I sak nr. 5/2007 var det enighet om at fylkestingets vedtak om å be kontrollutvalget legge til rette for overføring av fylkesrevisjonens sekretariat

til KomSek Trøndelag IKS, gjaldt et tema som er drøftingsgjenstand etter § 3-4 bokstav b). Det forhold at overføringen av sekretariatet til ny arbeidsgiver ikke ble drøftet før vedtak om dette ble truffet i fylkestinget på grunnlag av et benkeforslag som ble fremsatt i møtet samme dag, kunne ikke anses som brudd på drøftingsplikten (dommens sammendrag på Lovdata)

ARD-2010-258 (Tillitsvalgtes rettigheter)

Hovedavtalen i kommunesektoren har i § 3-3 bestemmelser om frikjøp av ressurs for tillitsvalgte og i § 3-4 er det bestemmelse om at den tillitsvalgte har rett til tjenestefri for å utføre sine oppgaver. Spørsmål om retten til tjenestefri etter § 3-4 er begrenset til den tid som følger av inngått frikjøpsavtale. Bestemmelsene måtte ses i sammenheng, og det må legges til grunn at partene ved fastsettelsen av normtall for størrelsen av frikjøpstid har foretatt en kvantifisering av den tid som er nødvendig og tilstrekkelig for at den tillitsvalgte skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver tilfredsstillende. En ubegrenset rett til tjenestefri ut over den fastsatte frikjøpstid kunne ikke anses tilsiktet. Uttalelser om at det ville kunne oppstå situasjoner, særlig hvor det er lav frikjøpsprosent, hvor den tillitsvalgte må få mer tid til rådighet enn hva som følger av frikjøpsressursen. Det vil stride mot Hovedavtalens prinsipper og formål dersom tillitsvalgte som har en frikjøpsordning etter § 3-4 helt skal være avskåret fra å få tjenestefri i tillegg til frikjøpstiden (dommens sammendrag på Lovdata)



Mal for referat

REFERAT

Fra møte i [sted] mellom [kommune] og [organisasjon]

Sted og dato:

Tema for møtet:

Til stede:

Partenes synspunkter:

Referent [...]

Mal for protokoll

PROTOKOLL

[Kommune]

[Dato] ble det holdt forhandlingsmøte
i [lokalets navn] mellom
[kommune] og [organisasjon]

Saken gjaldt [...]

Forhandlingene ble ført med hjemmel i [...]

Til stede:

[Kommune]

[Organisasjon]

[Ved enighet]

Etter felles- og særmøter ble partene enig om [...]

[Ved uenighet]

Partene kom ikke til enighet.

[Kommune] anførte:

[Organisasjon] anførte:

[Kommune]

[Organisasjon]



HOVEDAVTALENS 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 kommune[1]sektoren. 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 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.

