



A-rundskriv nr.: A/04-2019
Dokument nr.: 19/03313-1
Arkivkode: 510
Dato: 16.12.2019
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten/energiverk

Uravstemning Hovedavtalen 01.01.2020 - 31.12.2021

KS og forhandlingssammenslutningene har gjennom forhandlinger blitt enige om å anbefale forslaget til revidert Hovedavtale for perioden 1.1.2020 – 31.12.2021

Uravstemningen skjer elektronisk

Alle kommuner, fylkeskommuner samt bedriftene/e-verkene i KS-Bedrift, deltar i uravstemningen ved å stemme ja eller nei til det anbefalte forslaget. Den 6. januar 2020 får alle stemmeberettigede tilsendt lenke til uravstemningen på e-post. E-posten vil bli sendt til postmottak.

KS anmoder alle medlemmer å om å svare på uravstemningen så snart som mulig.

Svaret må være avgitt senest mandag 20. januar 2020 kl. 12.00.

Avstemningsresultatet vil bli meddelt på ks.no og i eget B-rundskriv.

Anbefaling

KS anbefaler at medlemmene stemmer ja til den fremforhandlede hovedavtalen.

Uravstemningsregler

Reglene for uravstemning i KS tariffområde er fastsatt i Vedtektene for Arbeidsgivervirksomhet i KS § 5 Avstemning, hvor det heter:

1. *Hovedtariffavtale og Hovedavtale skal være gjenstand for uravstemning blant medlemmer som omfattes av avtalene.*
3. *Ved uravstemning anses en tariffavtale som vedtatt når 1/3 av de avgitte stemmer fra medlemmene, og som representerer minst halvparten av arbeidstakerne hos medlemmene som avgis stemmer, svarer JA til det anbefalte forhandlingsforslag. Antall arbeidstakere i fast stilling pr. 1. januar i avstemningsåret legges til grunn.*

Uravstemningen betyr at dersom det nødvendige antall stemmer JA, vil forslaget til Hovedavtalen gjelde fram til 31.12.2021. Dersom det ikke er et nødvendig antall JA-stemmer, vil forslaget som helhet forkastes fra arbeidsgiversiden.

Forhandlingsforløp om Hovedavtalen

Forhandlingene om Hovedavtalen startet 12. november 2019. Partene ble enige om ny hovedavtale 6.12.2019. Partssammensatte arbeidsgrupper gjennomgikk ulike problemstillinger i forhandlingsperioden.

Nærmere om endringene i Hovedavtalen

Endringer i hovedavtalens formål

Formålet tydeliggjør nå at klima- og miljøtiltak inngår som en del av partssamarbeidet etter hovedavtalen. Med denne tilføyelsen legger partene til grunn at denne problematikken også er viktig for arbeidslivets parter i kommunal sektor.

Partene har videre blitt enige å fremheve betydningen av et inkluderende, helsefremmende og forebyggende arbeidsmiljø, hvor samarbeidet om dette skjer på den enkelte arbeidsplass. Målet om å redusere sykefraværet og forebygge tidlig frafall fra arbeidslivet er tydeliggjort.

Hovedavtalen del A

Forhandlingsordningen

§ 4-8 d)

Bestemmelsen er en del av de avtalte spillereglene mellom de sentrale partene, og beskriver hvordan KS Bedrifts medlemmer skal innplasseres i tariffavtaler. Eventuell uenighet om innplassering løses i hovedoppgjøret i KS.

§ 5-1-1 f)

Bestemmelsen er ny og sikrer at arbeidstakere som er i lovlig arbeidskamp ikke skal meldes ut av AFP og tjenestepensjonsordningen. Partene er enige om at arbeidsgiver skal dekke premie for fortsatt medlemskap i disse ordningene opptil en måned.

Hege Mygland
avdelingsdirektør

Karsten K. Langfeldt
spesialrådgiver

Vedlegg: Endret hovedavtaletekst og forhandlingsprotokoll

Vedlegg: Endret hovedavtaletekst og forhandlingsprotokoll

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

- 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.

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

- f) Arbeidstakere i lovlig arbeidskamp skal ikke meldes ut av AFP og tjenestepensjons ordningen. 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 partssammensatte 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 partssammensatte 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.