



B-rundskriv nr.: B/1-2018  
Dokument nr.: 17/01155-35  
Arkivkode: 513  
Dato: 20.03.2018  
Saksbehandler: KS Forhandling

Til: Kommunen / fylkeskommunen / virksomheten

### **Hovedavtale 1.1.2018 - 31.12.2019**

Partene er enige om å prolongere Hovedavtalen med to år.

Arbeidet med redigering og opptrykk av ny Hovedavtale er ferdig. Avtalen vil bli sendt til medlemmene i løpet av april 2018. Ny Hovedavtale finnes også på ks.no.

Dette rundskrivet gir viktig veiledning til de sentrale bestemmelsene i Hovedavtalen. De sentrale parter er enige om forståelsen og anbefalt praktisering av avtalen slik det fremkommer nedenfor. Hovedavtalen, forhandlingsprotokollen(ene) (se vedlegg til Hovedavtalen) og rundskrivet må leses i sammenheng. Av særlig interesse for de lokale partene vises det til punkt 2. og 3 i forhandlingsprotokollen. Disse punktene omtales nærmere nedenfor.

Dette rundskrivet supplerer tidligere B-rundskriv om Hovedavtalen.

#### **Kommunestruktur og regionreform, jf. forhandlingsprotokollens pkt. 2**

Frem til 2020 er det mange kommuner og fylkeskommuner som skal gjennom omfattende omstillinger. Tillitsvalgtes medvirkning i slike prosesser er svært viktig. Det lokale partssamarbeidet og organisasjonenes representasjon i disse prosessene bør derfor etableres med utgangspunkt i den nye kommunen/fylkeskommunen, selv om disse ikke formelt sett er etablert. Samarbeidsprosessene forventes å foregå i rasjonelle og betryggende former. Dette innebærer

representative ordninger på tvers av de nåværende kommuner/fylkeskommuner.

Fagforeningene innen den enkelte forhandlingssammenslutning avgjør selv om sammenslutningsmodellen skal brukes som en representativ ordning. Dersom forhandlingssammenslutningsmodellen ikke brukes, følger det av protokollen at organisasjonenes representanter som velges/utpekes til administrative arbeidsgrupper/ad hoc-grupper har et særskilt ansvar for å informere og koordinere innspill fra andre organisasjoner innen egen sammenslutning i de nåværende kommuner/fylkeskommuner. I dette ligger også at informasjon *fra* arbeidsgiver følger samme representative ordning. Det fremgår også av protokollen at som hovedregel skal organisasjoner fra alle berørte forhandlingssammenslutninger være representert i de nevnte arbeidsgruppene. Dersom den representative ordningen medfører et økt ansvar og større arbeidsbelastning for de aktuelle tillitsvalgte, kan dette være et moment i vurderingen av økt frikjøpsressurs som følge av omstillingen, jf. HA del B § 3-3 j).

Hovedavtalen del B § 4 åpner for at forhandlingssammenslutninger lokalt som ikke er representert i partssammensatt utvalg, jf. kommuneloven § 25, har anledning til å delta med en fast observatør med møte- og talerett. I omstillingsperioden anbefaler de sentrale partene at behovet for formell deltakelse (møte-, tale- og forslagsrett) vurderes for alle forhandlingssammenslutningene.

### **Hovedavtalens 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. 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.

## **Hovedavtalen Del B**

### **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/ad-hoc grupper 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 jf. 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.

For øvrig har bestemmelsen om konkurranseutsetting en henvisning til lov om offentlige anskaffelser og ILO-konvensjon nr. 94. Solidaransvar innebærer at oppdragsgivere som driver næringsvirksomhet kan stilles ansvarlig for de forpliktelsene oppdragstakerne nedover i en kontraktkjede har til å betale lønn og feriepenger. Solidaransvar er en del av arbeidet mot sosial dumping og skal bidra til økt seriøsitet i bransjer omfattet av allmenngjøring av tariffavtale.

#### **Hovedavtalen del B § 1-4-3 - Kommunal samhandling/-interkommunalt samarbeid**

Bestemmelsen, som må leses i sammenheng med pkt. 4 i forhandlingsprotokoll fra forhandlingene om Hovedavtalen 01.01.2014 - 31.12.2015 (se HA 01.01.2016 - 31.12.2017, s. 49), fastslår prinsippet om at det skal være arbeidsgiver og tillitsvalgte lokalt som finner hensiktsmessige løsninger for å ivareta gode prosesser for medbestemmelse gjennom ordningen med tillitsvalgte. Dette gjelder uavhengig av kommunens/fylkeskommunens valg av organisasjonsform eller ved samarbeid på tvers av kommuner. Samarbeid og medbestemmelse skal ivaretas både ved nasjonale satsinger og ved samarbeid på tvers av kommuner/fylkeskommuner/virksomheter. Bestemmelsen er særlig relevant i forbindelse med etablering av prosesser/prosjekter i arbeidet med ny kommunestruktur, samt arbeidet med samhandlingsreformen.

Kommuner og fylkeskommuner har lange tradisjoner med å samarbeide om oppgaveløsning, og det finnes en rekke ulike samhandlingsarenaer mellom kommuner/fylkeskommuner. Interkommunalt samarbeid/samhandling organiseres på ulikt vis og skjer på både administrativt og politisk nivå. Regionråd kan være et slikt interkommunalt samarbeidsorgan.

Formålet med bestemmelsen er å sikre tillitsvalgtes medbestemmelse i de tilfeller oppgaver vurderes utført gjennom kommunal samhandling og/eller interkommunalt samarbeid. Som det fremgår av bestemmelsen skal tillitsvalgtordningen tidligst mulig drøftes i slike tilfeller. Eksisterende ordninger i de samarbeidende kommunene/fylkeskommunene vil kunne være et naturlig utgangspunkt når det skal drøftes hvordan medbestemmelse og tillitsvalgtordning kan ivaretas i samsvar med Hovedavtalens formål.

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

Bestemmelsen presiserer at lokal skolering er et godt virkemiddel og at det er de lokale parter som bør drøfte behovet for slik skolering. I henhold til bestemmelsen skal det holdes årlige evalueringsmøter om Hovedavtalen hvor de lokale partene evaluerer og drøfter erfaringer knyttet til partssamarbeidet.

Rådmann/administrasjonssjef deltar på evalueringsmøtene. Det vil være opp til de lokale parter selv å foreslå relevante drøftings-temaer. 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 skrives 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), se også forhandlingsprotokollen pkt. 3, hvor drøftingsgrunnlaget beskrives nærmere. Lokal tillitsvalgtordning nedfelles skriftlig. Som minimum bør ordningene omtale:

- Det fastsatte antall tillitsvalgte, jf. definisjonene i del B §§ 2-2 og 2-3,
- hvor i kommuneorganisasjonen disse skal utøve sin virksomhet som tillitsvalgt,
- formelle møtepunkter mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte,
- eventuell frikjøpsordning.

De sentrale parter er enige om at undervisningspersonalet har rett til å velge tillitsvalgt på arbeidsplassen etter drøftingsgrunnlaget i HA del B § 3-3 a) og b) når en arbeidstakerorganisasjon har flere enn ett medlem på arbeidsplassen, jf. HA del B § 2-2, se for øvrig forhandlingsprotokollen pkt. 7.

Som det fremgår av forhandlingsprotokollens pkt. 3, skal det tilstrebes enighet om behovet for antall tillitsvalgte og frikjøpsressurser. Normtallene (375/275/200) for frikjøpsressursen gjelder ved uenighet om frikjøpsressursen, og benyttes først *etter* at behovet for frikjøp er drøftet med hjemmel i HA del B § 3-3 a). Ved færre medlemmer enn normtallene på henholdsvis 375/275/200, tildes tillitsvalgtressursen forholdsmessig.

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).

For de kommuner/fylkeskommuner som er omfattet av kommune- og regionreformen vil det i omstillingsperioden bli nødvendig og viktig å involvere tillitsvalgte i omstillingsprosessene ut over det som følger av en normalsituasjon. I slike tilfeller må et behov / økt behov for frikjøp vurderes særskilt.

Arbeidet med samhandlingsreformen og ulike former for interkommunalt samarbeid er andre eksempler på omstillingsprosesser der vurdering av utvidet frikjøp i henhold til § 3-3 j) kan være aktuelt.

Slike ordninger vil være tidsavgrenset der den/de tillitsvalgte frikjøpsressurs og arbeidsområde blir knyttet direkte opp mot det partssamarbeidet som følger av omstillingen/prosjektet.

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

HA del B § 3-4, 4. avsnitt, 2. ledd er en kompensasjonsbestemmelse. Bestemmelsen gjelder for tillitsvalgte (jf. Hovedavtalens definisjon) når arbeidsgiver innkaller til møter og lokale forhandlinger etter HTA som faller utenfor den tillitsvalgte arbeidstid. Det avklares med den enkelte tillitsvalgt om medgått tid skal kompenseres med timelønn eller avspasering.

#### **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 felles-tillitsvalgte skal i henhold til 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 felles-tillitsvalgtes 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 ta hensyn til dette på arbeidsplasser med få ansatte.

#### 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 som fast medlem i ett eller flere av en arbeidstakerorganisasjons styrende/øverste organ, slik disse er 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 kontaktforum.

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 arbeidstakerorganisasjonen/forhandlings-sammenslutningen 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.

#### Tillitsvalgtopplæring HA del B § 3-6

Partene skal sammen og hver for seg sørge for jevnlig oppfølging og opplæring av sine ledere og tillitsvalgte. Permisjonsbestemmelsene 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 ha en dialog med leder/arbeidsgiver om dette. 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 opplæring i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen, eventuelt med tilknyttede særavtaler.

Hovedavtalen i seg selv har ingen bestemmelser om godtgjøring eller lignende for tillitsvalgtopplæring som faller på tillitsvalgtes fritid.

#### **Partssammensatt utvalg - § 4**

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

I tillegg til de faste ansattrepresentantene i partssammensatt utvalg har forhandlingssammenslutninger lokalt, som ikke er representert i

utvalget, anledning til å delta med en fast observatør. Det er sammenslutningen selv som må meddele behovet for observatørplass. Observatøren(e) har ikke stemmerett.

### **Hovedavtalen del B § 7 og del C § 8 – Fremme likestilling og hindre diskriminering**

Likestillingsloven, diskrimineringsloven om etnisitet, diskrimineringsloven om seksuell orientering og diskriminerings- og tilgjengelighetsloven er opphørt. Lovene er nå samlet i en og samme lov, ny likestillings- og diskrimineringslov gjeldende fra 1. januar 2018. Hovedformålet med endringen var samordningshensyn, slik at regelverket blir mer tilgjengelig og brukervennlig.

### **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 kapittel 3, pkt. 3.2.4. Slike lønnsforhandlinger skal skje mellom lokale parter hvor henholdsvis kommunen/fylkeskommunen/bedriften og den enkelte arbeidstakerorganisasjons (eller forhandlingssammenslutnings) lokale ledd ivaretar partsforholdet, jf. HA del A §4-7.

Ved deltakelse i, og nødvendige forberedelser til lokale lønnsforhandlinger, innvilges permisjon med lønn, jf. HA del B § 3-5 a). En vurdering av "nødvendige forberedelser" vil blant annet 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.

Hege Mygland  
avdelingsdirektør

Karsten K. Langfeldt spesialrådgiver