

**HOVEDAVTALEREVISJON
PR.**

1. januar 2024

KS

A

akademikerne

KRAV NR. 1

20. november 2023 – kl. 12.00

Innledning

Hovedavtalen er partenes viktigste verktøy for å tilby tjenester av høy kvalitet, trygge arbeidsplasser med meningsfylt arbeid og godt arbeidsmiljø i en sektor som stadig er i endring. Innbyggere og brukere har også en økende forventning til disse tjenestene som skal ivaretas av både arbeidsgivere og arbeidstakere. Dette gjelder omfang, kvalitet og tilgjengelighet, og gjør at arbeidsgiver, de ansatte og organisasjonene stilles overfor store utfordringer i sitt samarbeid.

Avtalen er et godt verktøy for å skape godt samarbeid og bidrar til å gjøre kommunesektoren omstillingsdyktig og serviceinnstilt, uavhengig av hvordan tjenestene organiseres. Avtalen gir partene mulighet for å nå disse målene sammen. Derfor forutsetter Akademikerne kommune gode lokale samarbeidsprosesser, tydelig partsforhold og sterke rettigheter for de tillitsvalgte.

Avtaleverket må ta høyde for omorganiseringer, og legge til rette for samarbeid som skal ivareta både oppgaver som flyttes ut av kommunesektoren og oppgaver som tildeles. Ved større strukturendringer i kommunene/fylkeskommunene bør partene vurdere om alle forhandlingssammenslutningene skal få formell deltakelse i det partssammensatte utvalget i omstillingsperioden.

Økt opplæring og utdanning har stor betydning for den enkelte, virksomheten og samfunnet. Akademikerne kommune vil derfor understreke verdien av at de ansatte øker sin kunnskap og styrker sin kompetanse, og at det derfor legges stor vekt på planmessig opplæring av ansatte i kommunen/fylkeskommunen/ bedriften. Tillitsvalgte og arbeidsgivere må drøfte nærmere hvordan virksomhetens kompetansebehov og arbeidstakernes kompetanseutviklingsbehov best kan ivaretas.

Kunstig intelligens er en relativ ny teknologi og vil kunne brukes i utvikling av tjenester til innbyggerne og i utførelsen av arbeidet, men det reiser en del utfordringer som må reguleres. Akademikerne kommune mener at det er viktig at de tillitsvalgte involveres i etableringen av ny teknologi så tidlig som mulig, ikke bare ved å bli informert, men også ved å delta i utviklingen av hvordan denne skal benyttes. Slik teknologi vil kunne forbedre tjenestetilbudene og arbeidsutførelsen, men det vil også øke mengden av opplysninger knyttet til de ansattes bruk av slike systemer som kan brukes utover det som opprinnelig var tenkt. Involvering av ansatte vil derfor være nødvendig for å diskutere grensene for bruk.

Generelt

Akademikerne kommune har følgende tekstlige krav til hovedavtalen.

Tekst som kreves strøket merkes med ~~gjennomstreking~~.
Ny tekst merkes i **fet kursiv**.

Del A

§ 3 Varighet

Hovedavtalen gjelder fra **01.01.2024 til 31.12.2025**.

Hvis Hovedavtalen til den tid ikke er sagt opp av noen av partene med 3 – tre – måneders skriftlig varsel, er den fremdeles gjeldende 1 – ett – år om gangen med samme gjensidige oppsigelsesfrist.

§ 4-6 Lokale forsøksordninger

Forhandlinger skjer mellom den enkelte kommune/fylkeskommune/ bedrift og den enkelte arbeidstakerorganisasjons eller forhandlingssammenslutnings lokale ledd.

Det kan inngås forsøksordninger lokalt som avviker fra sentral tariffavtale der alle de berørte parter **den enkelte kommune/ fylkeskommune/bedrift og arbeidstakerorganisasjonens/ forhandlingssammenslutningens lokale ledd** er enige om dette. Slike forsøksordninger inngås i form av lokal særavtale. Særavtalen faller bort ved særavtaleperiodens utløp, med mindre partene blir enige om ny avtale innen utløpstidspunktet. **Lokale forsøksordninger som endrer pensjonsrettigheter kan ikke avtales etter denne bestemmelsen.**

De sentrale parter skal informeres om inngåtte lokale forsøksordninger.

Del B

§ 1-2 Samarbeid

Kommunesektoren er i stadig endring. Innbyggere og brukere har økende forventninger til tjenestene. Det gjelder så vel omfang som kvalitet og tilgjengelighet, og stiller arbeidsgiver, de tilsatte og deres organisasjoner overfor nye utfordringer med hensyn til samarbeid. Innenfor rammen av vedtatte økonomiske og politiske mål vil et godt samarbeid være av avgjørende betydning for utvikling av tjenestene. Partene er enige om at det er viktig for gode forhold på arbeidsplassen at samarbeidet mellom kommunen/fylkeskommunen og de tillitsvalgte foregår i rasjonelle og betryggende former.

Forholdene må legges til rette slik at den enkelte medarbeider, gjennom sine tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på kommunens/fylkeskommunens eller virksomhetens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, redusere driftskostnadene, styrke og forbedre kompetansen. Særlig er dette av betydning ved innføring av ny teknologi, og hvordan kommunen skal benytte denne, som f.eks kunstig intelligens til å forbedre tjenestetilbud og utføring av arbeidsoppgaver.

De tillitsvalgte er representanter for vedkommende organisasjoners medlemmer overfor arbeidsgiver. Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har rett og plikt til å gjøre sitt beste for å skape et godt samarbeid i hele kommunen/fylkeskommunen eller virksomheten og på den enkelte arbeidsplass.

Målsettingen er at eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal søkes løst gjennom ordningen med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtalen.

Medbestemmelse og medinnflytelse skal utøves effektivt og rasjonelt og være tilpasset kommunenes/fylkeskommunenes organisering.

§ 3-5 Permisjon

Søknad om permisjon etter § 3-5 skal dokumenteres med innkalling.

a) Ved deltakelse i og nødvendig forberedelse til lokale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

b) Ved deltakelse i sentrale forhandlinger innvilges permisjon med lønn.

c) Det kan ikke uten tvingende grunn nektes permisjon med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for valgte, faste medlemmer som skal møte i en arbeidstakerorganisasjons

- 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.)

I særskilte tilfeller kan et høyere antall dager innvilges.

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i yrkesfaglige organisasjoner organisert som egne juridiske enheter eller landsforeninger/landsråd/yrkesfaglige seksjoner med minst 500 medlemmer.

Lik rett til permisjon kan innvilges for valgte, faste medlemmer i tilsvarende organer i forhandlingssammenslutningen.

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

Del C

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til overfor de tillitsvalgte

Endringen i overskriften er av språklig karakter. Begrepet i forhold til betyr «sammenlignet med og bør byttes ut med et begrep som gir riktig betydning.

Annet

Akademikerne kommune forutsetter at alle henvisninger til andre avtaler og bestemmelser à jour føres redaksjonelt.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.