

# Det kongelige Fornyings- og administrasjonsdepartement

## PM 2009-01

# Ny Hovedavtale for arbeidstakere i staten

Dato: 29.01.2009

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok [pkt. 8](#)

Den 19. januar 2009 ble staten ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) og hovedsammenslutningene enige om en ny Hovedavtale for arbeidstakere i staten. Forhandlingene ble, som alltid ved hovedavtaleforhandlinger, gjennomført som såkalte «konsensusforhandlinger». Det vil si at uenighet ikke kan tvisteløses. Mulighetene for endringer er med andre ord aldri større enn det partene til enhver tid kan bli enige om. Avtalen trer i kraft 1. februar 2009 og varigheten er satt til 31. desember 2012.

Hovedavtalen vil bli tilgjengelig elektronisk på [FADs hjemmeside](#) og i [Statens personalhåndbok](#) (SPH). I SPH finnes kommentarer til avtalens bestemmelser. Det vil i tillegg bli utarbeidet et særtrykk (hefte), i begrenset opplag.

Det er i denne omgang foretatt enkelte innholdsmessige endringer, men i hovedsak er Hovedavtalen som før. Nedenfor gjengis det nye ved at de aktuelle ledd som er endret i en paragraf, er gjengitt med den nye ordlyden. Endringene er gjengitt med **duthevet skrift**.

Arbeidsgiverpart i avtalen er «*det departement som statens lønnsaker hører under*», for tiden Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD). I avtalen omtales FAD som «*Departementet*». Andre departementer omtales som «*fagdepartement*» eller «*et departement*».

Når det i Hovedavtalen er gjort henvisninger til lovbestemmelser, er dette gjort for å skape sammenheng i teksten og for å gjøre dem lettere tilgjengelig for brukeren. Henvisningene er ikke ment å skape rettigheter eller forpliktelser for partene utover det disse lovene i seg selv anviser.

### **Endringene er som følger:**

*§ 1 nr 5 Likeverdige parter, har nå denne ordlyden:*

Forutsetningen for å nå Hovedavtalens mål er at arbeidstakerne og arbeidsgiverne i statens virksomheter møter som likeverdige parter. Det er videre en forutsetning at partene møter med vilje til å finne løsninger, selv om de har ulike roller og derfor kan ha ulike interesser å ivareta, og at deres representanter har de nødvendige fullmakter,

kvalifikasjoner og holdninger. **Partene har et felles ansvar for å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur.**

*§ 1 nr 8 Ledelse, har nå denne ordlyden:*

**Ledelse i staten skjer med grunnlag i demokratiske og rettstatlige verdier og utøves i samarbeid med de tilsatte til beste for fellesskapet i henhold til politiske beslutninger.**

Ledere på alle nivåer **skal utøve en støttende og involverende ledelsesform og bidra til å forebygge og løse konflikter. Lederne skal legge til rette for kreative læringsmiljøer og reell medbestemmelse. De tillitsvalgte skal tas** med i beslutningsprosessen i saker som gjelder de tilsattes arbeidssituasjon, **herunder også spørsmål knyttet til miljø og klima.** Arbeidsgiver skal gi de tillitsvalgte best mulig arbeidsvilkår for at de skal kunne skjøtte sine verv.

*§ 1 nr 11 Miljø og klima, er ny og har denne ordlyden:*

**Hensynet til miljø og klima skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse og skal bidra til en bærekraftig utvikling.**

*§ 1 nr 12 Oppfølging og opplæring (tidligere nr 11), har nå denne ordlyden:*

Partene i den enkelte virksomhet/**driftsenhet (jf § 40 nr 2 og 3)** skal sammen og hver for seg sørge for en kontinuerlig oppfølging og opplæring av ledere og tillitsvalgte, med sikte på en felles forståelse av Hovedavtalens intensjoner. Det avholdes **minst ett evalueringsmøte årlig**, med erfaringsdiskusjoner om samarbeidet mellom partene og praktiseringen av Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet, eventuelt sammen med nødvendig opplæring. Dette skal skje i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena. Den øverste arbeidsgiverrepresentant **for virksomheten/driftsenheten** forutsettes å delta. **Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til møte og føre referat fra disse.**

*§ 2 nr 5 er presisert, bl.a ved at det er tatt inn et nytt annet ledd, og har nå denne ordlyden:*

**Medbestemmelse skal også utøves** der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interrimorganisasjoner e.l. i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. Dersom det oppstår forhold som etter Hovedavtalen skal drøftes eller forhandles, skal dette skje fortløpende mellom partene jf § 9, uten å forsinke prosessen.

**Dersom en omstillingsprosess omfatter flere virksomheter (jf § 2 nr 2), skal virksomhetene hver for seg fortløpende behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen.**

I § 4 Inngåelse av tilpasningsavtale, er den merknaden som tidligere sto til slutt i paragrafen, flyttet opp til punkt 2, hvor den etter partenes mening, hører hjemme. I tillegg er det i nr 4 tatt inn en opplisting av det en tilpasningsavtale som et minimum skal inneholde. Tidligere sto en tilsvarende opplisting i [PM 2006-06](#), som ble sendt ut etter forhandlingene den gang. Listen er slik:

- a. Hvilken medbestemmelsesordning og hvilke samarbeidsformer som velges, jf § 4 nr 1.**
- b. En beskrivelse av hva som regnes som virksomheten, samt virksomhetens inndeling i driftsenheter og arbeidsområder, jf § 4 nr 2.**
- c. Arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalg og de fora for medbestemmelse som etableres i henhold til tilpasningsavtalen, klarlegges, jf § 4 nr 3 og kap 7.**
- d. Retningslinjer om informasjonsrutiner skal fastsettes dersom en av partene krever det, jf § 11 nr. 3.**
- e. En beskrivelse av hvilke stillingsgrupper som omfattes av ordningen med særskilt innkalling av underrepresenterte grupper til intervju, jf § 20.**
- f. Bestemmelser om likestilling, jf § 21. Bestemmelsene skal inneholde kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver. Tilpasningsavtalen skal videre inneholde beskrivelse av tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse. Tilpasningsavtalen skal dessuten inneholde bestemmelser om positiv særbehandling innenfor rammene av § 21 nr. 3 og 4, jf nr 2. Det må avtales om reglene i nr. 3 og 4 skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.**
- g. Tillitsvalgte adgang til å benytte kontorteknisk utstyr, jf Hovedavtalen § 32 nr.4.**

I § 9 nr 1 er følgende merknad tatt inn:

**Begrensningen på 10 % gjelder ikke ved forhandlinger om personalreglement, jf § 13 nr 2 punkt e. Ved slike forhandlinger gjelder partsbegrepet i Hovedtariffavtalen pkt 2.1, dvs at partsforholdet er det samme som ved lønnsforhandlinger.**

I § 12 nr 1 b er ordene «**ikke besatt**» tatt inn for å presisere bestemmelsen.

§ 12 nr 1 d har nå denne ordlyden:

d) virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner), **herunder hensynet til miljø og klima.**

§ 13 nr 2 c er presisert og har nå denne ordlyden:

c) velferdstiltak og fordeling av velferdsmidler **som er satt av i henhold til retningslinjer fra Departementet.**

I § 13 nr 2 e om *personalreglement*, er det nå gjort en krysshenvisning til merknaden i § 9 for å understreke at partsforholdet her er annerledes enn ved de øvrige sakene opplistet i §§ 11-13.

I § 13 nr 2 f om *arealdisponering* har nå denne ordlyden:

f) disponering av arealer til arbeidslokaler, **stillerom**, hvilerom, spiserom, også i nye, leide eller ombygde lokaler.

Merknad til f:

Plasseringen av avdelinger eller hvilket kontor/**arbeidsplass** som skal benyttes av den enkelte arbeidstaker, er et drøftingsspørsmål. **Det samme gjelder spørsmålet om et kontorareal skal være åpent eller inndelt i kontorer.**

§ 14 nr 1 har nå denne ordlyden:

**Før innføring av ny eller betydelige endringer av informasjons- og kommunikasjonsteknologi skal det avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte hvordan de tilsatte skal sikres kompetanseheving.**

I § 21 *Likestilling*, er det gjort en ny henvisning i nr 2 annet ledd. I tillegg er det vist tilbake til nr 2 både i nr 3 og 4.

I § 22 er ordet «**systematisk**» tatt inn i første linje.

§ 23 *Sentral opplæringsvirksomhet*, har nå denne ordlyden:

Følgende saker kan tas opp til drøftinger mellom hovedsammenslutningene og Departementet når det gjelder opplæringsvirksomhet som drives av Departementet **eller den Departementet bemyndiger:**

- a) årlige opplæringsplaner og vesentlige endringer av disse
- b) opplæringsprogrammer, herunder spesielle tiltak for utsatte arbeidstakergrupper
- c) (utgår)**
- d) retningslinjer for tildeling av stipend.

I tillegg til dette behandles på samme måte generelle regler som skal gjelde all opplæringsvirksomhet i staten.

§ 25 *Tilretteleggingstiltak*, har nå denne ordlyden i bokstav b:

b) tiltak som må iverksettes for at **personer med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne** skal kunne tilsettes i virksomheten

*§ 31 Gjensidige rettigheter og plikter, har fått en ny nr 9 med denne ordlyden:*

**Når tillitsvalgte deltar i behandling av saker hvor det foreligger taushetsbelagte opplysninger, skal arbeidsgiver opplyse om dette og pålegge også de tillitsvalgte taushetsplikt, jf også arbeidsmiljøloven § 8-3. Er opplysninger graderte, skal organisasjonene stille med sikkerhetsklarerte og autoriserte tillitsvalgte.**

*§ 48 Varighet, har nå denne ordlyden:*

Denne avtale trer i kraft **1. februar 2009** og gjelder til og med **31. desember 2012**. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.

*Tilpasningsavtalene har samme utløpstid som Hovedavtalen, jf § 7. FAD anbefaler at partene lokalt går gjennom virksomhetens tilpasningsavtale for å vurdere behov for endringer.*

Etter fullmakt

Siri Røine  
Statens personaldirektør

Odd Bøhagen  
avdelingsdirektør

*Henvendelse vedrørende Hovedavtalen kan rettes til:*

*Odd Bøhagen, tlf. 22 24 48 20*

*Thormod Narum, tlf. 22 24 48 22*

*Reidun Slåen, tlf. 22 24 48 23*