

# Det kongelige Fornyings- og administrasjonsdepartement

## PM 2006-06

### Ny Hovedavtale for arbeidstakere i staten

Dato: 15.03.2006

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 8.

*Den 13. februar 2006 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 trådte i kraft 1. februar 2006 og varigheten er satt til 31. desember 2008.*

*Hovedavtalen vil bli tilgjengelig elektronisk (<http://odin.dep.no/fad/>) under valget "Lønns- og personalpolitikk". Det vil også bli utarbeidet et særtrykk (hefte), i begrenset opplag.*

*Det er i denne omgang foretatt enkelte innholdsmessige endringer, men i hovedsak er Hovedavtalens oppbygning som før. Nedenfor gjengis endringene med **uthevet skrift**. Også redaksjonelle endringer av betydning, som for eksempel flytting av avsnitt, eller total omredigering av bestemmelser, er markert med uthevet skrift. FADs kommentarer er skrevet i kursiv.*

#### Gjennomgående endringer i Hovedavtalen:

*Begrepene "borger" og "bruker" i avtalen er erstattet av begrepet "innbygger" (se for eksempel Hovedavtalen § 1 nr.1). På samme måte er "Arbeids- og administrasjonsdepartementet" erstattet av "Departementet", med stor D. Andre departementer omtales som "fagdepartementet" eller "et departement". Begrepet "modernisering" er erstattet av "fornyning". Avtalens henvisninger til bestemmelser i tidligere arbeidsmiljølov er erstattet av tilsvarende henvisninger til ny lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern, som trådte i kraft 1. januar 2006. Det er også foretatt enkelte redaksjonelle endringer for å øke lesevennligheten, blant annet ved at avsnitt er delt opp og nummerert.*

#### Øvrige endringer er som følger:

*Hovedavtalen § 1 nr. 1 er splittet opp i kulepunkter, men er innholdsmessig uforandret. I tillegg har hvert punkt i § 1 fått en overskrift, som markerer hovedinnholdet i det enkelte punkt. Dette er gjort for å øke lesevennligheten. Tidligere § 1 nr. 9, om skillet mellom politisk demokrati og bedriftsdemokrati, er flyttet fram til avtalens § 1 nr. 2, for å markere betydningen av prinsippet.*

§ 1 nr. 2 har nå denne ordlyden:

**”Rettighetene etter hovedavtalen og virksomhetenes tilpasningsavtaler må utøves slik at forvaltningen gjennomfører de politiske beslutninger, samtidig som arbeidstakerne får reell medbestemmelse i forhold som har med arbeidssituasjonen å gjøre.”**

§ 1 nr. 3 om et inkluderende arbeidsliv har nå denne ordlyden:

**”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 uføretrygd reduseres. Et inkluderende arbeidsliv skal også bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.”**

Tidligere § 1 nr. 2 er i ny avtale blitt § 1 nr. 4 og har nå denne ordlyden:

”Staten stilles i dag overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor avtalen som et redskap for omstilling, effektivisering og **fornyng** av statlig sektor. Avtalen skal bidra til gode tjenester for fortsatt å kunne opprettholde legitimitet og tillit hos **innbyggerne**.

**Omstillingsarbeid krever ledere og tillitsvalgte som har god felles strategisk kunnskap og som kan formidle endringsbehov og endringsmåter slik at det blir forstått og akseptert av de tilsatte. Dette er viktig for å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene, slik at disse blir effektive og de tilsatte opplever en størst mulig forutsigbarhet i forhold til prosessenes innhold, årsak og retning.”**

§ 1 nr. 6 om utøvelse av medbestemmelsesretten har fått følgende tilføyelse i siste setning:

**”I dette ligger en felles forståelse av at medbestemmelsen utøves på alle organisatoriske nivå i virksomheten, slik at arbeidstakerne gis reell innflytelse på arbeidsorganisering og oppgaveløsning, jf for øvrig HTA pkt. 2.3.1.”**

I § 1 nr. 7 om utøvelse av vervet som tillitsvalgt er det gjort følgende tilføyelse og endring:

**”Det forventes at de tilsatte i virksomheten fremmer forslag om tiltak som gjør at virksomheten oppnår best mulige resultater. Organisasjonene skal virke på en slik måte at arbeidets gang og virksomhetens effektivitet ikke hemmes.”**

Tidligere § 1 nr. 10 om informasjons- og kommunikasjonsteknologi er i ny avtale blitt § 1 nr. 9.

Bestemmelsen er endret slik:

**”IKT skal bidra til å gi innbyggerne bedre service, styrke kvaliteten på tjenestene og være et viktig redskap for fornying og effektivisering.”**

Tidligere § 1 nr. 12 er i ny avtale blitt § 1 nr. 11 og har nå følgende ordlyd:

”Partene i den enkelte virksomhet 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** årlige **evalueringsmøter** 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 forutsettes å delta. **Detskal** føres referat fra de årlige møtene.”

§ 2 nr. 2 annen setning er endret slik:

”Avtalen skal inngås mellom vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner, **jf § 9.**”

Tidligere § 2 nr. 5 siste setning er overført til § 2 nr. 2 (annet ledd) og endret slik:

”**Departementet kan, i samråd med hovedsammenslutningene, gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved omstillinger i staten.**”

For øvrig er § 2 nr. 5 endret på følgende måte:

”Medbestemmelsesordningene skal gi reell medbestemmelse der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, **interrimsorganisasjoner** eller lignende i saker som kan få vesentlig betydning for de tilsattes arbeidssituasjon. **Dersom det i løpet av omstillingsprosessen oppstår forhold som etter Hovedavtalen skal drøftes eller forhandles, skal dette skje fortløpende mellom partene, jf § 9, uten å forsinke prosessen.**”

§ 3 første setning er endret på følgende måte:

”Partene i den enkelte virksomhet **skal** inngå en avtale om medbestemmelse som er tilpasset virksomhetens og de tilsattes behov.”

I § 4 nr. 1 tredje setning er det inntatt følgende presisering:

”Tilpasningsavtaler må ligge innenfor Hovedavtalens virkeområde **og rammene fastsatt i § 2 nr. 3 og § 13.**”

§ 7 nr. 1 siste setning utgår. Bestemmelsen er forøvrig endret på følgende måte:

”Tilpasningsavtalen skal ha samme utløpstid som Hovedavtalen. Dette er imidlertid ikke til hinder for at det foretas justeringer i avtaleperioden **hvis partene blir enige om det.**”

§ 8 nr. 2 er endret på følgende måte:

”Hvem som er parter på arbeidsgiversiden kan variere alt etter hvilken sak det dreier seg om, men når det skal forhandles om en sak, må vedkommende representant ha den nødvendige fullmakt til å forplikte arbeidsgiver, jf § 13 nr. 1.

Når saker som nevnt i Hovedavtalen eller tilpasningsavtalen skal behandles av et styre/kollegialt styringsorgan, har partene de samme rettigheter og plikter som ellers, **jf likevel neste ledd**. Dette gjelder selv om organet har fått sitt mandat/myndighet **i, eller med hjemmel i, lov, forskrift eller kgl.res.**

En sak kan ikke tvisteløses etter reglene i § 17 eller andre **tvisteløsningsregler** dersom **bestemmelser i, eller med hjemmel i, lov, forskrift eller kgl.res.** har tillagt organet alene å fatte beslutning i saken (**eksklusiv kompetanse**).

Av praktiske grunner bør kollegiale styringsorgan gi vedkommende direktør/leder eller lignende, evt. en forhandlingsdelegasjon, fullmakt til å drøfte **og/eller** forhandle.”

§ 10 er endret slik:

”Det vises til § 4.”

*Partene var enige om at tidligere tekst i § 10 måtte anses dekket gjennom andre bestemmelser i Hovedavtalen, fortrinnsvis §§ 4, 11 og 13, og at en henvisning til § 4 derfor var tilstrekkelig.*

§ 11 nr. 1 annen setning er endret på følgende måte:

”Arbeidsgiver plikter videre **raskt å gi** de tillitsvalgte informasjon når det er truffet beslutninger som nevnt i § 2 nr. 3, når disse får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon.” (Kravet om ”vesentlig” innvirkning utgår.)

§ 11 nr. 1 annet ledd bokstav c er endret slik:

c) ”hvem som tilsettes **og hvem som slutter**”

§ 11 nr. 3 er slått sammen med tidligere § 11 nr. 5. Forøvrig er det gjort følgende endringer:

”Informasjon gis i møter og/eller skriftlig/elektronisk. De tillitsvalgte skal på ethvert tidspunkt **bli gjort** kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle saker. **Saksdokumenter skal som hovedregel fremsendes sammen med krav om drøfting eller forhandling.** Nærmere retningslinjer om hvordan og når informasjon skal gis, skal fastsettes i tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet, dersom en av partene krever det.”

§ 11 nr. 4 er endret slik:

”Informasjon skal gis uten unødig bruk av spesialuttrykk. Er saken komplisert, eller forutsetter den en spesiell innsikt, **skal** arbeidsgiveren sørge for at organisasjonene ved de tillitsvalgte får en hensiktsmessig faglig innføring.”

§ 12 nr. 1 bokstav b er endret slik:

”b) **omgjøring av stilling**”

§ 12 nr. 1 bokstav e utgår.

§ 13 nr. 2 bokstav a har fått følgende tilføyelse:

”**Samarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper, jf forøvrig § 2 nr. 5.**”

§ 13 nr. 2 bokstav b er endret slik:

”b) **opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning)**”

§ 13 nr. 2 bokstav d utgår.

Tidligere § 14 nr. 3, 4 og 5 utgår. Bestemmelsen er forøvrig omredigert på følgende måte:

”**1. Ved anskaffelse, utvikling/betydelige endringer av informasjons- og**

kommunikasjonsteknologi avtales det mellom ledelsen og de tillitsvalgte hvordan de tilsatte skal medvirke og hvordan deres erfaringer skal bli tatt vare på i utviklingsarbeidet. Dette kan bl.a. omfatte oppbygging av prosjektorganisasjon.

2. Gradert system er system hvor dataanlegg, databehandlingsprogram eller data er gradert i henhold til sikkerhetsinstruks eller beskyttelsesinstruks. Graderte systemer er underlagt lov om forebyggende sikkerhetstjeneste av 20. mars 1998 nr. 10. Graderte systemer skal ikke være til hinder for informasjon, da organisasjonene forplikter seg til å stille med autoriserte tillitsvalgte. Det skal avklares i den enkelte virksomhet på hvilken måte denne bestemmelsen skal gjennomføres når det gjelder graderte systemer, og hvilke begrensninger som må fastsettes for innsyn i dem.

3. Tvil eller tvist om et system skal være gradert eller ikke, kan drøftes mellom partene. Hver av partene kan kreve spørsmålet forelagt Statsministerens kontor eller Forsvarssjefen før drøftingen avsluttes.

4. Tillitsvalgt som skal behandle forhold som etter sikkerhetsloven er gradert konfidensielt, hemmelig eller strengt hemmelig, skal være sikkerhetsklarert og autorisert etter lov om forebyggende sikkerhetstjeneste.”

*I § 15 nr. 2 annen setning er det inntatt følgende presisering:*

”Arbeidsgiver **skal** sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene.”

*§ 18 nr. 1, fjerde setning, er endret slik:*

”Saken **skal** drøftes på nytt dersom arbeidsgiver vil ta en annen beslutning enn det han/**hun** har gitt uttrykk for i tidligere drøftingsmøter, også før det er nedfelt i referat.”

*Hovedavtalens kapittel 6 (§§ 19-25) er blitt vesentlig omarbeidet i tråd med statens personalpolitikk:*

*§ 19 har følgende ordlyd:*

”1. En overordnet målsetting i staten er at arbeidsgiverne i virksomhetene, i samarbeid med de ansattes organisasjoner, skal legge til rette for en inkluderende og involverende personalpolitikk, jf for øvrig arbeidsmiljøloven kap 13. Så langt den enkelte virksomhets særpreg tillater det, skal personalpolitikken generelt og rekrutteringstiltak spesielt, legge til rette for mangfold blant de ansatte i virksomheten, særlig i forhold til kjønn (herunder kvinner til ledelse), etnisitet, funksjonsevne og alder.

2. Personalpolitikken i staten skal ha som formål å utvikle medarbeidernes kompetanse på en slik måte at de settes i stand til å utføre virksomhetens prioriterte oppgaver på en god måte.

3. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpolitikk, som blant annet ivaretar seniorperspektivet.”

§ 20 om rekruttering er ny, og har følgende ordlyd:

**"Dersom en gruppe nevnt i § 19 nr. 1 siste setning er underrepresentert blant de ansatte i virksomheten eller i en bestemt stillingsgruppe, bør arbeidsgiver i utlysningen oppfordre den underrepresenterte gruppen til å søke. Er det kvalifiserte søkere fra den underrepresenterte gruppen til en bestemt stilling, bør arbeidsgiver kalle inn minst en slik søker til intervju. Tilpasningsavtalen skal regulere hvilke stillingsgrupper i den enkelte virksomhet som bestemmelsen gjelder for."**

§ 21 er omredigert og endret, og har nå følgende ordlyd:

#### **"1. Arbeidsgivers ansvar**

Arbeidsgiver har ansvar for initiering, gjennomføring av, **og rapportering om**, likestillingstiltak i virksomheten, **jf. likestillingsloven § 1 a.**

#### **2. Tilpasningsavtalen**

Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. **Bestemmelsene skal inneholde**kompetanseutviklingstiltak, for eksempel tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver, **og** tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse.

**Tilpasningsavtalen skal også inneholde nærmere bestemmelser om positiv særbehandling innenfor rammen av nr. 3 og 4 nedenfor. Adgangen til positiv særbehandling av menn er begrenset, jf. likestillingsloven § 3 a og tilhørende forskrift (Rundskriv Q-7/98).**

**Det kjønn er underrepresentert som har mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe.** Hva som forstås med stillingsgruppe, defineres i tilpasningsavtalen. Videre avtales det om reglene i **nr. 3 og 4** skal omfatte alle stillingsgrupper innen virksomheten og om kjønnsfordelingen i gruppen skal vurderes for virksomheten på landsbasis, for mindre geografiske områder eller innenfor det enkelte arbeidssted.

#### **3. Utlysning av stillinger**

Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å rekruttere **søkere** av begge kjønn. **For stillingsgrupper der det ene kjønn er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen.** For lederstillinger der kvinner er underrepresentert, skal det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at kvinner bør søke stillingen. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres.

#### **4. Rammen for kjønnskvoltering**

Hvis det til **en ledig stilling** melder seg flere søkere som har tilnærmet like kvalifikasjoner for stillingen, skal søkere fra det kjønn som **er underrepresentert i den aktuelle stillingsgruppe foretrekkes.**

## 5. Embeter og stillinger som besettes av Kongen i statsråd

Kongen i statsråd avgjør om og i hvilken utstrekning prinsippene i nr. 3 og 4 skal gjelde ved utnevning i embeter og andre stillinger som besettes av Kongen i statsråd.”

### § 22 nr. 1 og 2 er endret slik:

”1. Ledelsen har et overordnet ansvar for kompetanseutvikling i virksomheten. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. **De tilsatte på alle nivåer i virksomheten må, i alle faser av yrkeslivet, sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak.** Samtidig må hver enkelt tilsatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.

2. **For å sikre god og effektiv oppgaveløsning i den enkelte virksomhet, kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging. Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- eller utviklingssamtaler.”**

### § 25 nr. 1 bokstav c er flyttet fra § 22 nr. 4. For øvrig har bestemmelsen følgende ordlyd:

”1. For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven skal partene drøfte følgende:

- a) tiltak som må iverksettes for at arbeidstakere med **midlertidig eller varig nedsatt funksjonsevne**, skal kunne få eller beholde et høvelig arbeid
- b) tiltak som må iverksettes for at **yrkeshemmede (jf NOU 2001:22)** skal kunne tilsettes i virksomheten
- c) tiltak som er nødvendig å iverksette i forhold til arbeidstakere som misbruker rusmidler
- d) **tiltak som må iverksettes for å forebygge mobbing/trakassering og bidra til sosial inkludering på arbeidsplassen**
- e) **tilrettelegging for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten.**

2. Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å **lede virksomheten på en slik måte at ikke uheldig forskjellsbehandling av arbeidstakere som går inn under nr. 1, skjer.** Tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker har ansvar for å medvirke til **dette.”**

### § 36 nr. 1 og 2 er presisert på følgende måte:

”1. Med ”lønn” menes i denne avtale stillingens lønn etter hovedregulativet og tilleggsregulativet, samt lønnsmessige tillegg etter oppsatt tjenesteplan, **som om arbeidstakeren hadde vært i tjeneste.** Overtidsgodtgjørelse (timebetalt) og andre variable tillegg som ikke går etter fast oppsatt tjenesteplan, medregnes ikke.

2. For arbeidstakere som arbeider på skift/turnus, beregnes godtgjørelsen **etter nr. 1.** For disse skal også nødvendig reisetid medregnes når møtene holdes i deres fritid.”

### § 41 har fått en ny bestemmelse i nr. 4, og er forøvrig endret slik:

1. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en

hovedsammenslutning kan tiltre denne avtalen, helt eller delvis, når hovedsammenslutningene og Departementet er enige om det.

**2. En eventuell tiltredelse skjer ved at det inngås avtale om dette mellom den frittstående organisasjonen og Departementet. Etter tiltredelsen blir den frittstående organisasjonen å betrakte som organisasjon etter Hovedavtalen § 40 nr 1. Organisasjonen får partsstatus i de virksomheter i staten hvor organisasjonen fyller vilkårene i § 9 nr. 1 a. Organisasjonen er bundet av avtalen inntil enten Departementet eller hovedsammenslutningene sier den opp i samsvar med § 48.**

3. I samsvar med reglene i Hovedavtalen, er det hovedsammenslutningene som har anledning til å få representanter i nemndene som er omtalt i §§ 5 og 17. Forhandlingsberettigede arbeidstakerorganisasjoner som ikke er tilsluttet en hovedsammenslutning har imidlertid anledning til å prosedere sin sak for nemndene, dersom de er part i saken.

**4. Forståelsen av bestemmelsene i Hovedavtalen er alltid et forhold mellom Departementet og hovedsammenslutningene i staten.**

Partene ble enige om følgende protokolltilførsel:

Partene vil i perioden sette i verk felles tiltak for å bidra til at medvirkningsprosessene i statlige virksomheter blir så gode og konstruktive som mulig.

**Om tilpasningsavtaler:**

*Alle virksomheter skal inngå en tilpasningsavtale, jf Hovedavtalen § 3. Tilpasningsavtalen skal som et minimum inneholde:*

- *Hvilken medbestemmelsesordning og hvilken samarbeidsformer som velges, jf Hovedavtalen § 4 nr. 1.*
- *En beskrivelse av hva som regnes som virksomheten, samt virksomhetens inndeling i driftsenheter og arbeidsområder, jf Hovedavtalen § 4 nr. 2.*
- *Klarlegging av arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalg og de fora for medbestemmelse som etableres i henhold til tilpasningsavtalen, jf Hovedavtalens § 4 nr. 3 og kap. 7.*
- *Retningslinjer om informasjonsrutiner skal fastsettes dersom en av partene krever det, jf Hovedavtalen § 11 nr. 3.*
- *En beskrivelse av hvilke stillingsgrupper som omfattes av ordningen med særskilt innkalling av underrepresenterte grupper til intervju, jf Hovedavtalen § 20.*
- *Bestemmelser om likestilling, jf Hovedavtalen § 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 av menn innenfor rammene av Hovedavtalen § 21 nr. 3 og 4. 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.*
- *Tillitsvalgtets adgang til å benytte kontorteknisk utstyr, jf Hovedavtalen § 32 nr. 4.*

*FAD anbefaler at partene lokalt går gjennom virksomhetens tilpasningsavtaler og drøfter behovet for endringer.*



Etter fullmakt

Jørn Skille

Statens personaldirektør

Odd Bøhagen

avdelingsdirektør

*Saksbehandler: Else Anette Grannes, tlf. 22244847*