



# Kommunal- og distriktsdepartementet

## PM-2017-1: Hovedavtalen i staten

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2017-01-06

Publisert PM-2017-1

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen. Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 8.

---

## PM-2017-1 Hovedavtalen i staten

Dato: 6.01.2017

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 8

9. desember 2016 ble staten ved Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD) og hovedsammenslutningene enige om en ny hovedavtale (for arbeidstakere) i staten. Avtalen **gjelder fra 1. januar 2017 til og med 31. desember 2019.**

### 1. Innledning – partsforholdet

Arbeidsgiverpart i avtalen er som tidligere «det departement som statens lønssaker hører under», for tiden Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD). I avtalen omtales KMD som «Departementet». Andre departementer omtales som «fagdepartement» eller «departement». Arbeidstakerpart er hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne.

### 2. Språklig og strukturell modernisering

Målsettingen med revisjonen av hovedavtalen har vært å forbedre avtalens pedagogiske oppbygging og legge til rette for at partene i den enkelte statlige virksomhet gis et bedre samarbeidsgrunnlag. Det er foretatt strukturelle endringer og avtalen har fått en språklig utforming som er ment å gjøre bruken av avtalen enklere. Partene er enige om at det som følge av revidert hovedavtale ikke er gjort endringer i hovedavtalens materielle innhold.

### 3. Endringer i ny avtale

Det er utarbeidet et avtalespeil mellom gamle og nye bestemmelser som skal lette overgangen til ny struktur.

Her viser vi til de mest sentrale bestemmelsene i gammel og ny avtale:

- Arbeidsgiverpart (tidligere hovedavtale § 8) ny bestemmelse § 13.
- Arbeidstakerpart (tidligere hovedavtale § 9) ny bestemmelse § 14.
- Informasjon (tidligere hovedavtale § 11) ny bestemmelse § 17.
- Drøfting (tidligere hovedavtale § 12) ny bestemmelse § 18.
- Forhandling (tidligere hovedavtale § 13) ny bestemmelse § 19.
- Spesielt om informasjonsteknologi (tidligere hovedavtale § 14) delt i nye bestemmelser i §§ 4 nr. 4, 7 nr. 4, 17 nr. 9, 22 nr. 3 og 36 nr. 10.
- Tvisteløsning (tidligere hovedavtale §§ 17 og 18) delt i nye bestemmelser i §§ 22 og 24.
- Partenes rettigheter og plikter (tidligere hovedavtale §§ 30 tom 35) nye bestemmelser i §§ 35 – 42.

## 4. Nærmere om de viktigste endringene

Ny hovedavtale inneholder som tidligere § 1 formål og intensjoner. Nytt er at tidligere § 1 nr. 12 andre setning er skilt ut som en egen bestemmelse i § 2 *Evaluering av medbestemmelse*.

Tidligere bestemmelse i Hovedavtalen § 9 *Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet* er nå ny § 14 bokstav a) – c). Det er ikke gjort endringer, men det er erfaringsmessig en del spørsmål til denne bestemmelsen. Partene er enige om at dersom en organisasjon under en hovedsammenslutning representerer minst 10 % av de ansatte alene etter bokstav a), så kan ikke andre primærorganisasjoner under samme hovedsammenslutning slå seg sammen for å oppnå status som part etter bokstav b).

Hovedavtalen § 14 *Spesielt om informasjonsteknologi* er tatt ut som egen bestemmelse. De enkelte punktene i bestemmelsen er tatt inn i §§ 4 nr. 4, 7 nr. 4, 22 nr. 3 og 36 nr. 10. Bestemmelsen hadde en henvisning til Sikkerhetsinstruksen som er opphevet. Arbeidsgiver må ta stilling til spørsmålet om et system skal være gradert eller ikke. Dersom partene drøfter spørsmålet, kan begge parter kreve spørsmålet forelagt Nasjonal Sikkerhetsmyndighet (NSM) før drøftingen avsluttes. Dette innebærer at verken Statsministerens kontor eller Forsvarssjefen skal kontaktes.

Graderte systemer skal ikke være til hinder for informasjon, arbeidsgiver plikter å gi tillitsvalgte nødvendig tilgang til informasjon i graderte systemer for utøvelse av medbestemmelsen. På hvilken måte de tillitsvalgte gis tilgang skal fastsettes i virksomhetens tilpasningsavtale, jf. § 7 nr. 4.

Bestemmelsen om forhandling er nå § 19. I § 19 nr. 2 b) er teksten som tidligere sto i merknad tatt inn som en del av bestemmelsen. Dette innebærer at det, som tidligere, bare er forhandlingsrett på opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning) dersom ikke fordeling av stillinger allerede er avgjort gjennom budsjettbehandlingen, eller av den som har budsjettmyndigheten.

Den tidligere § 35 om regler for tjenestefri er delt i to bestemmelser §§ 41 og 42. Det er nå presisert i § 41 andre ledd at reglene for de som vender tilbake til virksomheten etter endt permisjon, også gjelder etter § 42 for de som har hatt permisjon som ansatte i arbeidstakerorganisasjoner.

I hovedavtalen del 3 som har regler som supplerer tjenestetvistloven, er det gjort redaksjonelle endringer. Tidligere hovedavtalen § 44 er delt opp. Bestemmelsen om at den øverste lederen i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen ikke skal tas ut i streik er skilt ut i en egen bestemmelse i § 48. I tidligere § 44 nr. 2 er ordlyden «forhandling» nå endret til drøfting, jf. ny § 49. Dette innebærer at det fortsatt er slik at det er organisasjonene som har avgjørelsesretten på hvilke medlemmer de tar ut i streik, men drøfting dekker det forholdet at partene lokalt skal drøfte slik det er fastsatt i bestemmelsen før søknaden sendes til KMD. Nærmere omtale av prosedyre fremgår av KMD sitt hefte om forholdsregler ved arbeidskonflikter.

## 5. Forholdet til tilpasningsavtaler

Som følge av revidert hovedavtale må partene i den enkelte statlige virksomhet gjennomgå sin tilpasningsavtale for å sikre at det er samsvar mellom henvisningene i tilpasningsavtalen og hovedavtalens nye struktur. I tillegg må tilpasningsavtalen gis samme varighet som ny hovedavtale.

Hovedavtalen og avtalespeilet er tilgjengelig på regjeringen.no. Statens personalhåndbok (SPH) kap. 8 vil bli oppdatert med den nye avtalen og med departementets kommentarer.

Etter fullmakt

Gisle Norheim  
statens personaldirektør

Yvonne Larssen  
avdelingsdirektør

*Saksbehandlere:*

*Reidun Slåen, tlf. 22 24 48 23*

*Anne E. Sæther, tlf. 22 24 47 81*