DET KONGELIGE ARBEIDS- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENTET

ARBEIDSGIVERAVDELINGEN

PERSONAL – MELDING NR. 3/92

Dato 6.4.92

Til Statsforvaltningen og Riksrevisjonen.

Gjelder Statens personalhåndbok pkt. 264.0

NY HOVEDAVTALE I STATEN

Den 17. mars 1992 ble staten ved Arbeids- og administrasjonsdepartementet og hovedsammenslutningene/-Norsk Lærerlag enige om en ny Hovedavtale i staten. Avtalen følger som vedlegg. Ekstra særtrykk må bestilles gjennom Statens Forvaltningstjeneste, Trykksakekspedisjon, Postboks 8169 Dep, 0034 OSLO.

./.

Avtalen trer i kraft 1. april 1992, og varigheten er satt til 31. desember 1994. Deler av avtalen er som tidligere. Andre steder er gjort en del innholdsmessige endringer. I tillegg er avtalen nå bygd opp på en noe annen måte enn tidligere (se innholdsfortegnelsen og krysshenvisningsregisteret bakerst i heftet).

De 10 viktigste endringene er:

1. Formål og felleserklæring er slått sammen til en mer synlig og forpliktende paragraf (§ 1).

   Det er viktig at partene samarbeider i tråd med avtalens intensjoner, som i hovedsak kan omtales slik: "Avtalen skal skape best mulig samarbeidsgrunnlag, slik at dette kan bidra til et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse og et godt forhold til publikum".

   Dette innebærer at ledere og tillitsvalgte må møtes med oppriktig vilje til å finne løsninger som er til beste for virksomheten, de tilsatte og virksomhetens publikum. Hovedsaken er at det treffes gode beslutninger. Partene må ikke være så opptatt av formaliteter at de glemmer dette.

2. Gammel del 1 (regler som supplerer tjenestetvistloven) er nedkortet og flyttet bakerst i avtalen. Det som gjelder lokale lønnsforhandlinger er tatt ut. Dette bør reguleres i hovedtariffavtalen.

e.s.trykk-Oslo

3. Avtalens virkeområde (§ 2) er stort sett som før, men bestemmelsen er noe omredigert. I tillegg har den fått tre nye punkter - punkt 2, 4 og 5.

   Punkt 2 slår fast at i saker hvor arbeidssituasjonen til arbeidstakere i flere virksomheter vil bli vesentlig berørt, skal det fastsettes i egen avtale hvordan medbestemmelsen skal utøves.

   Punkt 4 gir tillitsvalgte rett til å få uttale seg om alle beslutninger som i vesentlig grad berører de tilsattes arbeidssituasjon. Dette gjelder også politiske beslutninger når disse er til uttalelse i virksomheten.

   Punkt 5 gjør medbestemmelsen ryddigere der man f.eks. bruker prosjektarbeidsformen.

4. Avtalen legger opp til stor frihet for den enkelte virksomhet til å lage sin egen medbestemmelsesordning, innenfor grenser trukket opp i bl.a. § 2 og § 10 nr 2 og 3. Partene står fritt til å velge, og kombinere, ulike former for medbestemmelse. Bare hvis partene mislykkes i å skape sin egen ordning, faller man tilbake på Hovedavtalens "sikkerhetsnett" (se § 3, jf § 10 nr 1).

5. Data-avtalen er nå èn paragraf (§ 14).

6. Tidligere kapittel 8 om utvalgsordningen, er tatt ut. Men som nevnt ovenfor, kan partene bli enige om ulike samarbeidsordninger, også en utvalgsordning, alene eller i kombinasjon med andre former.

7. Tvisteløsning i forhandlingssaker er endret. Den er nå slik at det ikke er mulig å anke saker oppover. Et eventuelt brudd går direkte til nemnd eller fagdepartementet, men først kan det foretas en "mekling" mellom de lokale parter. Meklingsmannen skal som hovedregel være topplederen/ledelsen i virksomheten, men partene kan fra sak til sak velge en annen mekler innenfor virksomheten, dersom de er enige om det.

8. I kapitlet om personalpolitikk, er det lagt vekt på å vise hvorfor personalpolitiske tiltak er viktige virkemidler for at virksomheten skal nå sine mål på kort og lang sikt.

   I motsetning til i den gamle Hovedavtalen, der det skulle utarbeides personalplaner dersom en av partene krevde det, er ansvaret for utforming av virksomhetens personalpolitikk lagt på arbeidsgiver. Ledelsen skal imidlertid samarbeide med de tillitsvalgte om dette arbeidet. I henhold til Hovedavtalen vil utforming av virksomhetens personalpolitikk som hovedregel være drøftingstema dersom ikke annen samarbeidsmåte nedfelles i virksomhetens tilpasningsavtale.

   Likestilling skal etter den nye Hovedavtalen være tema i tilpasningsavtalen. Det skal ikke lenger være en isolert særavtale om likestilling. Den nye § 21 i Hovedavtalen inneholder minimumskrav om hva tilpasningsavtalen skal inneholde om likestilling. Nytt her er at denne avtalen skal inneholde tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, herunder også ledelsesoppgaver.Videre skal den inneholde tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en likestillingsfremmende praktisering av disse.

   Når det gjelder kompetanseutvikling av medarbeidere, er lederansvaret også her klarere markert (jfr. § 22). Det er en del av den enkelte leders resultatansvar å bidra til en kompetanseutvikling som gjør virksomheten bedre i stand til å utføre sine oppgaver og møte nye utfordringer.

9. Fastleggingen av evt. ramme for fastlønte tillitsvalgte er nå delegert til fagdepartementene. Disse avgjør også fordelingen, hvis det er uenighet lokalt om den (§ 33).

10. I § 34 er det innført en definisjon av "organisasjonsfaglige kurs" som gjør begrepet klarere. Videre er det nå hovedsammenslutningene/ Norsk Lærerlag selv som må attestere at et kurs er i tråd med retningslinjene, og arbeidsgiver kan kreve attestasjon fremlagt. Partene har også rett til å kreve drøftinger om retningslinjene er fulgt.

Tilpasningsavtalen

Alle virksomheter skal inngå en tilpasningsavtale. Denne avtalen skal være inngått innen 31.12.1992.

Det er viktig at partene i den enkelte virksomhet bruker den frihet som hovedavtalen nå legger opp til, slik at de avtaler samarbeidsformer som passer den enkelte virksomhet best. Tilpasningsavtalen må imidlertid holdes innenfor de rammer som hovedavtalen setter, se bl.a. § 2 og § 10 nr 2 og 3.

Tilpasningsavtalen må som et minimum inneholde:

a) Virksomhetens inndeling i driftsenheter og arbeidsområder må beskrives innledningsvis i avtalen (se § 4).

b) Hvilken medbestemmelsesordning og samarbeidsformer som velges (se § 4, jf § 10).

c) Klarlegge arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalget og avtalens fora (se § 4, jf § 26).

d) Grensen for betydelig kapitalvare bør avklares, dersom §§ 12 og 13 brukes.

e) Bestemmelser om likestilling (se § 21 og § 24).

f) Tillitsvalgtes adgang til å bruke kontorteknisk utstyr (se § 32).

g) Nærmere retningslinjer om informasjonsrutiner bør tas med i tilpasningsavtalen (se § 10 nr 2 og evt § 11 nr 5)

Tilpasningsavtalene sendes Arbeids- og administrasjonsdepartementet, Arbeidsgiveravdelingen, etterhvert som de blir inngått. AAD skal ikke godkjenne avtalene, men skal ha disse til orientering. Hvis vi ser forhold som enten bryter med rammene i hovedavtalen, eller mot andre sentrale avtaler, eventuelt lover og forskrifter, vil vi ta dette opp med den enkelte virksomhet.

Opplæring og veiledning

Partene i hovedavtalen vil drive opplæring og informere om hovedavtalen. Felles tiltak er viktig, både fra de sentrale partene og i den enkelte virksomhet. **Skal medbestemmelsen fungere etter sin hensikt, må partene i virksomhetene ha en felles forståelse av avtalen og en positiv holdning til samarbeidet.** Vi tar derfor sikte på å komme tilbake med et slikt opplæringsopplegg med det første.

Ellers vil Arbeidsgiveravdelingen gi råd og bistå på annen måte etter behov.

Etter fullmakt

Odd Bøhagen

Roald Mikkelsen