Hovedavtalen i staten

Avtale mellom Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD)
og hovedsammenslutningene LO Stat, YS Stat, Unio og Akademikerne.
Gjelder fra 1. januar 2017 til og med 31. desember 2019

Innholdsfortegnelse

PM 2017-1 Hovedavtalen i staten 5

Avtalens formål og partenes intensjoner 9
§ 1 Formål og intensjoner 9

Del 1 Medbestemmelse 13
Kapittel 1 Hovedavtale, tilpasningsavtale og medbestemmelse ved omstilling 13
§ 2 Evaluering av medbestemmelsen 13
§ 3 Virkeområde 13
§ 4 Definisjoner 13
§ 5 Politiske beslutninger 13
§ 6 Tilpasningsavtale i den enkelte virksomhet 14
§ 7 Tilpasningsavtalen – inngåelse og innhold 14
§ 8 Tvist om inngåelse av tilpasningsavtale (Interessetvist) 16
§ 9 Tvist om forståelsen av tilpasningsavtalen (Rettstvist) 16
§ 10 Tilpasningsavtalens varighet 17
§ 11 Medbestemmelse ved omstilling 17
§ 12 Medbestemmelse i prosjekter og styringsgrupper 17
Kapittel 2 Partsforhold 18
§ 13 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet 18
§ 14 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet 18
§ 15 Frittstående organisasjoner 19
§ 16 Overenskomstlønnede m.m. 20
Kapittel 3 Former for medbestemmelse 21
§ 17 Informasjon 21
§ 18 Drøftinger 22
§ 19 Forhandlinger 23
Kapittel 4 Saksbehandlingsregler ved drøfting, forhandling og tvisteløsning 25
§ 20 Frister 25
§ 21 Referat fra drøftinger 25
§ 22 Uenighet ved drøftinger 25
§ 23 Protokoll fra forhandlinger 26
§ 24 Tvisteløsning i forhandlingssak 26
Kapittel 5 Forholdet til arbeidsmiljøloven 28
§ 25 Unntak fra lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) 28
§ 26 Årsrapport 28

§ 27 Forholdet til Arbeidstilsynet 28
§ 28 Verneombudets rettigheter 28
Kapittel 6 Personalpolitikk i virksomhetene 29
§ 29 Formål 29
§ 30 Rekruttering 29
§ 31 Likestilling 29
§ 32 Kompetanseutvikling 31
§ 33 Sentral opplæringsvirksomhet 31
§ 34 Tilretteleggingstiltak 31

Del 2 Partenes rettigheter og plikter 33
Kapittel 7 Etablering av partsforhold 33
§ 35 Valgregler – tillitsvalgte 33
§ 36 Gjensidige rettigheter og plikter 33
§ 37 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt 34
Kapittel 8 Regler for tjenestefri 36
§ 38 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet 36
§ 39 Andre regler for tjenestefri 36
§ 40 Tjenestefri for arbeidstakere 37
§ 41 Permisjon for tillitsvalgte 38
§ 42 Permisjon for ansatte i arbeidstakerorganisasjoner 38
Kapittel 9 Lønn 39
§ 43 Lønn 39
§ 44 Reiseutgifter 39
Kapittel 10 Brudd på pliktene 40
§ 45 Tillitsvalgte 40
§ 46 Arbeidsgiver 40

Del 3 Regler som supplerer tjenestetvistloven 41
Kapittel 11 Forhandlinger om hovedtariffavtale 41
§ 47 Kollektive oppsigelser 41
§ 48 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik 41
§ 49 Søknad om andre unntak 41
§ 50 Sympatiaksjoner 42
§ 51 Avstemningsregler 42

Del 4 Tolkningstvister og varighet 43
§ 52 Tolkningstvister 43
§ 53 Varighet 43

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 lønnssaker 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 budsjettdisponeringsmyndigheten.

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

Arbeidsgiverpart i avtalen er «det departement som statens lønnssaker hører under», for tiden Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD). I avtalen omtales KMD 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 som følger direkte av lovene selv.

Hovedavtalen for arbeidstakere i staten

Avtalens formål og partenes intensjoner

§ 1 Formål og intensjoner

1. Hovedformål

Staten og hovedsammenslutningene for de statsansatte har inngått denne hovedavtalen med det formål å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer.

Hovedavtalen for arbeidstakere i staten skal i tillegg ha som formål å:

- være grunnlaget for arbeidstakernes rett til medbestemmelse ved siden av bl.a. tjenestetvistloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven
- gi arbeidstakerne en reell innflytelse på hvordan deres arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles
- være et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø
- gi den enkelte arbeidstaker mulighet for faglig og personlig utvikling. Arbeidet må derfor organiseres og tilrettelegges slik at man drar nytte av arbeidstakernes kunnskaper
- utvikle samarbeidet slik at dette kan bidra til fleksibel og brukervennlig tjenesteyting med et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse og et godt forhold til innbyggerne.

2. Skille politisk demokrati og bedriftsdemokrati

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

3. Inkluderende arbeidsliv

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.

4. Redskap ved omstilling
Staten stilles stadig overfor nye krav som blant annet innebærer endring av arbeidsmåter, roller, organisering og regelverk. Partene ser derfor hovedavtalen som et redskap for omstilling, effektivisering og fornying 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 ansatte. Dette er viktig for å skape nødvendig trygghet og aksept for omstillingene, slik at disse blir effektive. Det er viktig at de ansatte opplever en størst mulig forutsigbarhet til prosessenes innhold, årsak og retning.

5. Likeverdige parter
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. Deres representanter må møte med de nødvendige fullmakter, kvalifikasjoner og holdninger. Partene har et felles ansvar for å utvikle en god, åpen og løsningsorientert samarbeidskultur.

6. Utøvelse av medbestemmelsesretten
Partene er enige om at medbestemmelsesretten best utøves gjennom organisasjonens tillitsvalgte, og på en slik måte at de tas med i utrednings- og beslutningsprosessen så tidlig som mulig. Partene skal videre legge forholdene til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstakerne direkte innflytelse på arbeidsorganisasjon og oppgaveløsning innen eget arbeidsområde. I denne sammenheng er partene enige om at det etter avtale kan drives forsøksvirksomhet for å utvikle organisasjons- og arbeidsformer som kan gjøre de ansattes medbestemmelse effektiv, jf. arbeidsmiljølovens krav om tilrettelegging av arbeidet. 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. forøvrig hovedtariffavtalen pkt. 2.3.

7. Vervet som tillitsvalgt
Organisasjonenes tillitsvalgte utfører sitt verv som et nødvendig ledd i en demokratisering av arbeidslivet innenfor den enkelte statlig virksomhet. Vervet skal likestilles med vanlig tjeneste. Vervet gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere.

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

8. Ledelse
Ledelse i staten skjer med grunnlag i demokratiske og rettsstatlige verdier og utøves i samarbeid med de ansatte 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 ansattes 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.

9. Informasjons- og kommunikasjonsteknologi (IKT)
IKT skal bidra til å gi innbyggerne bedre service, styrke kvaliteten på tjenestene og være et viktig redskap for fornying og effektivisering.

10. Grunnlag for personalpolitikken
Et av formålene med hovedavtalen er å skape grunnlag for statens personalpolitikk på de områder avtalen omfatter, med de begrensninger som følger av lover, forskrifter mv. Partene i hovedavtalen understreker derfor at det er viktig å prioritere personalarbeidet og på denne måten bidra til at de pålagte samfunnsoppgaver løses til beste for innbyggerne.

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

12. Oppfølging og opplæring

Partene i den enkelte virksomhet/driftsenhet (jf. § 4 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, jf. § 36 nr. 8.

Kapittel 1 Hovedavtale, tilpasningsavtale og medbestemmelse ved omstilling

§ 2 Evaluering av medbestemmelsen

Det avholdes minst ett evalueringsmøte årlig, med erfaringsdiskusjoner om samarbeidet mellom partene og praktiseringen av hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet. Evalueringsmøtet kan eventuelt kombineres med nødvendig opplæring. Dette skal skje i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena. Den øverste arbeidsgiverrepresentant for virksomheten eller driftsenheten forutsettes å delta. Arbeidsgiver har ansvar for å innkalle til møte og føre referat.

§ 3 Virkeområde

Hovedavtalen gjelder arbeidssituasjonen for arbeidstakere som kommer inn under lov om offentlige tjenestetvister. Hovedavtalen gjelder utøvelse av ledelse og samarbeid i den enkelte virksomhet.

§ 4 Definisjoner

1. Med organisasjon menes arbeidstakerorganisasjon som er tilsluttet en hovedsammenslutning og underavdelinger av disse.
2. Med virksomhet menes hver statsetat eller institusjon. Etter dette vil f.eks. et departement, en etat og hvert enkelt universitet bli å betrakte som en virksomhet.
3. Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter eller distriktskontorer, fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten.
4. Et gradert system er et system hvor dataanlegg, databehandlingsprogram eller data er gradert i henhold til lov om forebyggende sikkerhetstjeneste av 20. mars 1998 nr. 10 (sikkerhetsloven).

§ 5 Politiske beslutninger

1. Tillitsvalgte skal ikke delta i politiske beslutninger, beslutninger knyttet til politiske prioriteringer, beslutninger som fattes på grunnlag av lover, forskrifter, stortingsvedtak og kongelige resolusjoner, samt

beslutninger om spørsmål som i hovedsak gjelder virksomhetens samfunnsmessige rolle (forholdet til innbyggerne).

2. Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og organisasjonene i den enkelte virksomhet om en beslutning går inn under dette punktet, avgjøres dette spørsmålet av fagdepartementet.
3. Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres skal gjøres til gjenstand for medbestemmelse i henhold til tilpasningsavtalen. Medbestemmelsen gjelder ikke dersom gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket.
4. Dersom en politisk beslutning vil kunne berøre de ansattes arbeidssituasjon i vesentlig grad, og virksomheten forbereder uttalelse i saken, skal arbeidsgiver sørge for at tillitsvalgte får anledning til å uttale seg. De tillitsvalgte kan ikke kreve at uttalelsen skal følge saken lenger enn til fagdepartementet.

§ 6 Tilpasningsavtale i den enkelte virksomhet

Partene i den enkelte virksomhet skal inngå en avtale om medbestemmelse som er tilpasset virksomhetens og de ansattes behov. Det skal legges vekt på ordninger som gir de ansatte, gjennom deres organisasjoner, muligheter for reell medbestemmelse på de forskjellige nivåer i virksomheten og slik at de får delta så tidlig som praktisk mulig i beslutningsprosessen.

§ 7 Tilpasningsavtalen – inngåelse og innhold

1. Innenfor rammen av avtalens Del 1 skal partene i virksomheten inngå en tilpasningsavtale om medbestemmelse. Dersom partene er enige om det kan det avtales andre samarbeidsformer enn de som er beskrevet i hovedavtalen. Tilpasningsavtaler må ligge innenfor hovedavtalens virkeområde og de rammer som er fastsatt i § 5 nr. 1 og § 19.
2. Tilpasningsavtalen skal omfatte hele virksomheten og skal inneholde nærmere regler om hvordan man skal tilpasse hovedavtalen Del 1. Avtalen skal gi en beskrivelse av hva som skal regnes som virksomheten, samt inndelingen av denne i de ulike driftsenheter og arbeidsområder der medbestemmelsen skal utøves, jf. § 4.

Ved inndeling i arbeidsområder bør det legges vekt på hva som vil være mest hensiktsmessig for å gjennomføre medbestemmelsen. I denne sammenheng bør det tas hensyn til om det innenfor et aktuelt arbeidsområde finnes klare arbeidsgiverplikter etter Del 1.

Merknad til nr. 2:
I statsetater hvor den enkelte institusjon i visse sammenhenger regnes som én virksomhet, men som har styre felles med andre institusjoner, avtales det mellom fagdepartementet og organisasjonene der hvordan hovedavtalens bruk av betegnelsen "virksomhet" skal tilpasses denne styringsstrukturen.

3. Tilpasningsavtalen skal regulere arbeidsdelingen mellom arbeidsmiljøutvalget, jf. arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) og de fora for medbestemmelse som etableres på grunnlag av tilpasningsavtalen, jf. § 25.

4. Det skal avklares i de aktuelle virksomheters tilpasningsavtale på hvilken måte tillitsvalgte, som er sikkerhetsklarert og har nødvendig autorisasjon for graderte systemer, skal gis tilgang til informasjon i relasjon til slike systemer og hvilke begrensninger som må fastsettes for innsyn i dem, jf. § 17 nr. 9.

5. I tillegg til det som er nevnt ovenfor, skal tilpasningsavtalen som et minimum inneholde:
   a. hvilken medbestemmelsesordning og hvilke samarbeidsformer som velges, jf. nr. 1,
   b. retningslinjer om informasjonsrutiner, dersom en av partene krever det, jf. § 17 nr. 5.
   c. en beskrivelse av hvilke stillingsgrupper som omfattes av ordningen med særskilt innkalling av underrepresenterte grupper til intervju, jf. § 30.
   d. bestemmelser om likestilling, jf. § 31. 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 § 31 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.

e. nærmere regler om tillitsvalgtes adgang til å benytte kontorteknisk utstyr, jf. hovedavtalen § 37 nr. 4.

§ 8 Tvist om inngåelse av tilpasningsavtale (Interessetvist)

1. Blir ikke partene enige om tilpasningsavtalens innhold, avgjøres de spørsmål det er uenighet om av en nemnd, eller av fagdepartementet, hvis partene er enige om det. I slike tilfeller gjelder ikke reglene om megling i § 24.
2. Nemnda skal ha en nøytral leder. Blir ikke partene enige om hvem som skal være leder, oppnevnes denne av Arbeidsrettens formann.
3. De hovedsammenslutninger som har medlemmer i virksomheten oppnevner hver en representant i nemnda.
4. Arbeidsgiver i virksomheten oppnevner på vegne av staten like mange representanter som organisasjonene tilsammen.
5. Saken kan ikke bringes inn for partssammensatt nemnd hvis virksomheten er et departement, eller hvis et departement er en del av virksomheten.

§ 9 Tvist om forståelsen av tilpasningsavtalen (Rettstvist)

1. Hvis partene ikke er enige om forståelse av tilpasningsavtalen, kan partene bringe saken inn for nemnd som settes sammen etter reglene i § 8. Hvis partene ikke er enige om å bruke nemnd, avgjør hver av hovedsammenslutningene eller fagdepartementet om saken skal bringes inn for Arbeidsretten.
2. Saken kan ikke bringes inn for partssammensatt nemnd hvis virksomheten er et departement eller hvis et departement er en del av virksomheten.

§ 10 Tilpasningsavtalens varighet

1. Tilpasningsavtaler 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.
2. Avtaler mellom Departementet og hovedsammenslutningene om spørsmål som går inn under denne avtalen (Del 1), gjelder foran tilpasningsavtaler.

§ 11 Medbestemmelse ved omstilling

1. I saker hvor arbeidssituasjonen til arbeidstakere i flere virksomheter vil bli vesentlig berørt, skal det fastsettes i egen avtale hvordan medbestemmelsen skal utøves.

   Avtalen skal inngås mellom vedkommende fagdepartement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner, jf. § 14.

   Er virksomheter under flere fagdepartement berørt, inngås avtalen mellom Departementet og hovedsammenslutningene.
2. Avtalen skal avklare hvem som skal utøve partsforholdet. Ut over dette bør de utpekte partene selv ha frihet til å finne praktiske ordninger innenfor rammene fastsatt i hovedavtalen § 5 nr. 1 og § 19.
3. Dersom en omstillingsprosess omfatter flere virksomheter (jf. nr. 1), skal virksomhetene hver for seg fortløpende og på ordinær måte, behandle og avgjøre de saker som ikke er omfattet av omstillingsprosessen.
4. I samråd med hovedsammenslutningene kan Departementet gi nærmere retningslinjer for hvordan medbestemmelsen skal utøves ved omstillinger i staten.

§ 12 Medbestemmelse i prosjekter og styringsgrupper

Medbestemmelse skal også utøves der hvor det etableres prosjekter, styringsgrupper, interimsorganisasjoner e.l. i saker som kan få vesentlig betydning for de ansattes arbeidssituasjon. Dersom det oppstår forhold som etter hovedavtalen skal drøftes eller forhandles, skal dette skje fortløpende mellom partene, jf. §§ 13 og 14, uten å forsinke prosessen.

Kapittel 2 Partsforhold

§ 13 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet er det administrative ledd som har ansvaret for behandlingen av saker etter hovedavtalen eller tilpasningsavtalen. Forhandlingssaker må foregå på det arbeidsgivernivå som har myndighet til å slutte avtale om de saker som er til behandling.

2. Hvem som er parter på arbeidsgiversiden kan variere alt etter hvilken sak det dreier seg om. Når det skal forhandles om en sak, må vedkommende representant ha den nødvendige fullmakt til å forplikte arbeidsgiver, jf. § 19 nr. 1.

   Når saker som nevnt i hovedavtalen eller tilpasningsavtalen skal behandles av et styre eller et kollegialt styringsorgan, har partene de samme rettigheter og plikter som ellers, med unntak av det som fremgår av nr. 3. Dette gjelder selv om organet har fått sitt mandat eller myndighet i, eller med hjemmel i, lov, forskrift eller kgl.res.

3. En sak kan ikke tvisteløses etter reglene i § 24 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.

§ 14 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet

1. Arbeidstakerpart er:
   a. de organisasjoner som organiserer minst 10 % av de ansatte i vedkommende virksomhet, driftsenhet, arbeidsområde som er berørt av saken,
   b. primærorganisasjoner under samme hovedsammenslutning som har slått sammen sine medlemstall, slik at de til sammen oppnår minst 10 %.
   c. hovedsammenslutninger som har medlemmer i virksomheten, driftsenheten eller arbeidsområdet der primærorganisasjonen(e) ikke fyller kravet til 10 %. Vedkommende hovedsammenslutning

kan da peke ut én representant med rettigheter etter tilpasningsavtalen som de andre tillitsvalgte. På virksomhetsnivå må hovedsammenslutningene ha minst 2 medlemmer. Bestemmelsen i § 38 om assistanse fra andre arbeidstakere gjelder ikke for tillitsvalgte etter dette punkt. Denne funksjonen gir heller ikke et selvstendig grunnlag for tjenestefri etter § 39 nr. 1.

Merknad til c:
Begrensningen på 10 % gjelder ikke ved forhandlinger om personalreglement, jf. § 19 nr. 2 punkt d. Ved slike forhandlinger gjelder partsbegrepet i tjenestetvistloven, dvs. at partsforholdet er det samme som ved lønnsforhandlinger.

2. Organisasjonene og deres underavdelinger kan velge tillitsvalgte for spesielle fag- og/eller arbeidsområder (studietillitsvalgte o.l.).
3. Arbeidsgivers plikter etter hovedavtalens Del 1 må alltid rette seg mot en tillitsvalgt innenfor arbeidsområdet, evt. driftsenheten eller virksomheten dersom det ikke er inndelt i arbeidsområder.

§ 15 Frittstående organisasjoner

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 § 4 nr. 1. Organisasjonen får partsstatus i de virksomheter i staten hvor organisasjonen fyller vilkårene i § 14 nr. 1 a. Organisasjonen er bundet av avtalen inntil enten Departementet eller hovedsammenslutningene sier den opp i samsvar med § 52.
3. I samsvar med reglene i hovedavtalen, er det hovedsammenslutningene som har anledning til å få representanter i nemndene som er omtalt i §§ 8 og 24. 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.

§ 16 Overenskomstlønnede m.m.

1. Organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning og som har medlemmer som ikke går inn under tjenestetvistloven, har anledning til å tiltre hovedavtalen for arbeidstakere i staten i sin helhet, eventuelt med helt nødvendige unntak. Slik tiltredelse kan skje i hver virksomhet, eller i det enkelte fagdepartement for det området dette departementet dekker.

2. Tiltredelse medfører at organisasjonene blir å likestille med de organisasjoner som går inn under hovedavtalens § 4 nr. 1. Dette betyr bl.a. at slike organisasjoner får en forholdsmessig representasjon innenfor det maksimale antall medlemmer i eventuelle utvalg, på samme måte som organisasjoner som er tilsluttet en hovedsammenslutning. Alle hovedsammenslutninger skal likevel være representert i utvalget dersom de har medlemmer innenfor området.

Kapittel 3 Former for medbestemmelse

§ 17 Informasjon

1. Arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte som kommer inn under denne avtalen, informasjon om de saker som er nevnt i §§ 18 og 19 nedenfor.
2. Arbeidsgiver skal uoppfordret gi informasjon på et så tidlig tidspunkt som mulig under administrasjonens behandling av sakene, slik at de ansattes muligheter til medbestemmelse blir reell i de forskjellige faser av behandlingen.
3. Når det er truffet beslutning som nevnt i § 5 nr. 1, og som får innvirkning på den enkeltes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver raskt informere de tillitsvalgte om dette.
4. I tillegg til de saker som er nevnt i §§ 18 og 19 skal de tillitsvalgte ha informasjon om:
   a. virksomhetens regnskap og økonomi
   b. vedtak i styringsorgan og administrasjon av betydning for de ansatte
   c. hvem som ansettes og hvem som slutter
5. Informasjon gis i møter, elektronisk eller skriftlig. De tillitsvalgte skal på ethvert tidspunkt bli gjort kjent med de dokumenter som har betydning for de aktuelle sakene. Saksdokumenter skal som hovedregel fremsendes sammen med krav om drøfting eller forhandling. Nærmere retningslinjer om hvordan og når informasjonen skal gis, skal fastsettes i tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet eller driftsenhet, dersom en av partene krever det.
6. 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.
7. Ved informasjonsopplegg i saker av stor betydning for de ansatte, f.eks. i forbindelse med effektivisering, organisasjonsendringer mv, har arbeidsgiver et spesielt ansvar for at alle ansatte blir særlig godt orientert. Slike orienteringer skal planlegges sammen med de tillitsvalgte.

8. Organisasjonene ved de tillitsvalgte plikter å gi arbeidsgiver informasjon om saker som behandles i organisasjonene og som det er av betydning for arbeidsgiver å få informasjon om.

9. I virksomheter som benytter graderte systemer, jf. § 4 nr. 4, forplikter organisasjonene seg til å stille med tillitsvalgte som har nødvendig sikkerhetsklarering (personklarering) og kan gis nødvendig autorisasjon. Slike systemer skal derfor ikke være til hinder for at det gis informasjon i samsvar med hovedavtalen og virksomhetens tilpasningsavtale.

§ 18 Drøftinger

1. Arbeidsgiver plikter å ta følgende saker opp til drøfting med organisasjonene ved de tillitsvalgte. Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt drøftinger om de samme sakene:
   a. budsjettforslag

      Merknad til a:
      Ved begynnelsen av et nytt budsjettårs skal de lokale parter avklare hvordan medbestemmelsesretten skal ivaretas i perioden. Dette kan for eksempel gjøres ved å sette opp en møtekalender som er i samsvar med virksomhetens budsjettrutiner.

      Når fagdepartementet inngår som en del av virksomheten, vil bare budsjettforslag fra de enkelte driftsenheter være drøftingsgjenstand i departementet.

   b. omgjøring av en ikke besatt stilling
   c. byggeprosjekter
   d. virksomhetens planer og planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres (virksomhetsplaner), herunder hensynet til miljø og klima
   e. valg ved anskaffelse, og fordeling av utstyr og hjelpemidler når det er tale om alle former for kapitalvarer, herunder den kravspesifikasjon som ligger til grunn for et anbud
   f. opplæring, jf. kap. 6.

      Merknad til f:
      Gjennomføring av opplæringsplaner som er vedtatt, og som det er bevilget penger til, kan reguleres ved avtale.

g. oppsetting av arbeidsplan (tjenesteliste, vaktplan, turnuslister og lignende)

h. saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være drøftingsgjenstand etter hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene

i. omdisponeringer mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter

2. Andre saker som ikke uttrykkelig er nevnt i nr. 1 eller i § 19 nr. 2 og som en av partene mener har betydning for de ansattes arbeidssituasjon, skal drøftes mellom partene dersom enten arbeidsgiver eller organisasjonene ved de tillitsvalgte krever det.

§ 19 Forhandlinger

1. Avgjørelser som treffes ved forhandlinger må:
   a. ligge innenfor arbeidsgiver*instansens* myndighetsområde
   b. ligge innenfor rammen av budsjettvedtak Stortinget har fattet, eller innenfor rammen av budsjettfullmakter Stortinget har gitt
   c. være underlagt og i samsvar med de instrukser eller de prioriteringer som det enkelte fagdepartement fastlegger for virksomheten, eller som virksomheten selv har truffet etter fullmakt.

2. Arbeidsgiver plikter å ta de sakene som nevnt nedenfor opp til forhandling med organisasjonene ved de tillitsvalgte, med mindre partene i det enkelte tilfelle blir enige om noe annet (jf. likevel nr. 1). Organisasjonene ved de tillitsvalgte kan kreve opptatt forhandlinger om de samme sakene.

   Opplistingen i bokstavene a) til f) nedenfor er uttømmende:

   a. interne organisasjonsendringer der følgende tre vilkår er oppfylt samtidig:
      - Organisasjonskartet endres
      - Endringen er ment å vare over seks måneder
      - Endringen medfører omdisponering av personale og/eller utstyr

      Samarbeidet om interne organisasjonsendringer kan skje i partssammensatte arbeidsgrupper, jf. for øvrig § § 11 nr. 3 og 12

b. opprettelse av ny stilling (bemanningsøkning), med mindre fordelingen av nye stillinger allerede er avgjort gjennom budsjettbehandlingen, alternativt av den som har budsjettdisponeringsmyndigheten.

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

d. personalreglement, jf. tjenestemannsloven § 23. Se også merknad til § 14 nr. 1.

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

Merknad til e:
Plasseringen av avdelinger eller hvilket kontor eller 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.

f. saker under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) som vil være gjenstand for forhandlinger etter Del 1 i hovedavtalen og som partene i tilpasningsavtalen er enige om skal behandles etter reglene i disse avtalene.

3. Organisasjonene har rett til å uttale seg i saker som i henhold til nr. 1 ikke vil være forhandlingsgjenstand. Dersom organisasjonene krever det, skal slike uttalelser følge saken til overordnet instans, men ikke lenger enn til fagdepartementet.

Kapittel 4 Saksbehandlingsregler ved drøfting, forhandling og tvisteløsning

§ 20 Frister

1. Dersom partene ikke er enige om en annen frist, skal forhandlinger eller drøftinger være påbegynt senest to uker etter krav er satt fram. Forhandlingene eller drøftingene kan kreves avsluttet en uke etter at de er påbegynt.
2. Partene plikter å overholde de fastsatte tidsfrister som gjelder for den administrative behandling av de saker som går inn under Del 1 i hovedavtalen. Arbeidsgiver skal sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene, jf. § 17 nr. 1 og 2.

§ 21 Referat fra drøftinger

Etter drøftinger setter arbeidsgiver opp referat. Referatet skal være kortfattet, men slik at partenes synspunkter fremkommer av referatet. Referatet skal ikke undertegnes, men godkjennes av deltakerne eller representanter for disse. Dersom det er truffet beslutning i saken referatføres denne.

§ 22 Uenighet ved drøftinger

1. Drøftingssaker behandles på det nivå innenfor virksomheten som har saken til behandling. På det nivå saken skal avgjøres, tar arbeidsgiver den endelige beslutning. Før arbeidsgiver tar sitt standpunkt, skal det ha vært ført reelle drøftinger med de tillitsvalgte. 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.
2. Oppnås det ikke enighet om oppsetting av arbeidsplaner (jf. § 18 nr. 1 g), avgjøres tvisten av fagdepartementet eller den myndighet vedkommende arbeidstaker administrativt hører inn under. Før overordnet myndighet avgjør slike saker, skal de drøftes med vedkommende organisasjoners representanter.
3. Tvil eller uenighet om et system skal være gradert eller ikke, kan drøftes mellom partene, jf. § 7 nr. 4. Hver av partene kan kreve spørsmålet forelagt Nasjonal sikkerhetsmyndighet før drøftingen avsluttes.

4. Dersom saken skal avgjøres av høyere myndighet, skal referatet følge saken fram til den overordnede myndighet. Referat fra budsjettdrøftinger skal imidlertid ikke følge saken lenger enn til det enkelte fagdepartement.

§ 23 Protokoll fra forhandlinger

1. Det skal føres protokoll fra forhandlingsmøtene. I protokollen tas inn tid og sted for møtet, navn på partene og deres representanter, hvilke dokumenter som legges frem og sluttresultatet av forhandlingene. Skal det gis svar på fremsatte forslag, fastsettes en frist som tas inn i protokollen. Dersom enighet ikke oppnås, skal også partenes standpunkter ved avslutningen av forhandlingene gå frem av protokollen.
2. Ved forhandlingenes slutt kan partenes forhandlere, for sitt eget vedkommende, kreve at det tas inn protokolltilførsler som inneholder begrunnelse og forutsetninger for de standpunkter de har inntatt. Slike protokolltilførsler skal være fremmet i møtet.
3. Dersom partene ikke blir enige om noe annet, settes protokollen opp og undertegnes i møtet. Hver av partene får sitt eksemplar.

§ 24 Tvisteløsning i forhandlingssak

1. Forhandlinger skal foregå på det nivå innenfor virksomheten som har myndighet til å inngå avtale.
2. Dersom det ikke er mulig å komme fram til enighet, skal det foretas megling med sikte på å løse saken, hvis en av partene krever det. Megling foretas av topplederen eller en annen fra ledelsen i virksomheten, så sant partene i det enkelte tilfelle ikke blir enige om en annen megler innenfor virksomheten. Dersom topplederen har vært forhandlingspart i saken, foretas meglingen av en representant fra fagdepartementet.
3. Dersom det under megling ikke oppnås enighet, skal de tillitsvalgte uten ugrunnet opphold meddele arbeidsgiver om de krever saken avgjort av en partssammensatt nemnd med nøytral leder oppnevnt etter reglene i § 8, eller om de vil bringe saken inn for fagdepartementet. Hvis organisasjonene seg imellom ikke blir enige om dette spørsmålet, velges partssammensatt nemnd. Fagdepartementet kan ikke være både megler og tvisteløser i samme sak, jf. nr.2.

4. Nemnda og fagdepartementet er ikke bundet av eventuell enighet mellom arbeidsgiveren og en eller flere organisasjoner. Saken kan ikke bringes inn for fagdepartementet dersom avgjørelsesmyndighet ved lov eller kgl.res. er tillagt annen myndighet. Videre kan saken ikke bringes inn for en partssammensatt nemnd hvis virksomheten er et departement eller hvis departementet er en del av virksomheten.
5. Bringes saken inn for fagdepartementet, avgjøres saken der etter drøftinger med organisasjonene.

Kapittel 5 Forholdet til arbeidsmiljøloven

§ 25 Unntak fra lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Dersom partene i virksomheten er enige om at saker som er nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) helt eller delvis skal behandles etter reglene i hovedavtalen og tilpasningsavtalen, tas det inn bestemmelser om dette i virksomhetens tilpasningsavtale, jf. kgl.res. 6. juni 1980.

§ 26 Årsrapport

Arbeidsgiveren skal hvert år avgi rapport om de saker som er behandlet etter reglene i hovedavtalen og tilpasningsavtalen i stedet for i arbeidsmiljøutvalget. Rapporten utarbeides i samråd med de berørte organisasjoner og vedlegges den rapport som arbeidsmiljøutvalget skal avgi i henhold til arbeidsmiljøloven § 7-2 (6).

§ 27 Forholdet til Arbeidstilsynet

1. Når spørsmål som går inn under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) c (planer som krever Arbeidstilsynets samtykke i henhold til § 18-9) behandles etter reglene i hovedavtalen og tilpasningsavtalen, jf. kap. 2 og 3, gjelder på tilsvarende måte arbeidsmiljøloven § 18-9 med forskrifter.
2. Når man benytter reglene i hovedavtalen og tilpasningsavtalen, gjelder de samme regler for forholdet mellom partene og Arbeidstilsynet som ellers gjelder mellom arbeidsmiljøutvalget og Arbeidstilsynet.

§ 28 Verneombudets rettigheter

Når spørsmål som går inn under arbeidsmiljøloven § 7-2 (2) skal behandles etter reglene i hovedavtalen og tilpasningsavtalen, skal hovedverneombudet (verneombudet) delta i møtene. Ombudet er ikke part, men har tale- og forslagsrett og kan kreve sine standpunkter tatt inn i protokollen og referatet. Ombudet kan la seg bistå av representanter for virksomhetens verne- og helsepersonale.

Kapittel 6 Personalpolitikk i virksomhetene

§ 29 Formål

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. 4. 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.

§ 30 Rekruttering

Dersom en gruppe som er nevnt i § 29 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.

§ 31 Likestilling

1. Arbeidsgivers ansvar:

   Arbeidsgiver har ansvar for å ta initiativet til, gjennomføre og rapportere om likestillingstiltak i virksomheten, jf. likestillingsloven§ 23 og § 24.

2. Tilpasningsavtalen:

   Tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om likestilling. Bestemmelsene skal inneholde kompetanseutviklingstiltak, for

eksempel tiltak for å tildele kvinner kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver. Tilpasningsavtalen skal også inneholde tiltak for å sikre kjønnsnøytrale kriterier for lønnsfastsettelse og en praktisering av disse som fremmer likestilling.

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 § 7 jf. forskrift om særbehandling av menn av 17. juli 1998 nr. 622.

Det kjønn som utgjør mindre enn 40 % av de tilsatte i den aktuelle stillingsgruppe er underrepresentert, jf. nr. 3. 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 kjønnet er underrepresentert, bør det i utlysningsteksten tas inn en oppfordring om at det underrepresenterte kjønn bør søke stillingen, jf. likevel nr. 2. 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 kjønnskvotering:

   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, jf. likevel nr. 2.

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.

§ 32 Kompetanseutvikling

1. Ledelsen har et overordnet ansvar for systematisk kompetanseutvikling i virksomheten. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. De ansatte 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.
3. Før innføring av ny eller betydelige endringer av informasjons- og kommunikasjonsteknologi skal det avtales mellom ledelsen og de tillitsvalgte hvordan de ansatte skal sikres kompetanseheving.
4. De tillitsvalgtes medvirkning skjer i henhold til hovedavtalen, jf. § 18 f) og den enkelte tilpasningsavtale.

§ 33 Sentral opplæringsvirksomhet

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. retningslinjer for tildeling av stipend.

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

§ 34 Tilretteleggingstiltak

1. For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven, jf. diskriminerings- og tilgjengelighetsloven, 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 personer med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne skal kunne tilsettes i virksomheten

c. tiltak som det er nødvendig å iverksette for arbeidstakere som misbruker rusmidler

d. tiltak som må iverksettes for å forebygge mobbing og/eller 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.

Kapittel 7 Etablering av partsforhold

§ 35 Valgregler – tillitsvalgte

1. Ved hver virksomhet og driftsenhet skal det velges tillitsvalgte, hvis arbeidsgiver eller en organisasjon krever det.
2. Tillitsvalgte skal fortrinnsvis velges eller utpekes av og blant organisasjonenes medlemmer som har arbeidet i virksomheten i de siste 2 år, og som har erfaring og innsikt i virksomheten.
3. Heltidstilsatt eller deltidstilsatt som arbeider 14 timer pr. uke eller mer eller minst 35 % av full stilling, kan velges som representanter (tillitsvalgt) for de ansatte.
4. Arbeidstakere som til vanlig representerer arbeidsgiver i forhandlinger og drøftinger e.l. etter Del 1, er ikke valgbar på de områder eller nivåer vedkommende opptrer som arbeidsgiverrepresentant.

   Oppstår det tvil om hvem som omfattes av første ledd, avgjøres dette i forhandlinger i vedkommende virksomhet. Oppnås ikke enighet, kan hver av partene kreve at saken avgjøres av fagdepartementet.
5. Tillitsvalgte i organisasjonene er alltid å betrakte som representanter for de ansatte.
6. Dersom ikke annet er bestemt, gjelder valget for ett år om gangen. Slutter vedkommende på arbeidsstedet, opphører vedkommende å være tillitsvalgt.

§ 36 Gjensidige rettigheter og plikter

1. Arbeidsgiver skal ha skriftlig melding om hvem som er valgt som arbeidstakernes representanter (tillitsvalgte). Inntil arbeidsgiver mottar melding om nyvalg, fortsetter de tidligere tillitsvalgte i sine verv.
2. Arbeidsgiver skal daglig ha en ansvarlig representant som tillitsvalgte kan henvende seg til. De tillitsvalgte skal ha skriftlig melding om navnet på representanten.
3. Den tillitsvalgte forplikter egen organisasjons medlemmer i den utstrekning lov og tariffavtaler ikke er til hinder for det.

4. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har plikt til å gjøre sitt beste for å skape og opprettholde et godt samarbeid på arbeidsstedet. Tillitsvalgte skal ta seg av og søke ordnet i minnelighet klagemål som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.
5. Arbeidsgiver har ansvaret for at forholdene legges til rette, uansett arbeidstidsordning, også arbeidsmessig, slik at den tillitsvalgte kan utføre sitt verv.
6. Arbeidsgiver og tillitsvalgte skal påse at plikter etter lov, tariffavtale og reglement blir fulgt. Det er uforenlig med disse plikter å tilskynde eller medvirke til ulovlig konflikt.
7. Arbeidsgiver og tillitsvalgte har krav på at henvendelser besvares uten ugrunnet opphold.
8. Rettigheter og plikter som følger av denne paragraf, gjelder også for tillitsvalgte og ansatte i arbeidstakerorganisasjoner. De gjelder derimot ikke verneombud, hovedverneombud og representanter i arbeidsmiljøutvalget, som får sine rettigheter og plikter fastsatt i arbeidsmiljøloven, med mindre det er spesielt sagt, eller disse også er tillitsvalgte etter denne avtalen. Unntatt er også representanter i innstillingsråd og tilsettingsråd, som får sine rettigheter og plikter fastsatt i reglement i den enkelte virksomhet.
9. 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.
10. Tillitsvalgt som skal behandle sikkerhetsgradert informasjon gradert KONFIDENSIELT eller høyere skal være sikkerhetsklarert og autorisert etter bestemmelser gitt i og i medhold av sikkerhetsloven.

§ 37 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt

1. Tillitsvalgte skal henvende seg direkte til arbeidsgivers representant når de har noe de ønsker å ta opp med arbeidsgiver,
2. De tillitsvalgte skal ha uhindret adgang til de forskjellige avdelinger i den utstrekning det er nødvendig for å utføre tillitsvervet. De har

plikt til på forhånd å gi sine nærmeste overordnede beskjed om, og oppgi årsaken til, at de må forlate sin arbeidsplass. De skal så vidt mulig melde fra til lederen av den avdeling de kommer til om hvem de ønsker å snakke med.

3. Tillitsvalgte må ta tilbørlig hensyn til at arbeidet i minst mulig utstrekning blir skadelidende.
4. Tillitsvalgte gis adgang til å benytte tjenestestedets kontortekniske utstyr og virksomhetens interne distribusjonskanaler for utsending av protokoller og referater fra drøftings- og forhandlingsmøter i virksomheten. Om, og i hvilken utstrekning, det samme skal gjelde utsending av annen informasjon som anses nødvendig for medlemmene, fastsettes i tilpasningsavtalen.
5. Det kan avtales at vedkommende virksomhet stiller til disposisjon kontorplass, telefon og virksomhetens kontortekniske utstyr for tillitsvalgte som er gitt hel eller delvis tjenestefri for å utføre tillitsvervet, jf. § 38. Alle tillitsvalgte skal ha adgang til telefon på arbeidsplassen.
6. Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere (jf. også § 1 nr. 5).

Kapittel 8 Regler for tjenestefri

§ 38 Regler for tjenestefri på arbeidsstedet

1. Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv.

   Dersom den tillitsvalgte har reelt behov for assistanse fra andre arbeidstakere under informasjons-, drøftings- eller forhandlingsmøter med arbeidsgiver, vil også disse ha rett til tjenestefri med lønn for denne tiden.

   Når en tillitsvalgt har behov for bistand fra andre medlemmer eller tillitsvalgte under møter med arbeidsgiver, bør delegasjonen begrenses mest mulig og skal i alminnelighet ikke overstige tre representanter.

2. I forbindelse med møter med arbeidsgiver som er nevnt i nr.1, kan arbeidsgiver gi tillitsvalgte (og eventuelle andre arbeidstakere som skal bistå tillitsvalgte) tjenestefri med lønn til nødvendig forberedende arbeid.

3. Innenfor store og/eller vanskelige områder kan det etableres ordninger hvor årsverk eller deler av årsverk avsettes til arbeid som tillitsvalgt i den enkelte virksomhet. Ved vurderingen tas hensyn til antall ansatte og deres spredning på yrkes- eller personalgrupper og/eller områdets geografiske utstrekning.

   Partene i virksomheten drøfter omfang av ordningen og fordeling av rammer mellom de ulike organisasjoner.

   I alminnelighet skal den fastlønte tillitsvalgte møte i informasjons-, drøftings- og forhandlingsmøter. Når mindre saker skal behandles, der den fastlønte tillitsvalgte ikke møter, vil de øvrige tillitsvalgte ha rett til tjenestefri med lønn for å delta i møter med arbeidsgiver om disse sakene.

§ 39 Andre regler for tjenestefri

1. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta i:
   - avdelingsstyre-, forbundsstyre- og landsstyremøter, landsmøter og organisasjonenes kongresser og representantskapsmøter,
   - styremøter og møter i faste organ som er opprettet av og/eller er rådgivende for styret, når disse ikke kan avholdes utenom arbeidstiden.

Etter avtale med arbeidsgiver kan organisasjonene avholde medlemsmøter i arbeidstiden om saker av generell karakter som partene er enige om er av vesentlig betydning å gi alle rask informasjon om.

2. Tillitsvalgte på arbeidsstedet og ansatte med tillitsverv innen organisasjonen skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn for å delta på kurs og konferanser (opplæringstiltak) for tillitsvalgte,
   - organisasjonsfaglige kurs og konferanser som arrangeres av vedkommende arbeidstakerorganisasjon eller hovedsammenslutning.
   - Det samme gjelder når denne type kurs og konferanse arrangeres av studieorganisasjoner som utfører oppdrag for en hovedsammenslutning.
3. Et kurs eller en konferanse etter nr. 2 er å betrakte som organisasjonsfaglig når innholdet er:
   - organisasjonenes og/eller hovedsammenslutningenes oppbygging og funksjon, eller
   - omfatter lov, regel- og avtaleverk, eller
   - innholdet er omstilling innenfor offentlig sektor, når dette er relevant for de tillitsvalgtes funksjon eller de ansattes arbeidssituasjon. Yrkes-, etter- og videreutdanningskurs er ikke å betrakte som organisasjonsfaglige.

   Vedkommende hovedsammenslutning (på sentralt plan) skal attestere at kurset er å betrakte som faglig, og derved innestå for at innholdet er i overensstemmelse med retningslinjene nevnt ovenfor. Arbeidsgiver kan kreve slik attestasjon fremlagt. Partene i hovedavtalen kan gjensidig ta opp til drøftinger spørsmål om et kurs er i samsvar med retningslinjene ovenfor.
4. Nødvendig reisetid kommer i tillegg til permisjonsrettighetene nr. 1-3 ovenfor.

   Tillitsvalgte har i tillegg rett til tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv.

§ 40 Tjenestefri for arbeidstakere

Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i § 39 nr. 1, skal ikke uten tvingende grunn nektes tjenestefri med lønn i inntil 12 arbeidsdager pr. år for å utføre offentlige verv eller slike organisasjonsmessige oppdrag som

nevnt under § 39 nr. 3. Dette gjelder også ved deltakelse på kurs og konferanse for tillitsvalgte og organisasjonsfaglige kurs.

§ 41 Permisjon for tillitsvalgte

Medlemmer av arbeidstakerorganisasjoner har rett til permisjon for å tiltre tillitsverv:

a. i den organisasjon de er medlem av
b. i en hovedsammenslutning eller hovedorganisasjon som organisasjonen er tilsluttet.

Dersom den tillitsvalgte eller ansatte i arbeidstakerorganisasjonen etter endt oppdrag går tilbake til den virksomhet som har gitt permisjon, må vedkommende godta slik stilling som arbeidsgiver tilbyr. Tilsvarende gjelder for § 42.

Ved tilbud om stilling skal arbeidsgiver ta hensyn til rimelige avansement som tillitsvalgte eller ansatte i arbeidstakerorganisasjonen ville ha kunnet påregne om vedkommende ikke hadde hatt permisjon for å overta tillitsverv. Under ingen omstendighet skal arbeidsgiver tilby vedkommende en lavere stilling enn den det er gitt permisjonen fra.

Under permisjon for overtakelse av tillitsverv beholder vedkommende arbeidstaker sitt medlemskap i statlig pensjonsordning, men slik at pensjonsgrunnlaget settes lik den lønn vedkommende mottar fra organisasjonen.

§ 42 Permisjon for ansatte i arbeidstakerorganisasjoner

Arbeidstaker som ansettes som funksjonær i:

a. den organisasjon vedkommende er medlem av
b. en annen organisasjon innen samme hovedsammenslutning
c. hovedsammenslutningen eller hovedorganisasjonen

har rett til permisjon uten lønn i inntil 3 år.

Spørsmål om ytterligere permisjon, avgjøres av ansettelsesmyndigheten i hvert enkelt tilfelle.

Kapittel 9 Lønn

§ 43 Lønn

1. Med «lønn» menes i denne avtale stillingens lønn etter hovedtariffavtalene § 2, 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.
3. Forhandlings-, drøftings- og informasjonsmøter eller eventuelle utvalgsmøter, skal som hovedregel legges innenfor ordinær arbeidstid og til tidspunkt hvor de tillitsvalgte er i arbeid. Deltakere på slike møter beholder sin lønn, jf. nr. 1.
4. Arbeidstakere som deltar på møter ut over ordinær arbeidstid, godtgjøres etter nr. 1, men uten overtidstillegg, og bare for møter som har hjemmel i hovedavtalens Del 1. Arbeidstakere i skift- og turnustjeneste godtgjøres på samme måte, også for møter som har hjemmel i hovedavtalens Del 3, eller forhandlinger om avgrensede, lokale spørsmål om lønns- og arbeidsvilkår, jf. tjenestetvistloven § 4, siste ledd, når slike møter foregår i tiden mellom kl. 07:00 og 17:00.
5. Godtgjørelse etter nr. 1 gis bare for den tid selve møtet varer.

§ 44 Reiseutgifter

Arbeidsgiver dekker eventuelle reiseutgifter etter særavtale for reiser innenlands for statens regning for en tillitsvalgt fra hver organisasjon som deltar på møter med hjemmel i hovedavtalens Del 1. Reglene gjelder bare for tillitsvalgte på det nivå saken angår.

Kapittel 10 Brudd på pliktene

§ 45 Tillitsvalgte

1. Hvis en tillitsvalgt beviselig gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan Departementet, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, overfor vedkommende hovedsammenslutning kreve at vedkommende fratrer som tillitsvalgt. I tilfelle den berørte hovedsammenslutning ikke innrømmer berettigelsen av kravet, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis en tillitsvalgt må fratre etter denne bestemmelsen, har arbeidstakerne plikt til straks å velge ny representant.
2. Ved grove brudd på hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.

§ 46 Arbeidsgiver

1. Hvis arbeidsgivers representant beviselig gjør seg skyldig i grovt brudd på sine plikter etter hovedavtalen, kan berørte hovedsammenslutninger, dersom saken ikke har funnet sin løsning på lavere nivå, ta opp med Departementet kravet om at vedkommende fratrer som arbeidsgivers representant. I tilfelle Departementet ikke innrømmer berettigelsen, avgjøres tvisten av Arbeidsretten. Hvis arbeidsgiverens representant etter dette må fratre, har administrasjonen plikt til straks å oppnevne ny representant.
2. Ved grove brudd på hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.

   Merknad:
   Regelen kan bare komme til anvendelse såfremt lov eller forskrift ikke er til hinder for det. Partene er ellers enige om at det først og fremst må vurderes om det er mulig å overføre arbeidsgivers plikter til en annen. Dersom fjerning av arbeidsgivers representant vil bety at vedkommende blir fratatt de vesentligste gjøremål som ligger til stillingen, bør det imidlertid søkes å finne fram til andre løsninger enn å fjerne vedkommende.
3. Reglene om oppsigelse, avskjed, suspensjon, ordensstraff mv. i tjenestemannsloven eller annet regelverk, berøres ikke av bestemmelsene ovenfor.

Kapittel 11 Forhandlinger om hovedtariffavtale

§ 47 Kollektive oppsigelser

1. I forbindelse med opprettelse av ny eller revisjon av gjeldende hovedtariffavtale, er partene enige om å godta som gyldig plassoppsigelse varsel utvekslet mellom staten og hovedsammenslutningene. Plassoppsigelse skal i form og innhold være som fastsatt i arbeidstvistlovens § 15.

2. Begge parter forplikter seg til å varsle disse oppsigelsene minst 14 dager før arbeidskampen tidligst kan settes i verk. Varselet skal omfatte hvilke etater og virksomheter oppsigelsene gjelder for, og det omtrentlige antall arbeidstakere som skal tas ut i arbeidskamp.

   Nærmere navneliste over de arbeidstakere som det er aktuelt å ta ut, presenteres motparten minst fire dager før plassfratredelsen.

   Ved en evt. opptrapping av konflikten, godtar partene et varsel på fire dager, hvor områder og navnelister presenteres.

   Streikevarselet gjelder kun de arbeidstakere som står på navnelistene.

3. Lærlinger omfattes ikke av reglene om kollektive oppsigelser i hovedavtalen, med mindre de uttrykkelig er nevnt i det varsel som skal utveksles mellom staten og hovedsammenslutningene. Lærlinger skal, når de ikke er tatt med i plassoppsigelsen, fortsette sin opplæring uten arbeidsstans. Virksomhetene skal så vidt mulig drive opplæringen på vanlig måte.

§ 48 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik

Den øverste leder i virksomheten og øverste leder av personalfunksjonen skal ikke tas ut i streik.

§ 49 Søknad om andre unntak

1. Ved varsel om plassfratredelse skal arbeidsgiver straks drøfte med de organisasjoner som har forhandlingsrett etter lov om offentlige tjenestetvister om hvilke andre arbeidstakere det skal søkes unntak for.

2. Det kan søkes om unntak for:
   - øverste leder i driftsenheten eller annen nødvendig dekning av ledelsesfunksjonen og personalfunksjonen.
   - arbeidstakere som må være til stede for å avverge fare for liv og helse eller hindre at eiendom, materiell, utstyr mv. blir ødelagt eller går tapt
   - arbeidstakere som må være til stede av samme årsaker som nevn i strekpunkt to i forbindelse med driftens avslutning og gjenopptakelse.
3. Arbeidsgiver kan også søke hovedsammenslutningene om dispensasjon for arbeidstakere som på grunn av hensyn som nevnt i nr. 3, eller andre særegne forhold, må være til stede eller tas inn igjen i arbeid. Søknaden sendes via Departementet.

§ 50 Sympatiaksjoner

Ingen sympatiaksjon kan settes i verk uten at det på forhånd har vært forhandlinger mellom Departementet og vedkommende hovedsammenslutning. Forhandlinger skal være holdt innen fire dager etter at det er reist krav om det. Varsel om arbeidsstans skal være som bestemt i § 47 nr. 2.

§ 51 Avstemningsregler

1. Hovedtarifforslag skal som regel legges fram for de medlemmer interessetvisten gjelder. Avstemningsresultatet skal som regel fremkomme ved uravstemning i samsvar med gjeldende retningslinjer, og gi et fullgyldig uttrykk for viljen hos medlemmene.
2. Har flertallet av de medlemmer som interessetvisten gjelder, stemt for forslaget, er det vedtatt. Har flertallet stemt mot, er det forkastet.
3. Blir ikke vilkåret etter nr. 2 oppfylt, er avstemningen ikke bindende med mindre 2/3 eller mer av de medlemmer interessetvisten gjelder, har deltatt i avstemningen.
4. Har mindre enn 2/3 tatt del i avstemningen, og vilkåret etter nr. 2 ikke er oppfylt, er avstemningen rådgivende for hovedsammenslutningenes besluttende organer.

Del 4 Tolkningstvister og varighet

§ 52 Tolkningstvister
Hver av partene kan bringe tvister om forståelse av denne avtalen inn for Arbeidsretten. Dette gjelder likevel ikke avgjørelser som treffes av det enkelte fagdepartement i samsvar med regelen i § 5 nr. 1.

§ 53 Varighet
Denne avtale trer i kraft 1. januar 2017 og gjelder til og med 31. desember 2019. Avtalen gjelder videre for ett år om gangen hvis ikke en av partene sier den opp med tre måneders varsel.