DET KONGELIGE PLANLEGGINGS- OG SAMORDNINGSDEPARTEMENT

ARBEIDSGIVERAVDELINGEN

PERSONAL - MELDING NR. 3/97

Dato 28.1.97

Til Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder Statens personalhåndbok pkt. 5.

NY HOVEDAVTALE FOR ARBEIDSTAKERE I STATEN

Den 19. desember 1996 ble staten ved Administrasjonsdepartementet, nå Planleggings- og samordningsdepartementet (PSD), og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag enige om ny Hovedavtale for arbeidstakere i staten. Det vil bli utarbeidet et særtrykk (hefte) med det første. Dette vil bli distribuert senere, i tilknytning til utsendelse av et annet PM fra Planleggings- og samordningsdepartementet. Ekstra særtrykk må bestilles gjennom Statens Forvaltningstjeneste, Trykksakekspedisjonen, Postboks 8169 Dep, 0034 Oslo.

Avtalen trådte i kraft 1. januar 1997 og varigheten er satt til 31.desember 1999. Det er denne gangen kun gjort noen mindre innholdsmessige endringer. De fleste er presiseringer eller understrekninger av tidligere forståelse. Endringene er skrevet med **uthevet skrift,** PSD's kommentarer *i kursiv.*

Endringene er som følger:

Hovedavtalens § 1 pkt. 12 har nå følgende ordlyd:

"Partene 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 skal så vidt mulig gjennomføres årlige opplærings-/erfaringsdiskusjoner på Hovedavtalen og tilpasningsavtalen i den enkelte virksomhet i fellesskap mellom partene på samme samarbeidsarena, og hvor den øverste arbeidsgiverrepresentant også deltar."**

Det er nå gjort en presisering av hvordan og hvor opplæringen skal skje. Det er partene lokalt i den enkelte virksomhet, evt. med hjelp fra sitt fagdepartement, som må sørge for at slike årlige opplærings-/erfaringsdiskusjoner blir satt i verk i virksomheten. PSD og hoved-sammenslutningene/Norsk Lærerlag har begrensede muligheter for å bistå alle statlige virksomheter.

Hovedavtalens § 2 pkt.1 har nå følgende ordlyd:

"Hovedavtalen gjelder arbeidssituasjonen for arbeidstakere som kommer inn under lov om offentlige tjenestetvister. Hovedavtalen gjelder utøvelse av ledelse og samarbeid i den enkelte virksomhet. **Det avtales særskilt hvordan hovedavtalen skal tilpasses særlovselskapene Posten Norge BA og NSB BA, der hvor selskapenes styringsstruktur skaper formelle hindringer for å gjennomføre medbestemmelsen i samsvar med Hovedavtalens**

E. Sørensen Trykkeri a.s

bestemmelser. Videre avtales det særskilt hvordan Hovedavtalens Del 1 skal tilpasses skoleverket."

Hovedavtalens § 2 pkt. 3 første ledd, siste setning endres slik:

"Oppstår det uenighet mellom arbeidsgiverinstansen og organisasjonene i den enkelte virksomhet om en beslutning går inn under dette punkt, avgjøres **dette spørsmålet** av vedkommende fagdepartement."

Dette er ingen realitetsendring, bare en presisering av slik bestemmelsen har vært forstått og skulle ha vært praktisert.

Hovedavtalens § 2 pkt. 3, 2.ledd har nå følgende ordlyd:

"Spørsmålet om hvordan en beslutning skal gjennomføres, **skal** gjøres til gjenstand for medbestemmelse i henhold til tilpasningsavtalen, med mindre også gjennomføringsmåten må betraktes som politisk, eller hvor den påvirker eller har betydning for den politiske delen av vedtaket."

Endringen er bare en presisering av tidligere forståelse.

Hovedavtalens § 2 pkt. 5 siste setning endres slik:

"Dersom partene er enige om at en beslutning nedfelles i en protokoll, skal dette gå inn som en naturlig del av prosjektarbeidet, og skal ikke **unødig** forsinke prosessen."

Endringen er bare en presisering av tidligere forståelse.

Hovedavtalens § 15 pkt. 2 gis et nytt siste ledd:

"Arbeidsgiver må så vidt mulig sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene."

Endringen understreker at arbeidsgiver har et særskilt ansvar for å sørge for at de tillitsvalgte får rimelig tid til å sette seg inn i sakene. Dette er viktig for å få en reell medvirkning, selv om enkelte frister må være korte. Det er derfor sagt at dette gjelder så vidt det er mulig.

Hovedavtalens § 16 pkt. 2 har nå følgende ordlyd:

"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."

Endringen er bare en presisering av at partenes synspunkter skal fremgå av referatet. Dette er ellers i tråd med tidligere forståelse.

Hovedavtalens § 17 2.ledd, første setning har nå følgende ordlyd:

"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.**"

Endringen gjengir tidligere forståelse.

Hovedavtalens § 19 pkt. 1 har nå følgende ordlyd:

"Virksomheten skal gjennom virksomhetsplan og budsjett **legge grunnlag for** å virkeliggjøre sine hovedmål og oppgaver. Personalpolitikken skal være et viktig virkemiddel for en målrettet bruk av personalressursene til å gjennomføre virksomhetens prioriterte oppgaver. Grunnlaget for dette skapes **ved at personalet har en god forståelse for virksomhetens utfordringer, mål og oppgaver**, ved en bevisst utvikling og bruk av personalet, og gjennom gode arbeidsbetingelser og et godt arbeidsmiljø. Virksomheten skal konkretisere nødvendige tiltak i en egen handlingsplan."

Ingen realitetsendring er foretatt, men den nye formuleringen skal bedre understreke det partene ønsker virksomhetene skal gjennomføre.

Hovedavtalens § 19 pkt. 2, første setning har nå følgende ordlyd:

"**Arbeidsgiver** skal samarbeide med de tillitsvalgte om å utforme virksomhetens personalpolitikk."

Endringen er kun gjort for å få ensartet språkbruk.

Hovedavtalens § 19 gis nytt pkt. 4:

"Det er et overordnet mål å bidra til en bedre integrering av personer med innvandrerbakgrunn i norsk arbeidsliv. Det er viktig å fjerne hindringer for rekruttering og integrering av personer med innvandrerbakgrunn, slik at arbeidsgiver dermed kan nyttiggjøre seg deres kompetanse for å fremme den enkelte virksomhets måloppnåelse. Partene er derfor enige om at arbeidstakere med slik bakgrunn gis muligheter til utvikling på linje med andre arbeidstakere i virksomheten."

Personer med innvandrerbakgrunn er en fellesbetegnelse på utenlandsfødte personer og barn av innvandrere født i Norge. Begrepet blir foreslått tatt i bruk i Stortingsmelding om nyere innvandring, som er under utarbeidelse.

Undersøkelser har vist at personer med innvandrerbakgrunn i mindre grad enn den øvrige befolkningen, rekrutteres og integreres i norsk arbeidsliv. Såvel arbeidstakerorganisasjoner, politiske partier og andre organisasjoner har pekt på nødvendigheten av å gi alle arbeidstakere de samme utviklingsmuligheter. Det er derfor viktig at de lokale parter følger opp det nye pkt. 4.

Hovedavtalens § 21 pkt. 1 gis ny første setning:

"Arbeidsgiver har ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak i virksomheten."

Her er det gjort en presisering av arbeidsgivers ansvar for initiering og gjennomføring av likestillingstiltak. Tillegget medfører ingen realitetsendring, men den nye formulering skal bedre understreke det partene ønsker virksomhetene skal gjennomføre.

Hovedavtalens § 21 pkt., 1 første strekpunkt har nå følgende ordlyd:

"- tiltak for at kvinner skal tildeles kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn, **spesielt med sikte på** ledelsesoppgaver"

I første strekpunkt har en endret "herunder ledelsesoppgaver" til "spesielt med sikte på ledelsesoppgaver". Grunnen til dette er den viktige plassen som ledelsesoppgavene har, og at antallet kvinner med slike oppgaver etter partenes mening, bør øke.

Hovedavtalens § 22 pkt. 1 har nå følgende ordlyd:

"Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. Oppbygging, vedlikehold og utvikling av de tilsattes kompetanse er av avgjørende betydning for at virksomheten skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver og møte de omstillingsbehov den står overfor på kort og lang sikt. De tilsatte på alle nivåer i virksomheten, **og på alle trinn av sitt yrkesliv** må sikres muligheter til å mestre nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre **utviklingstiltak. Det er viktig at statsansatte har kompetanse som er rettet mot å understøtte verdiskapingen, både i privat og offentlig sektor.**

Det er viktig at mål og tiltak for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. Oppbygging, vedlikehold og utvikling av de tilsattes kompetanse er av avgjørende betydning for at virksomhetene skal ha evne og mulighet til å løse sine oppgaver og møte de omstillingsbehov den står overfor på kort og lang sikt. Kompetansegivende oppgaver er også viktig for å gi de tilsatte mulighet til å kvalifisere seg til andre stillinger i virksomheten."

Bl.a. seniorpolitiske hensyn har gjort det naturlig å presisere at tilsatte på alle trinn i yrkeslivet må sikres kompetanseutvikling.

I samme paragraf er det også pekt på at de ansattes kompetanse bør innrettes slik at den understøtter verdiskapningen i samfunnet. I dette, og i den videre tekst, ligger det at kompetanse ikke er et spørsmål om individers rettigheter, men er et spørsmål om kompetanse til å ta seg av oppgaver som virksomhetene og samfunnet trenger å få løst. I den sammenheng er det viktig å nedfelle mål og tiltak for personalutvikling i virksomhetsplan og budsjett.

Det er også gjort tydeligere at kompetanse ikke minst utvikles gjennom arbeid med kompetansegivende oppgaver i virksomheten.

Hovedavtalens § 31 pkt. 5 har nå følgende ordlyd:

"Arbeidsgiver har ansvaret for at forholdene legges til rette, **også arbeidsmessig**, slik at den tillitsvalgte kan utføre sitt verv."

Partene ønsker ved denne endring å fokusere på at den tillitsvalgtes arbeid må bli tatt hensyn til ved tildeling av andre oppgaver, slik at den totale arbeidsbelastningen ikke blir uforsvarlig stor.

Hovedavtalens § 32 pkt. 5 har nå følgende ordlyd:

"Det kan avtales at vedkommende virksomhet stiller til disposisjon kontorplass, telefon **og virksomhetens kontortekniske utstyr** for tillitsvalgte som er gitt hel eller delvis permisjon for å utføre tillitsvervet, jf § 33. Alle tillitsvalgte skal ha adgang til telefon på arbeidsplassen."

Tillegget "og virksomhetens kontortekniske utstyr" er en presisering av tidligere "m.v.". Tillegget understreker samtidig at det er eksisterende utstyr, f.eks. PC'er som allerede fins i virksomheten, det er tale om.

Hovedavtalens § 34 pkt. 2 har nå følgende ordlyd:

"Arbeidstakere som ikke går inn under reglene i 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 nr. 1, herunder kurs for tillitsvalgte/organisasjonsfaglige kurs."

Begrepet "...tvingende grunn" henspeiler på organisasjonsmessige oppdrag osv., ikke på det å utføre offentlige verv. Det siste er regulert i Arbeidsmiljølovens § 33 C, og Hovedavtalen kan ikke innskrenke rettigheter etter denne bestemmelsen.

Hovedavtalens §§ 38 og 39 gis nytt pkt. 2 som lyder slik:

"**Ved grove brudd på Hovedavtalen kan partene i virksomheten, hver for seg eller sammen, be om bistand fra overordnede ledd.**"

Etter dette tillegget legger bestemmelsene opp til en eller flere "mellomstasjoner" før det drastiske og lite brukte alternativet "fjerning", anvendes.

Det vises ellers til følgende protokolltilførsler:

Protokolltilførsel nr. 1:

"Det vises til spørsmålet om øvingslærernes status i forhold til Hovedavtalens § 9 (og § 30).

Partene er enige om at dette spørsmålet tas opp som særskilt sak for å finne en løsning så snart som mulig etter at forhandlingene om ny Hovedavtale er avsluttet. Partene forutsetter at dette arbeidet skal være avsluttet innen utgangen av februar 1997."

Protokolltilførsel nr. 2:

"På bakgrunn av den raske utvikling innen IT, er partene enige om å nedsette en arbeidsgruppe som skal se nærmere på om Hovedavtalen er tilstrekkelig tilpasset moderne systemer for håndtering, formidling og innhenting av informasjon."

I tillegg til de konkrete endringene i teksten, tas det her med noen presiseringer som er avklart under forhandlingene eller tidligere.

1.Når det gjelder Hovedavtalens § 34 pkt. 1, så vil partene presisere at første setning skal tolkes uttømmende, men navnet på organet kan ikke være avgjørende. Enkelte organisasjoner kan bruke andre betegnelser. Det vesentlige er om organet har tilsvarende funksjoner som et av de som er nevnt i oppregningen. Ved tvil må PSD/hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag kontaktes.

2. Partenes rettigheter ved kjøp og salg av tjenester har vært tema under forhandlingene. Partene er enige om at ved kjøp og salg av tjenester, er partenes rettigheter og plikter etter Hovedavtalen og tilpasningsavtalen knyttet til den virksomhet hvor arbeidstakeren har sitt tilsettingsforhold, ikke den virksomhet som kjøper tjenester. Det er imidlertid viktig at det i slike tilfeller etableres gode samarbeidsordninger virksomhetene imellom, slik at de tillitsvalgte får god og tidlig informasjon om forholdet som berører arbeidsforholdet og utførelsen av arbeidet hos "kjøper".

3. Når spørsmål om disponering av areal inngår som ett av flere elementer i en større omorganisering av en virksomhet, er partene enige om at arbeidstakernes medbestemmelse også kan ivaretas gjennom deltagelse i prosjektgrupper e.l., når slike nedsettes, jf Hovedavtalens § 13 nr. 2 g) og § 2 nr.5.

Er det en forhandling etter § 13 nr. 2 g), gjelder forhandlingen om det skal være arbeidslokaler eller hvile- og spiserom. Plasseringen av avdelinger eller hvilket kontor som skal benyttes av den enkelte arbeidstaker, er et drøftingsspørsmål.

4. Partene er enige om at det er den som reelt sett forhandler på vegne av arbeidsgiversiden, som er å anse som forhandlingspart i saken, jf § 17.

5. Partene er enige om at § 2 nr. 5 skal forstås slik at det til vanlig bør være en representant fra organisasjoner knyttet til hver av de berørte hovedsammenslutninger/Norsk Lærerlag i styringsgrupper o.l. når dette kreves og ellers synes naturlig ut fra det arbeidet som skal gjøres.

6. Enkelte steder er det gitt delvis permisjon uten lønn for del av stilling for tillitsvalgte, slik at de kan ivareta andre organisasjonsmessige oppgaver enn de som er relatert til hovedavtalen. Partene er enige om at Hovedavtalens § 35, både nr. 1 og nr. 2, bare åpner for rett til hel permisjon (fra hele stillingen). PSD og hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag er enige om at man på det nåværende tidspunkt ikke vil avvikle den praksis som har etablert seg i disse virksomhetene. Det forutsettes imidlertid at både arbeidsgiversiden og

7. Ved bruk av prosjektarbeidsformen blir det noen ganger satt som vilkår for deltakelse at de tillitsvalgte ikke skal diskutere med noen andre forhold som blir drøftet i prosjektet (får "munn- kurv"). PSD mener man i slike tilfeller bør finne ordninger, slik at den tillitsvalgte f.eks. kan diskutere saken med sin leder/nestleder i foreningen. Denne vil imidlertid kunne få/bli pålagt taushetsplikt.

8. Tilpasningsavtaler:
Det er ikke nødvendig å inngå nye tilpasningsavtaler på bakgrunn av endringene i Hovedavtalen, med mindre partene lokalt finner at det er ønskelig av andre grunner.

Etter fullmakt

Odd Bøhagen

Jan Kristensen