DET KONGELIGE FORBRUKER- OG ADMINISTRASJONSDEPARTEMENT

STATENS PERSONALDIREKTORAT

PERSONALDIREKTORATETS MELDING NR. 13/87 Dato 29.4.1987

*Til Statsforvaltningen og Riksrevisjonen.*

**Gjelder Statens personalhåndbok pkt. 264.0**

# NY HOVEDAVTALE FOR ARBEIDSTAKERE I STATEN

## 1. GENERELT

Den 9. mars 1987 ble det holdt avsluttende forhandlinger om inngåelse av en ny hovedavtale for arbeidstakere i staten. Særtrykk av avtalen følger vedlagt. Ekstra særtrykk må bestilles gjennom Forvaltningstjenestene, Trykksakekspedisjonen, Postboks 8169 Dep 0034 Oslo 1.

./.

**Avtalen trer i kraft 1.juni 1987 og gjelder til og med 31. desember 1990 (jf § 68).**

**Virksomhetenes særavtaler - som faller bort samtidig med den gamle hovedavtalen - må nå revideres, jf. Del 2, kap 2 (se nærmere om dette under pkt 4 og 6 nedenfor).**

Mens den tidligere hovedavtalen var inndelt i 6 deler, er den nye delt i tre. Man har videre gått bort fra inndeling i punkter til å bruke paragrafer, jf krysshenvisningsregisteret, side 32 i særtrykket. Det er gjort en rekke språklige endringer og omlegginger gjennom hele avtalen, men innholdsmessig er den i store trekk som tidligere. De viktigste endringene er kort omtalt nedenfor.

## 2. FELLESERKLÆRINGEN

Felleserklæringen understreker som før viktigheten av at partene i den enkelte virksomhet møter hverandre som likeverdige parter og med vilje til å finne løsninger. De tillitsvalgte skal gis gode arbeidsvilkår, og de skal på sin side bidra til at effektiviteten fremmes og at pålagte samfunnsoppgaver løses på en effektiv måte.

**Det er viktig at hele hovedavtalen praktiseres i lys av felleserklæringen.**

Det bør også nevnes at partene i virksomheten kan bli enige om å etablere andre samarbeidsforhold enn det avtalen gir anvisning på, så lenge de holdes innenfor avtalens rammer.

3. DEL 1. SUPPLERINGSREGLER TIL TJENESTETVISTLOVEN

Denne delen har med lønnsforhandlinger å gjøre og supplerer tjenestetvistloven i forbindelse med slike forhandlinger.

Kap. 1 - lokale lønnsforhandlinger

er stort sett som tidligere pkt. 3.1 og 3.2, men § 2 nr.4 er ny. Denne bestemmelsen gir partene rett til å ha med representanter fra høyere nivå i forhandlingene. Det understrekes imidlertid i en merknad at dette ikke bør være noen hovedregel.

Bestemmelsen om protokoll i § 2 nr.6 er også ny (jf ellers tilsvarende bestemmelse i § 20 nr 1). Bl.a. er det nå sagt at "dersom enighet ikke oppnås, skal også partenes standpunkter ved avslutning av forhandlingene gå fram av protokollen".

Kap. 2 - regler om hovedtariffoppgjør

tilsvarer tidligere pkt. 3.3 og 3.4 og gjelder altså bare i forbindelse med inngåelse av hovedtariffavtaler.

§ 3 nr.2 om varsel ved plassoppsigelse er ny i hovedavtalen, men staten hadde inngått en lignende avtale med hovedsammenslutningene/Norsk Lærerlag ved lønnsoppgjøret våren 1986.

§ 4, som erstatter tidligere pkt. 3.3.3, er også ny. Etter bestemmelsen skal den øverste leder av virksomheten ikke tas ut i streik. Hvilke andre arbeidstakere som også skal unntas, skal det forhandles om. Hvor forhandlingene skal føres, må partene i hovedavtalen avklare senere.

De øvrige reglene er som før.

4. DEL 2. MEDBESTEMMELSE

Den nye Del 2 tilsvarer tidligere Del 2, 4 og 5.

Kap.1 Formål og virkeområde

tilsvarer tidligere pkt. 2.1. I formålet understrekes de samme forhold som er nevnt i Felleserklæringen (se ovenfor). I Felleserklæringens siste avsnitt slås det ellers fast at de tillitsvalgte skal ha reell medbestemmelse i de interne administrative forhold som har med arbeidssituasjonen å gjøre. Dette blir også understreket i § 8. Det er dette som er området for de tilsattes medbestemmelse.

**Del 2 gjelder derimot ikke politiske beslutninger eller andre beslutninger som er knyttet til politiske prioriteringer. Slike beslutninger er ikke gjenstand for medbestemmelse.**

Det er vanskelig å avgrense begrepet "politikk" i denne sammenheng, men beslutninger om utbygging, nedbygging og

avvikling av statlige virksomheter, må være klare eksempler på politiske saker. Det samme gjelder det å prioritere virksomhetens arbeidsoppgaver.

**Del 2 gjelder heller ikke:**
- beslutninger som treffes på grunnlag av lover, forskrifter, stortingsvedtak og Kongelige resolusjoner, og
- beslutninger som hovedsakelig angår publikum.

Denne typen beslutninger ble etter den tidligere Hovedavtale pkt. 2.1.1.2 betegnet som "politiske".

Dersom en leder i en virksomhet mener at en beslutning ikke er gjenstand for forhandlinger eller drøftinger av de grunner som er nevnt ovenfor, og de tillitsvalgte ikke godtar dette standpunktet, er det som nevnt i § 8 nr 4 opp til fagdepartementet å avgjøre dette tvilsspørsmålet.

**Selv om Del 2 ikke gjelder beslutninger som nevnt i § 8 nr.3 a) og b), skal de tilsatte selvsagt holdes informert om beslutninger som får vesentlig innvirkning på deres arbeidssituasjon,og selve gjennomføringen av beslutningen kan falle innenfor avtalens virkeområde.**

Kap. 2 - Særavtale.

**§ 9 - Inngåelse av særavtale**
Innholdet i § 9 er et resultat av sammenslåingen av tidligere Del 2, 4 og 5 til ny Del 2.

Den "generelle" særavtalen det snakkes i § 9 nr.1, tilsvarer tidligere pkt.2.2.1.(særavtale om medbestemmelse). Denne avtalen kan betegnes som en overbygning til de andre særavtalene, som tar for seg spesielle tema, som f.eks likestilling, data m.v. Den generelle avtalen skal omfatte hele virksomheten og fastsette nærmere regler om hvordan avtalens Del 2 skal tilpasses de konkrete forhold i den enkelte virksomhet.

Når det gjelder de "spesielle" særavtalene, går det fram av hovedavtalen hvilke avtaler som kan eller skal inngås. Det ligger ellers ikke spesielle rettslige konsekvenser i sondringen "generell" og "spesiell" særavtale. Skillet er gjort i et forsøk på å rydde litt opp i de mange typer særavtaler det kan være aktuelt å inngå. (se ellers pkt 6 nedenfor).

**§ 10 - Tvist ved særavtalens inngåelse (interessetvist).**
Her skal nemndas leder oppnevnes av Arbeidsrettens formann dersom partene ikke blir enige om spørsmålet. Det var tidligere Riksmeklingsmannen som avgjorde dette.

**§ 11 - Tvist om særavtalens forståelse (rettstvist).**
Fad vil her anbefale at det i den generelle særavtalen tas inn bestemmelse om at tvist om forståelsen av særavtalen skal/kan løses ved voldgift. Dette for å unngå unødig belastning av Arbeidsretten.

Kap. 3 - Informasjon, drøftinger og forhandlinger

**§ 13 - Hovedregel.**
§ 13 slår for det første fast at det er "forhandlingsord-

ningen", ikke "utvalgsordningen"(jf kap. 8) som fortsatt skal være hovedregelen når det gjelder medbestemmelse.

Paragrafen inneholder dessuten en ny regel, bl.a. for de tilfeller hvor flere virksomheter er berørt i saken.

**§ 15 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet ved informasjon, drøfting og forhandling.**
§ 15 nr.1 er en ny regel. Hovedregelen er at organisasjoner som organiserer mindre enn 10% av de tilsatte i vedkommende virksomhet/driftsenhet/arbeidsområde, ikke har krav på å være part i forhandlinger og drøftinger etter Del 2. Se imidlertid særregelen for hovedsammenslutningene.

§ 15 bør ellers sees i sammenheng med § 57 om begrensning av forhandlingsdelegasjon.

**§ 16 - informasjon**
I den nye avtalen er det understreket at arbeidsgiver også har informasjonsplikt i drøftings- og forhandlingssaker.

**§ 17 - drøftinger**

I denne paragrafen er det kommet inn 3 nye drøftingspunkter som følge av endringene i statens rutiner for budsjettbehandlingen. De andre drøftingspunktene er stort sett som tidligere. De nye punktene er § 17 b, e og k:

Ad. § 17 b) Omgjøring av ledige stillinger i henhold til fullmakt etter bevilgningsreglementets § 10.
Stortinget har delegert bevilgningsmyndighet til fagdepartementene/etatene på bestemte forutsetninger:

- fullmakten skal bare kunne anvendes ved ledighet i den stillingen som inndras.
- det er bare stillinger i gruppe II som kan omgjøres, dvs. f.t alle stillinger til og med ltr. 28
- det må finnes budsjettmessig dekning for omgjøringene.
- fullmakten dekker bare budsjettmessige reelle omgjøringer, dvs. fra ett arbeidsområde til et helt annet. Som hovedregel vil dette si fra en lønnsplan til en annen.
- fullmakten gjelder ikke omgjøring av stilling fra lavere til høyere grad eller fra høyere til lavere grad på samme lønnsplan. Det betraktes som en vanlig normeringssak.

Denne type omgjøring må fremdeles betraktes som et budsjettspørsmål, som nå er delegert til et lavere nivå på arbeidsgiversiden. Medbestemmelsen må derfor praktiseres i form av drøftingsplikt, som for det ordinære stillingsbudsjett.

Ad.§ 17 e) Planer for hvordan vedtatt budsjett skal disponeres.
Etatene er ikke pålagt å utarbeide virksomhetsplaner, men dersom en virksomhet utarbeider slike, skal planen drøftes med de tillitsvalgte. Hensikten med slike planer er å få en mest mulig rasjonell og økonomisk utnyttelse av de tildelte ressurser, innenfor de mål og oppgaver som den

enkelte virksomhet har.

§ 17 k) Omdisponering mellom lønnsutgifter og andre driftsutgifter.
Under visse forutsetninger som fastsettes av Finansdepartementet, er det nå gitt adgang til å omdisponere mellom post 01 og post 11. Når dette gjøres, skal saken etter den nye avtalen drøftes med de tillitsvalgte.

**§ 18 - Forhandlinger**
**Det er meget viktig at bestemmelsene i § 18 nr. 1 a, b og c blir fulgt i forbindelse med avgjørelser som treffes i forhandlinger. Det er først når disse punktene er avklart at forhandlingene kan starte.**

Hva som er forhandlingsgjenstand, er stort sett som tidligere. Pkt a om interne organisasjonsendringer er imidlertid omformulert, slik at det nå blir understreket at følgende tre betingelser må være tilfredsstilt samtidig, før det blir tale om forhandlinger:
- det må være tale om en organisasjonsendring
- organisasjonsendringen må være varig og
- den må medføre omdisponering av personale og/eller utstyr

Pkt g er ny på forhandlingslista. Men selv om "opplæring" er plassert her, vil sider av opplæringsspørsmål bare være gjenstand for drøftinger, jf § 41.

Kap. 4 - Saksbehandling

**§ 20 om protokoll og referat**
er ny på et par punkter. Hva protokollen skal inneholde, er presisert og det er understreket at partenes standpunkter skal gå fram av protokollen, selv om enighet ikke oppnås.

§ 20 nr 2 er ny. Det er nå presisert at referater ikke skal underskrives, men godkjennes av deltakerne. Det bør avtales rutiner for dette i den generelle særavtalen.

**§ 21 - Tvisteløsning i forhandlingssaker**
inneholder enkelte nye formuleringer i nr 3 og nr 5, men dette er bare presiseringer av forhold som partene har vært enige om også tidligere.

§ 22 - Drøftinger
Det nye her er at dersom en arbeidsgiverrepresentant har tatt et bestemt standpunkt i et drøftingsmøte, og han senere vil endre på dette, så plikter han å drøfte saken på ny før beslutningen settes ut i livet, jr § 22 nr 1 annet ledd.

Kap. 5 - Dataavtalen

Kap 5 i den nye Del 2 tilsvarer den tidligere Del 5. Det er gjort enkelte omredigeringer og omformuleringer i Dataavtalen, men innholdet er stort sett som tidligere.

**Kap. 6 - Utfyllende regler om personalplanlegging og**
**Kap. 7 - Opplæring**

Kap. 6 og 7 i den nye Del 2 tilsvarer tidligere Del 4 (Personalpolitiske retningslinjer). På samme måte som under Kap. 5, er det også her foretatt enkelte omredigeringer og omformuleringer, men ingen realitetsendringer av betydning.

I § 33 nr 2 er det i kjønnskvoteringsregelen tatt inn uttrykket "tilnærmet like kvalifikasjoner". Dette er en erkjennelse av at det er vanskelig å konstatere helt like kvalifikasjoner i en tilsettingssak.

§ 33 nr 5 og 6 er nye i avtalen, men det har tidligere vært sendt ut rundskriv om det samme.

5. DEL 3 - FELLESREGLER

Kap. 1 - Etablering av partsforhold

Formuleringene i § 52 nr 3 annet ledd erstatter begrepet "sjefsstilling" i tidligere pkt 1.3.2. Resten av kap 1 tilsvarer tidligere pkt 1.2, 1.3 og 1.4.

Kap. 2 - Tillitsvalgtes arbeidsforhold

Kapitlet er stort sett lik tidligere pkt 1.5.

Kap. 3 - Permisjonsregler

Kapitlet tilsvarer tidligere 1.6, 1.7 og 1.8. Reglene er i det alt vesentlige som før, men § 57 nr 1 om begrensning i forhandlingsdelegasjonene er ny. Ny er også § 58 nr 1 annet ledd om hva som skal regnes som faglige kurs, men ordningen har vært avtalt med hovedsammenslutningene tidligere.

Kap. 4 - Lønn og reiseutgifter

§ 60 - lønn
Definisjonen av lønn i § 60 nr 1 er gjort lik definisjonen i Lønnsregulativets fellesbestemmelser. Dessuten er § 60 nr 2 ny. Arbeidstakere som deltar på møter etter Del 2 ut over ordinær arbeidstid, får godtgjørelse som nevnt i § 60 nr 1. Arbeidstakere i skift- og turnustjeneste får godtgjørelse også i forbindelse med møter etter Del 1 (lønnsforhandlinger), når slike møter foregår i tiden mellom 0700 og 1700. Dette er en regel tilsvarende den man hadde i tidligere pkt 1.6.1.

§ 61 - Reiseutgifter
Ellers er § 61 om reiseutgifter ny. Regelen gjelder bare en tillitsvalgt fra hver organisasjon på det nivå saken angår, og hvis disse deltar i møter om samme sak på høyere nivå. Regelen gjelder videre bare saker etter Del 2.

---

6. Vi har i dette rundskrivet konsentrert oss om det som er vesentlig nytt i hovedavtalen, og særlig i den delen som tilsvarer tidligere Del 2. FAD vil vurdere om det er behov for en mer omfattende kommentarutgave til hovedavtalen senere.

**Som nevnt ovenfor, må virksomhetenes "generelle" særavtale nå revideres. Inntil det er gjort, praktiseres medbestemmelsen etter den gamle særavtalen så langt den passer.**

**Dessuten oppfordres virksomhetene til å oppta forhandlinger for å opprette, evt. revidere, de "spesielle" særavtalene som skal inngås (f.eks likestillingsavtaler).**

**ALLE SÆRAVTALENE MÅ SENDES FAD TIL ORIENTERING.**

Jan Debes

Odd Bøhagen