



PM-2022-24: Hovedavtalen i staten

Forfatter	Statens personalhåndbok – Personalmeldinger
Dato	2022-12-21
Publisert	PM-2022-24
Sammendrag	Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen. Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 8
Utgiver	Kommunal- og distriktsdepartement.

Innholdsfortegnelse

PM-2022-24: Hovedavtalen i staten.....	1
Innholdsfortegnelse.....	2
PM-2022-24 Hovedavtalen i staten.....	3
1. Hovedavtalen § 1 formål og intensjoner.....	3
2. Hovedavtalen kapittel 1 – §§ 3, 4, 5 og 7	4
3. Hovedavtalen kapittel 2 – tilpasningsavtale (lokal avtale om medbestemmelse)	4
4. Hovedavtalen kapittel 7 – personalpolitikk i virksomhetene	5
5. Hovedavtalen kapittel 8 – etablering av partsforhold	6
6. Hovedavtalen kapittel 9 – regler for tjenestefri.....	7
7. Hovedavtalen kapittel 12 – forhandlinger om hovedtariffavtale.....	7
8. Departementets kommentarer	7
8.1. Tilpasningsavtale (lokal avtale om medbestemmelse)	7
8.2 Personalpolitikk i virksomhetene	7
Avtalespeil for hovedavtalen 2023-2025	9

PM-2022-24 Hovedavtalen i staten

Dato: 21.12.2022

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. 8

Den 19. desember 2022 ble staten ved Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) og hovedsammenslutningene enige om en ny hovedavtale i staten. Hovedavtalen er publisert på regjeringen.no.

Avtalen trer i kraft 1. januar 2023 og gjelder til og med 31. desember 2025. I dette PMet gjengis vesentlige endringer i avtalen med **uthevet skrift**. Det er også gjort flere endringer i språk og struktur som ikke innebærer realitetsendringer.

Av større endringer som er gjort, er at bestemmelsene som gjelder tilpasningsavtaler (§§ 6-10) er tatt ut av kapittel 1 og flyttet til et nytt kapittel 2. Det er gitt nye bestemmelser om tema som skal reguleres i tilpasningsavtaler, se pkt. 8.1.

Det er også gjort større endringer i kapittel 6 Personalpolitikk i virksomhetene for å sikre at avtalen er i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven (nå kapittel 7). Dette beskrives nærmere under pkt. 8.2. Paragraf 33 Sentral opplæringsvirksomhet er tatt ut, da bestemmelsen kun har historisk interesse.

I hovedavtalen er det enkelte steder gitt merknader. I ny avtale er to av merknadene tatt ut. Det gjelder merknad til § 18 nr. 1 bokstav f om opplæring, og merknad til tidligere kapittel 6 Personalpolitikk i virksomhetene (nå kapittel 7).

Av gjennomgående språklige endringer er «Kommunal- og moderniseringsdepartementet» erstattet av «Kommunal- og distriktsdepartementet». Begrepet «tilsatt» er erstattet av «ansatt». Begrepet «fagdepartement» er erstattet av begrepet «overordnet departement», med unntak av § 16 der det står «departement». Dette er gjort for å sikre nødvendig sammenheng med øvrig tekst i denne bestemmelsen.

1. Hovedavtalen § 1 formål og intensjoner

Hovedavtalen § 1 nr. 3 har nå denne ordlyden:

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 **frafall fra arbeidslivet** reduseres. Et inkluderende arbeidsliv skal også bidra til at den enkeltes ressurser og arbeidsevne utvikles og benyttes i aktivt arbeid.

Hovedavtalen § 1 nr. 4 andre avsnitt har nå denne ordlyden:

Omstillingsarbeid krever ledere og tillitsvalgte **som er involvert i prosessen og 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.

Hovedavtalen § 1 nr. 6 har nå denne ordlyden:

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, **slik at medbestemmelsen blir reell**. Partene skal videre legge forholdene til rette for medvirkningsformer som gir arbeidstakerne direkte innflytelse på **organisering av arbeidet** 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. for øvrig hovedtariffavtalen pkt. 2.3.

Hovedavtalen § 1 nr. 8 har nå denne ordlyden:

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. **Virksomhetens øverste leder skal engasjere seg i og støtte opp om partssamarbeidet i virksomheten.**

Ledere som er arbeidsgiverpart, jf. § 13, skal engasjere seg i partssamarbeidet og legge til rette for reell medbestemmelse. Ledere på alle nivåer skal utøve en støttende og involverende ledelsesform og bidra til å forebygge og løse konflikter. 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 ivareta sine verv.

Hovedavtalen § 1 nr. 9 har fått overskriften Informasjons- og kommunikasjonsteknologi og kunstig intelligens (IKT og KI) og har nå denne ordlyden:

IKT og KI skal bidra til å gi innbyggerne bedre service, styrke kvaliteten på tjenestene og være et viktig redskap for fornying og effektivisering.

Tillitsvalgte er viktige bidragsytere og skal involveres i utviklingsprosessen.

Hovedavtalen § 1 nr. 11 har fått overskriften Bærekraft og har nå denne ordlyden:

Bærekraft skal være en del av partssamarbeid og medbestemmelse. **Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon, natur og klimavennlige løsninger.**

2. Hovedavtalen kapittel 1 – §§ 3, 4, 5 og 7

Hovedavtalen § 3 nr. 3 Definisjoner har nå denne ordlyden:

Med driftsenhet menes geografisk spredte og/eller administrativt selvstendige enheter eller distriktskontorer, **regioner eller** fylkesvise administrasjoner mv. innen virksomheten.

Hovedavtalen § 4 nr. 4 Politiske beslutninger har nå denne ordlyden:

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 kreve at uttalelsen skal følge saken **frem til overordnet departement.**

Hovedavtalen § 5 nr. 1 andre avsnitt Medbestemmelse ved omstilling har nå denne ordlyden:

Avtalen skal inngås mellom vedkommende overordnet departement og de berørte tjenestemannsorganisasjoner **på forbundsnivå**, jf. § 14.

Hovedavtalen § 7 Evaluering av medbestemmelsen har nå denne ordlyden:

Det **skal** avholdes minst ett evalueringsmøte årlig mellom partene i virksomheten. **I evalueringen skal det gjennomføres** 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. Hovedavtalen kapittel 2 – tilpasningsavtale (lokal avtale om medbestemmelse)

Hovedavtalen § 8 har fått et nytt pkt. 2 med denne ordlyden:

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

Hovedavtalen § 9 nr. 1 har nå denne ordlyden:

Innenfor rammen av hovedavtalens Del 1 skal partene **på virksomhetsnivå** inngå en tilpasningsavtale om medbestemmelse. Dersom **disse** 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 § 4 nr. 1 og § 19.

I hovedavtalen § 9 nr. 2 bokstav a til h er det angitt nærmere hva en tilpasningsavtale skal inneholde.

Bestemmelsen har fått disse tilføyelsene:

- Bokstav g: **inneholde bestemmelser om når og hvordan organisasjonenes medlemmer skal telles, jf. § 14.**
- Bokstav h: **regulere samarbeidet for å ivareta aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. § 31.**

Hovedavtalen § 9 nr. 3 har nå denne ordlyden:

Hvis en av partene krever det, skal tilpasningsavtalen også:

- a. **inneholde bestemmelser om informasjonsrutiner, samt frist for utsendelse av saksdokumenter i forkant av møter.**
- b. **regulere hvordan det skal legges til rette for utøvelse av vervet som tillitsvalgt.**
- c. **inneholde bestemmelser om tiltak for felles opplæring jf. § 1 nr. 12.**

4. Hovedavtalen kapittel 7 – personalpolitikk i virksomhetene

Hovedavtalen § 29 Formål har nå denne ordlyden:

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 **som sikrer trygge og forutsigbare ansettelsesforhold**. Så langt den enkelte virksomhets særpreg tillater det, skal personalpolitikken generelt og rekrutteringstiltak spesielt, legge til rette for **likestilling, inkludering og mangfold** i virksomheten, jf. arbeidsmiljøloven kap. 4 og **likestillings- og diskrimineringsloven**.
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. **Arbeidsgiver har et overordnet ansvar for systematisk kompetanseutvikling i virksomheten. Den enkelte medarbeider skal følges opp gjennom medarbeider- og utviklingssamtaler. Den enkelte arbeidstaker skal sikres mulighet til å utvikle sin kompetanse i tråd med nye krav og fremtidige behov gjennom kompetansegivende arbeidsoppgaver og andre utviklingstiltak. Hver enkelt ansatt må også selv ta et ansvar for egen kompetanseutvikling.**
3. Arbeidsgiver skal i samråd med de tillitsvalgte utforme en livsfaseorientert personalpolitikk, som blant annet ivaretar seniorperspektivet.

Hovedavtalen § 30 Utlysning av stillinger har nå denne ordlyden:

1. Utlysningsteksten for stillinger skal utformes med sikte på å **sikre mangfold blant de ansatte i virksomhetene**.
2. Ved utforming av utlysningsteksten skal det vurderes om særskilte grupper skal oppfordres til å søke, jf. **likestillings- og diskrimineringsloven § 6**.
3. Dersom stillingen utlyses midlertidig, skal arbeidsgiver orientere de tillitsvalgte om hjemmelen for midlertidigheten.
4. De tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres.

Hovedavtalen § 31 Likestilling, **inkludering og mangfold** har nå denne ordlyden:

1. **Arbeidsgiverne i virksomhetene har ansvar for å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Arbeidet skal dokumenteres.**
2. Arbeidet skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte. Det skal reguleres i tilpasningsavtalen hvordan samarbeidet skal ivaretas for å bidra til likestilling, inkludering og mangfold. I virksomheter hvor det kan være aktuelt å benytte positiv særbehandling skal tilpasningsavtalen inneholde nærmere bestemmelser om dette, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 11.
3. Arbeidsgiver plikter å redegjøre for og opplyse om likestillingstiltak i virksomheten, jf. likestillings- og diskrimineringsloven § 26 a og § 26 b.
4. Arbeidsgiver skal ta aktivitets- og redegjørelsesplikten opp til drøfting med de tillitsvalgte minst en gang i året.

Hovedavtalen § 32 Kompetanseutvikling har nå denne ordlyden:

- 1. Det er viktig at mål og midler for personalutvikling inngår i virksomhetsplan og budsjett. De tillitsvalgte medbestemmelse skjer i henhold til hovedavtalen, jf. § 18 nr. 1 d og f og den enkelte tilpasningsavtale.**
- 2. Det er arbeidsgivers ansvar å kartlegge og analysere virksomhetens kompetansebehov.**
- 3. Gjennomføringen av kartlegging og analyse skal skje i samarbeid mellom partene. Kartleggingen oppdateres jevnlig, og minimum en gang i året.**
- 4. For å sikre god og effektiv oppgaveløsning i den enkelte virksomhet, kan et virkemiddel være å tilby individuell kompetanseutvikling og karriereplanlegging.**
- 5. De ansatte skal gis nødvendig opplæring i bruk av ny teknologi.**

Hovedavtalen § 33 Tilretteleggingstiltak har nå denne ordlyden:

- For at virksomheten mest hensiktsmessig skal kunne oppfylle kravene fastsatt i arbeidsmiljøloven og **likestillings- og diskrimineringsloven**, skal partene drøfte følgende:
 - tiltak for at arbeidstakere som har midlertidig eller varig **funksjonsnedsettelse**, skal kunne få eller beholde **passende arbeid**
 - tiltak for at personer med midlertidig eller varig nedsatt arbeidsevne **eller funksjonsnedsettelse** skal kunne ansettes i virksomheten, **jf. forskrift til statsansatteloven §§ 4 og 4 a**
 - tiltak som er nødvendig for å **ivareta** arbeidstakere som misbruker rusmidler
 - tiltak som bidrar til sosial inkludering på arbeidsplassen for å forebygge mobbing og/eller trakassering
 - tilrettelegging for at arbeidstakere som har vansker med å tilpasse seg ny arbeidssituasjon eller ny teknologi, kan fylle andre funksjoner i virksomheten
- Arbeidsgiver har et særlig ansvar for å lede virksomheten på en slik måte at arbeidstakere som **omfattes av nr. 1 ikke utsettes for usaklig forskjellsbehandling**. Tillitsvalgte og den enkelte arbeidstaker har ansvar for å medvirke til dette.

5. Hovedavtalen kapittel 8 – etablering av partsforhold

I hovedavtalen § 34 nr. 2 er kravet om at tillitsvalgte fortrinnsvis har arbeidet i virksomheten i to år tatt ut.

Hovedavtalen § 34 nr. 2 har nå denne ordlyden:

Tillitsvalgte skal fortrinnsvis velges eller utpekes av og blant organisasjonenes medlemmer i virksomheten som har erfaring og innsikt i virksomheten. **Tjenestemannsorganisasjonene bestemmer selv hvordan tillitsvalgte velges.**

Hovedavtalen § 34 nr. 6 har nå denne ordlyden:

Dersom ikke annet er bestemt, gjelder valget for ett år om gangen. **Dersom en tillitsvalgt ikke lenger er organisatorisk tilknyttet det område eller nivå hvor medbestemmelsen i vervet utøves**, opphører vedkommende å være tillitsvalgt.

Hovedavtalen § 35 nr. 4 har nå denne ordlyden:

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 **på lavest mulig nivå** og i minnelighet klager som medlemmene mener å ha overfor arbeidsgiver, eller som arbeidsgiver mener å ha overfor vedkommende organisasjons medlemmer.

Hovedavtalen § 36 nr. 6 har nå denne ordlyden:

Vervet som tillitsvalgt gir kompetanse og skal vektlegges i vedkommendes videre tjeneste og karriere (jf. også § 1 nr. 5 og **hovedtariffavtalene punkt 2.3 tredje ledd**).

6. Hovedavtalen kapittel 9 – regler for tjenestefri

Hovedavtalen § 37 nr. 1 første avsnitt har nå denne ordlyden:

Tillitsvalgte har rett til tjenestefri med lønn under utøvelsen av sitt tillitsverv. **Dette gjelder også ved deltagelse i lokale lønnsforhandlinger.**

7. Hovedavtalen kapittel 12 – forhandlinger om hovedtariffavtale

Hovedavtalen § 46 nr. 1 har nå denne ordlyden:

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 og 16.

8. Departementets kommentarer

8.1. Tilpasningsavtale (lokal avtale om medbestemmelse)

En forutsetning for å ha et godt samarbeid og reell medbestemmelse i den enkelte virksomhet er at partene inngår en tilpasningsavtale. For å understreke betydningen av tilpasningsavtalen (lokal avtale om medbestemmelse) er de sentrale bestemmelsene om tilpasningsavtaler samlet i kapittel 2.

Hovedavtalen åpner for at den enkelte virksomhet skal ha frihet til å etablere sin egen medbestemmelsesordning, som kan avvike fra hovedavtalens system. Det vises likevel til hovedavtalen § 8 nr. 2 som bestemmer at avtaler mellom Departementet og hovedsammenslutningene om spørsmål som går inn under hovedavtalen Del 1 gjelder foran tilpasningsavtaler. Tilpasningsavtaler skal holdes innenfor de rammer som er bestemt i §§ 4 og 19. Det er ikke adgang til å avtale at politiske beslutninger skal være gjenstand for medbestemmelse utover det som er regulert i hovedavtalen § 4 nr. 3 og 4. Partene i den enkelte virksomhet kan heller ikke avtale at andre saker enn de som er spesielt nevnt i § 19, skal forhandles.

Hovedavtalen § 9 nr. 1 bokstav a til h lister opp hva en tilpasningsavtale *skal* inneholde. Bokstav a til og med bokstav f er i hovedsak en videreføring av tidligere ordlyd.

Bokstav g er ny og fastslår at tilpasningsavtalen skal inneholde bestemmelser om når og hvordan organisasjonenes medlemmer skal telles. Bakgrunnen for dette er å sikre grunnlaget for hvem som er arbeidstakerpart etter hovedavtalen § 14. Praktisk sett kan dette skje ved at det fastsettes i tilpasningsavtalen at telling skjer 1. januar og 1. juli hvert år.

Bokstav h er også ny. Bestemmelsen fastslår at samarbeidet for å ivareta aktivitets- og redegjørelsesplikten, jf. hovedavtalen § 31, skal reguleres i tilpasningsavtalen. Hovedavtalen § 9 nr. 3 er et nytt punkt. Dersom en av partene krever det skal tilpasningsavtalen også regulere forhold som fremgår av § 9 nr. 3 bokstavene a til c. Det gjelder bestemmelser om informasjonsrutiner og frist for utsendelse av saksdokumenter (bokstav a), hvordan det skal legges til rette for utøvelse av vervet som tillitsvalgt (bokstav b), og tiltak for felles opplæring (bokstav c).

Departementet minner om at tilpasningsavtalene må reforhandles ved ny hovedavtale, se § 12 første punktum.

8.2 Personalpolitikk i virksomhetene

Hovedavtalen § 30 nr. 1 viser til at utlysningstekster skal utformes med sikte på å sikre mangfold i virksomheten, jf. formålet i § 29. Det vises til PM-2020-11: Omtale av inkludering og mangfold i stillingsannonser – Lovdata

Hovedavtalen § 30 nr. 2 bestemmer at det skal vurderes om særskilte grupper skal oppfordres til å søke. En slik oppfordring må være i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven § 6.

Hovedavtalen § 30 nr. 3 er en ny bestemmelse som pålegger arbeidsgiver å orientere de tillitsvalgte om hjemmel for midlertidighet, jf. statsansatteloven § 9.

Hovedavtalen § 30 nr. 4 viderefører den tidligere bestemmelsen i § 31 nr. 3 siste setning om at de tillitsvalgte skal ha anledning til å uttale seg om utlysningsteksten før stillingen kunngjøres. Det vises også til hovedtariffavtalene i staten 2.5.5 nr.1 om tillitsvalgtes rett til å kunne drøfte lønsplassering for stillinger som lyses ut.

Hovedavtalen § 31 nr. 1 viser til aktivitetsplikten som er pålagt arbeidsgivere slik den er fastsatt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Aktivitetsplikten omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene, blant annet kjønn, etnisitet, religion og funksjonsnedsettelse. KDD viser til PM-2020-12: Likestillings- og diskrimineringsloven: Forsterket aktivitets- og redegjørelsesplikt – Lovdata

Det er Likestillings- og diskrimineringsombudet som gir veiledning om likestillings- og diskrimineringsloven.

Hovedavtalen § 31 nr. 2 forplikter partene i virksomheten til å samarbeide om aktivitetsplikten. Det er gitt en ny bestemmelse som pålegger partene i virksomheten å regulere i tilpasningsavtalen hvordan dette samarbeidet skal ivaretas.

Tilpasningsavtalen skal også – der dette er aktuelt – regulere spørsmål om adgangen til positiv særbehandling. Den tidligere reguleringen i hovedavtalen § 31 nr. 4 om rammene for kjønnskvotering er endret i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven. Adgang til «kjønnskvotering» er ikke fjernet, men det er nå presisert at slik særbehandling må være i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven § 11.

Det vises også til PM-2018-2: Ny likestillings- og diskrimineringslov der det redegjøres for adgangen til positiv særbehandling:

«Vilkårene for positiv særbehandling er videreført for alle lovens diskrimineringsgrunnlag, jf lovens § 11. Ved ansettelser i staten gjelder kvalifikasjonsprinsippet, jf. statsansatteloven § 3. Kvalifikasjonsprinsippet er ikke til hinder for at statlige arbeidsgivere benytter seg av positiv særbehandling når vilkårene etter likestillings- og diskrimineringsloven er oppfylt.

Adgangen til positiv særbehandling av menn er utvidet til å gjelde også andre stillinger enn der hvor hovedoppgaven er omsorg for eller undervisning av barn. Forskriften som tidligere regulerte positiv særbehandling av menn er nå opphevet. Adgangen til positiv særbehandling er lik for kvinner og menn etter den nye loven.

Positiv særbehandling forutsetter at særbehandlingen er egnet til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Det er derfor et vilkår for positiv særbehandling av menn at særbehandlingen er egnet til å fremme likestilling. I dette ligger at tiltaket må være egnet til å eliminere ulemper og barrierer for å søke på stillinger som er sterkt dominert av kvinner. Et ønske om bedre kjønnsbalanse i en virksomhet oppfyller ikke alene vilkårene for positiv særbehandling.

I tillegg må kvalifikasjonene til den som særbehandles være like gode eller tilnærmet like gode som den som er best kvalifisert, og som ellers ville blitt ansatt. Dette følger av kravet til forholdsmessighet. Dersom kvalifikasjonene ikke er tilnærmet like gode, vil særbehandlingen være i strid med både likestillings- og diskrimineringsloven og kvalifikasjonsprinsippet.»

I forbindelse med arbeidet med ny hovedavtale innhentet KDD uttalelse fra Kultur- og likestillingsdepartementet om adgangen til positiv særbehandling. Departementet skrev blant annet dette i brev datert 14. oktober 2022:

«Forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven Prop.81 L (2016–2017) (heretter forarbeidene) kapittel 17.9.2 side 174 legger til grunn at arbeidsgiver kan bruke rekrutteringstiltak som skal kompensere for barrierer/ulemper som kan begrunne forskjellsbehandling. Det må likevel foretas en konkret vurdering av om særbehandlingstiltakene er egnet til å fremme like muligheter og rettigheter. Et ønske om å rette opp underrepresentasjon er ikke i seg selv nok, det må også være sammenheng mellom underrepresentasjonen og mangelen på likestilling, jf. forarbeidene kapittel 17.2.3.2 s. 167 og kapittel 30 side 318.

Det må i utgangspunktet foreligge underrepresentasjon for at positiv særbehandling skal tas i bruk, men underrepresentasjonen i seg selv er altså ikke tilstrekkelig til å tilfredsstille kravet om at tiltaket må være egnet til å fremme lovens formål. Det faktum at det foreligger underrepresentasjon betyr ikke nødvendigvis at det ikke

er likestilling, se forarbeidene til likestillings- og diskrimineringsloven Prop.81 L (2016–2017) kapittel 17.2.3.2 side 167 og kapittel 30 side 318 der tematikken er utdypet. Av kapittel 17.2.3.2 side 167 fremgår følgende:

«En overvekt av kvinner på en bestemt arbeidsplass, kan være et utslag av tilfeldigheter, og ikke nødvendigvis henge sammen med det kjønnsdelte arbeidsmarkedet eller diskriminerende strukturer. Som nevnt ovenfor, er det både i EU-direktivene og i Ot.prp. nr. 33 lagt til grunn at formålet med positiv særbehandling er å gi like muligheter og kompensere for en dårligere utgangsposisjon.»

Positive særbehandlingstiltak må derfor ha som formål å forebygge eller kompensere forhold som fører til at en gruppe har en dårligere utgangsposisjon enn andre grupper. Av forarbeidene kapittel 17.2.3.2 side 166 fremgår at positiv særbehandling:

«... bare [er] tillatt overfor grupper eller enkeltindivider som ville hatt dårligere reelle muligheter enn andre i samfunnet dersom særordningene ikke fantes. Formålet med positiv særbehandling er å unngå reell ulikhet mellom gruppene eller å utjevne forskjeller mellom gruppene, ikke å gi den særbehandlede gruppen reelt sett bedre muligheter enn andre grupper i samfunnet.»

Dette innebærer at særbehandling må rettes mot den gruppen som står svakest på området, ikke mot underrepresenterte grupper generelt. Tematikken er utdypet i Hellum/ Blaker Strand (2022) kapittel 12.7.3 side 485:

«Videre må det vurderes om den svake stillingen henger sammen med ulemper eller barrierer som svekker gruppens utgangsposisjon. Underrepresentasjon brukes i mange tilfeller som en indikator på at det foreligger forhold som svekker en gruppes muligheter sammenlignet med andre. Når det gjelder kjønn har myndighetene som et utgangspunkt lagt til grunn at det foreligger underrepresentasjon der det ene kjønn utgjør 40 % eller mindre. Underrepresentasjon er, i henhold til forarbeidene, ikke noe absolutt krav. Dersom det påvises at det foreligger konkrete barrierer eller ulemper knyttet til et diskrimineringsgrunnlag som gjør at en gruppe stiller svakere enn andre, vil dette være nok. For andre diskrimineringsgrunnlag enn kjønn er det, på grunn av personvern hensyn, ikke mulig å bruke prosentandel som ulempeindikator. Her må det foretas en konkret vurdering i lys av informasjon om den foreliggende situasjon.»

Når det skal vurderes hvorvidt det foreligger underrepresentasjon, må det også avgjøres hvilket nivå underrepresentasjonen skal vurderes på grunnlag av. Denne tematikken er utdypet i Ballangrud/Søbstad (2021), se kapittel 11.4.5 s. 260-261. Se også Likestillings- og diskrimineringsnemndas sak LDN-2015-91. Saken gjaldt spørsmål om en høgskole handlet i strid med kjønnsdiskrimineringsforbudet da de rekrutterte kvinnelige forskere til to prosjekter - et opprykksprosjekt og et prosjekt som skulle øke kvinneandelen i faglige toppstillinger og forskningsledelse. Prosjektet ble praktisert likt på alle fakultetene ved høgskolen, uavhengig av kjønnssammensetning. Nemnda konkluderte med at vilkårene for positiv særbehandling ikke var oppfylt. Nemnda viste til at det å ta utgangspunkt i den generelle kjønnsbalansen i professor- og dosentstillinger ved høgskolen og på nasjonalt nivå, når det ikke foreligger underrepresentasjon ved det aktuelle fakultetet, ikke er egnet til å fremme likestillingslovens (av 1978) formål. Nemndas avgjørelse viser at det lokale arbeidsstedet ikke står helt fritt når det gjelder hvilket nivå som skal legges til grunn for vurderingen av hvorvidt en gruppe er underrepresentert.»

Hovedavtalen § 33 er oppdatert og i tråd med likestillings- og diskrimineringsloven og arbeidsmiljøloven. I § 33 nr. 1 bokstav b er det gjort en henvisning til forskrift til statsansatte-loven § 4 og 4 a. Det vises for øvrig til PM-2022-7: Unntak fra utlysningssplikten ved ansettelse med lønnstilskudd i midlertidig stilling i inntil to år

Avtalespeil for hovedavtalen 2023-2025

Avtalespeilet mellom tidligere og nye bestemmelser i hovedavtalen viser endringer som er gjort, og skal bidra til å lette overgangen til ny struktur.

Hovedavtalen 2023-2025	Hovedavtalen (2019-2022)
Avtalens formål og intensjoner	
§ 1 Formål og intensjoner	§ 1
Del 1 Medbestemmelse	

Kapittel 1 Hovedavtale og omstillingsavtale	Kapittel 1
§ 2 Virkeområde	§ 3
§ 3 Definisjoner	§ 4
§ 4 Politiske beslutninger	§ 5
§ 5 Medbestemmelse ved omstilling	§ 11
§ 6 Medbestemmelse i prosjekter og styringsgrupper	§ 12
§ 7 Evaluering av medbestemmelsen	§ 2
Kapittel 2 Tilpasningsavtale (lokal avtale om medbestemmelse)	Kapittel 1
§ 8 Tilpasningsavtale i den enkelte virksomhet – formål og virkeområde	§ 6
§ 9 Tilpasningsavtalen – inngåelse og innhold	§ 7
§ 10 Tvist om inngåelse av tilpasningsavtale (Interesstvist)	§ 8
§ 11 Tvist om forståelsen av tilpasningsavtalen (Rettstvist)	§ 9
§ 12 Tilpasningsavtalens varighet	§ 10 nr. 1
Kapittel 3 Partsforhold	Kapittel 2
§ 13 Arbeidsgiverpart i den enkelte virksomhet	§ 13
§ 14 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet	§ 14
§ 15 Frittstående organisasjoner	§ 15
§ 16 Overenskomstlønnede m.m.	§ 16
Kapittel 4 Former for medbestemmelse	Kapittel 3
§ 17 Informasjon	§ 17
§ 18 Drøftinger	§ 18
§ 19 Forhandlinger	§ 19
Kapittel 5 Saksbehandlingsregler ved drøfting, forhandling og tvisteløsning	Kapittel 4
§ 20 Frister	§ 20
§ 21 Referat fra drøftinger	§ 21
§ 22 Uenighet ved drøftinger	§ 22
§ 23 Protokoll fra forhandlinger	§ 23
§ 24 Tvisteløsning i forhandlingssak	§ 24
Kapittel 6 Forholdet til arbeidsmiljøloven	Kapittel 5
§ 25 Unntak fra lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)	§ 25
§ 26 Årsrapport	§ 26
§ 27 Forholdet til Arbeidstilsynet	§ 27

§ 28 Verneombudets rettigheter	§ 28
Kapittel 7 Personalpolitikk i virksomhetene	Kapittel 6
§ 29 Formål	§ 29 og deler av § 32
§ 30 Utlysning av stillinger	§ 31 nr. 3
§ 31 Likestilling, inkludering og mangfold	§ 31
§ 32 Kompetanseutvikling	§ 32
§ 33 Tilretteleggingstiltak	§ 34
Del 2 Partenes rettigheter og plikter	
Kapittel 8 Etablering av partsforhold	Kapittel 7
§ 34 Valgregler – tillitsvalgte	§ 35
§ 35 Gjensidige rettigheter og plikter	§ 36
§ 36 Utøvelse av vervet som tillitsvalgt	§ 37
Kapittel 9 Regler for tjenestefri	Kapittel 8
§ 37 Regler for tjenestefri på arbeidssstedet	§ 38
§ 38 Andre regler for tjenestefri	§ 39
§ 39 Tjenestefri for arbeidstakere	§ 40
§ 40 Permisjon for tillitsvalgte	§ 41
§ 41 Permisjon for ansatte i arbeidstakerorganisasjoner	§ 42
Kapittel 10 Lønn	Kapittel 9
§ 42 Lønn	§ 43
§ 43 Reiseutgifter	§ 44
Kapittel 11 Brudd på pliktene	Kapittel 10
§ 44 Tillitsvalgte	§ 45
§ 45 Arbeidsgiver	§ 46
Del 3 Regler som supplerer tjenestetvistloven	
Kapittel 12 Forhandlinger om hovedtariffavtale	Kapittel 11
§ 46 Kollektive oppsigelser	§ 47
§ 47 Arbeidstakere som ikke skal tas ut i streik	§ 48
§ 48 Søknad om andre unntak	§ 49
§ 49 Sympatiaksjoner	§ 50
§ 50 Avstemningsregler	§ 51
Del 4 Tolkningstvister og varighet	
§ 51 Tolkningstvister	§ 52
§ 52 Varighet	§ 53

Etter fullmakt

Gisle Norheim
statens personaldirektør

Martin Kjellsen
avdelingsdirektør

Eventuelle henvendelser: Statens arbeidsgiverportal