**Debatthefte tariff 2021**

I 2021 er det mellomoppgjør, og vi ønsker med dette notatet å sette fokus på det kommende oppgjøret, og peke på noen spørsmål som kan være relevante i forbindelse med utarbeidelse av krav. Samtidig ønsker vi å løfte blikket og se forbi 2021. Notatet er derfor inndelt i to deler, hvorav del to tar for seg temaer som på lengre sikt vil være med på å prege fremtidens arbeidsliv. Det er likevel nødvendig å se begge delene i sammenheng.

Hensikten med å ha en del II er at vi ønsker å starte en prosess allerede nå slik at vi kan få en tydelig profil på kravene til de senere oppgjørene. Vi peker spesielt på temaene grønt skifte, hjemmekontor og pensjon, i tillegg til noen mer spesifikke temaer for de ulike tariffområdene. Diskusjon omkring andre temaer som anses relevante ønskes selvsagt også velkommen.

Det gjøres oppmerksom på at dette notatet skrives før alle forhandlingene i hovedtariffoppgjøret 2020 er fullført. Notatet vil bli oppdatert etter hvert som det foreligger resultater av forhandlinger og mekling i de ulike tariffområdene.

**Del I**

**Mellomoppgjøret 2021**

**Fra annerledesåret 2020 til mellomoppgjøret 2021**

Vi legger nå bak oss et år med et hovedtariffoppgjør som skiller seg fra ordinære hovedtariffoppgjør. Teknisk beregningsutvalg reduserte i juni 2020 anslaget på prisvekst fra 1,5 til 1,2 %. Den generelle nedgangen i norsk og internasjonal økonomi på grunn av koronaepidemien ga lavere rammer for både frontfaget og de øvrige tariffområdene. Frontfaget forhandlet seg frem til en økonomisk ramme på 1,7 %.

Våren 2021 er det et mellomoppgjør, og det vil i hovedsak bli forhandlet om en akseptabel økonomisk ramme. En samlet vurdering av lønnsutviklingen, basert på sentral og lokal lønnsdannelse, viser at 2020 har vært et år med lav lønnsvekst.

Når vi retter blikket mot mellomoppgjøret i 2021, er det grunn til å regne med et svært moderat oppgjør også denne gangen. Statistisk sentralbyrå publiserte i september 2020 i konjunkturtendensene en prognose som anslår en vekst i årslønn på 2,1 % for 2021. Samtidig opererer SSB med en prognose med vekst i konsumprisindeks på 2,5 %, noe som gir reallønnsnedgang på 0,4 %. Akademikerforbundet mener dette kan være realistiske tall for lønnsutviklingen i 2021.

Akademikerforbundet vil med dette debattheftet sette søkelyset på en del utfordringer som kan bli en realitet ved mellomoppgjøret 2021, og ønsker at man vurderer og lager eventuelle innspill til det som fremgår av dokumentet før tariffkonferansen 26. januar 2021. Innspillene vil bli gjennomgått på tariffkonferansen. Konklusjonene fra tariffkonferansen vil danne grunnlaget for Akademikerforbundets krav ved mellomoppgjøret i 2021.

Det presiseres at denne analysen ikke har tatt høyde for den smittebølgen som kom høsten 2020 med påfølgende strenge tiltak og kraftig innstramminger i landet. Det er derfor grunn til å tro at tallene for 2021 vil være annerledes enn det som er presentert her.

**Økonomi og innretning på oppgjøret 2021**

Ut fra den ovennevnte prognose vil det være et visst økonomisk handlingsrom.

Et generelt tillegg vil alene gi en lønnsvekst for alle. Det kan være muligheter for en avsetning til lokale forhandlinger, men sannsynligvis kun en moderat størrelse. I de sektorene hvor man har muligheter til avsetninger av rammen til justeringsoppgjør (stat og Oslo kommune), er dette også en mulighet.

Akademikerforbundet må ta stilling til om det skal legges inn et økonomisk krav ved mellomoppgjøret 2021, eventuelt størrelsen på dette og om Akademikerforbundet skal ha ulike økonomiske krav i de forskjellige sektorene.

Akademikerforbundet må også ta stilling til innretningen på oppgjøret. Hvilke elementer skal vi kreve og hvor stor skal avsetningen til det enkelte virkemiddelet være.

1. *Hvordan skal det økonomiske kravet utformes?*
2. *Skal Akademikerforbundet fremme felles krav, eller skal det utformes ulike krav for de ulike tariffområdene?*

**Holden lll og frontfaget**

Frontfagmodellen er en sentral del av trepartssamarbeidet og balanserer sentrale interesser og konflikter rundt rammene for verdiskaping og lønnsdannelse i privat og offentlig sektor.

Frontfagsmodellen innebærer at konkurranseutsatt sektor – frontfaget - forhandler først, og at lønnsveksten i denne sektoren danner en norm for lønnsveksten ellers i økonomien. En viktig hensikt med frontfagsmodellen er å sikre at lønnsveksten i økonomien er på et nivå som konkurranseutsatt sektor kan leve med. Den relativt høye lønnsveksten det siste tiåret, og et klart høyere lønnsnivå enn våre handelspartnere, har ført til spørsmål om frontfagsmodellen fungerer etter hensikten. Imidlertid har svekket kronekurs og moderate lønnsoppgjør de siste årene kompensert for dette.

Frontfagsmodellen innebærer en utstrakt koordinering ved at lønnsveksten i frontfaget er retningsgivende for lønnsveksten ellers i økonomien. Koordineringen skjer sentralt og i mer uformelle former også lokalt. Typisk for land med koordinert lønnsdannelse er at det er gjennomgående høyere sysselsetting og mindre lønnsforskjeller når en sammenligner med land som ikke har en slik koordinering.

Det er allmenn tilslutning til frontfagsmodellen i Norge. Organisasjonsstrukturen i det norske arbeidslivet, i tillegg til tradisjoner og holdninger, innebærer at fullstendig ukoordinert lønnsdannelse er en lite realistisk løsning i Norge. En slik modell ville ført til større lønnsforskjeller enn det vi er vant til. I en situasjon med en stor skjermet sektor, herunder en stor offentlig sektor, ville dessuten en ukoordinert lønnsforhandlingsmodell kunne føre til at den mer skjermede delen av økonomien ble lønnsledende. Det kunne lede til at kostnadsnivået kunne stige enda mer.

Tidligere inneholdt frontfaget bare lønnsdannelsen for industriarbeidere. Siden 2003 har også lønnsdannelsen for industrifunksjonærene vært en del av frontfaget, det såkalte «utvidede frontfaget». På grunn av at lønnsdannelsen for industrifunksjonærene ligger høyere enn industriarbeiderne, har den totale lønnsdannelsen (det utvidete frontfaget) ligget høyere enn bare lønnsdannelsen for industriarbeiderne.

Over tid har lønningene i privat sektor steget mer enn lønningene i offentlig sektor, og privat sektor har i dag et høyere lønnsnivå for stillinger med samme kompetansenivå. Fra arbeidsgiversiden har man benyttet frontfagsmodellen som et virkemiddel for å unngå ytterligere lønnsforskjeller mellom privat og offentlig sektor. Samtidig har man ikke klart å jevne ut de gjeldende lønnsforskjeller. Partene i arbeidslivet har ikke løst denne problemstillingen gjennom hovedtarifforhandlinger, og oppgjøret i 2020 ga heller ingen indikasjon på at det er en løsning i sikte.

En sterk offentlig sektor er en buffer når økonomiske kriser inntreffer fordi kjøpekraften opprettholdes og viktige samfunnsfunksjoner opprettholdes. En årsak til at kjøpekraften ser ut til å bli opprettholdt i år har sammenheng med samspillet mellom offentlig og privat sektor som reduserte skadeomfanget i norsk økonomi.

Det var stor oppslutning om å være lojal mot frontfagets ramme i samtlige oppgjør som en konsekvens av den alvorlige økonomiske situasjonen.

Frontfaget er en norm for de påfølgende oppgjør, og det kan stilles spørsmål ved om en så stram lojalitet til lønnsveksten bør legges til oppgjøret i 2021.

1. *Kan det tenkes andre/flere innfallsvinkler for å tette lønnsgapet mellom privat sektor og offentlig sektor for stillinger med samme kompetansenivå?*
2. *Hvordan skal Akademikerforbundet forholde seg til frontfaget basert på Holden III utvalget sin utredning?*
3. *Har betydningen av offentlig sektor sin rolle under koronapandemien utfordret synet på frontfagets stilling i lønnsforhandlingene?*

**Sentrale tillegg vs. lokal lønnsdannelse**

Med den økonomiske situasjonen landet er i, må vi anta at det blir forholdsvis moderate oppgjør også i 2021. Det er derfor viktig å diskutere hva slags type lønnsdannelse Akademikerforbundet ønsker å prioritere. Akademikerforbundet arbeider i utgangspunktet for at det skal gjennomføres lokale forhandlinger i så stor grad som mulig, fordi erfaring viser at våre medlemmer er best tjent med dette. Samtidig må dette veies opp mot konsekvensene av mindre generelle tillegg, og det vil være spesielt viktig i oppgjør med en begrenset økonomisk ramme.

Ved inngangen til hovedoppgjøret i 2020 ga staten klart uttrykk for at det ikke forelå noen disponibel økonomisk ramme, og resultatet av forhandlingene ble et generelt tillegg og ingen midler til lokale forhandlinger. I KS er det utelukkende lokal lønnsdannelse for stillinger plassert i kapittel 3 og 5, og i 2020 ble det ikke gjennomført lokale forhandlinger for kapittel 4 til tross for at det i 2019 var avtalt å sette av midler til dette. I Oslo kommune har det i lang tid vært tradisjon for en kombinasjon av generelle tillegg og lokale forhandlinger i hovedtariffoppgjør, mens det ofte kun har vært generelle tillegg i mellomoppgjørene. Dette er muligens i ferd med å endre seg, da det ikke har vært avsatt midler til lokale forhandlinger i hovedtariffoppgjørene i 2016 og 2020. I Spekter har man et system som har fokus på lokal lønnsdannelse. For Virke avtalene basert på korresponderende tarifformråder være utgangspunkt for drøftinger.

*Bør det avsettes midler til lokale forhandlinger også i et mellomoppgjør hvor det sannsynligvis vil være en begrenset økonomisk ramme?*

**Tariffområdene**

De landsomfattende tariffavtalene og overenskomsten i Oslo kommune forhandles sentralt. Akademikerforbundet er representert i alle forhandlingsutvalgene i Unio: Unio stat, Unio KS, Unio Oslo kommune, Unio Spekter, Unio Virke og Unio KA. I denne delen av notatet tar vi for oss gjeldende status i de ulike tariffområdene med fokus på oppgjøret i 2021.

**Kommunal sektor**

Oppgjøret fikk en ramme på 1, 7% og det var også lagt føringer på at dette skulle gjelde for lokale forhandlinger i henhold kap. 3 og 5.

Oppgjøret i KS innebar at man i svært liten utstrekning åpnet for å rette opp lønnsmessige skjevheter som følge av kommunesammenslåing og fylkessammenslåing. Utfordringene står relativt uløst ved inngang til mellomoppgjøret i 2021.

I lokale forhandlinger etter kap. 3 og 5 var det et brudd. Resultat av nemndsbehandling foreligger ikke.

*Drøft hvordan et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2021 kan se ut.*

**Statlig sektor**

Et av Akademikerforbundets satsingsområder er å sikre og bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, økonomisk og sosial trygghet. Herunder sikre en bedre lønnsmessig verdsetting av utdanning, kompetanse, ansvar og risiko i offentlig sektor. For å imøtekomme kompetansebehovet i statlig sektor er det viktig at kompetanse verdsettes bedre lønnsmessig.

*Drøft hvordan et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2021 kan se ut.*

**Spekter**

**Spekter Helse**

Forhandlingene i hovedtariffoppgjøret 2020 er i skrivende stund ikke avsluttet.

Akademikerforbundet erfarer at det er utfordringer knyttet til lønnsutviklingen for de i garantitabellen og de med individuell lønnsdannelse innenfor samme lokale ramme i virksomheten. Det er utfordrende å ivareta alle medlemmenes behov innenfor en virksomhets overenskomst når all lønnsvekst skal beregnes ut fra egne medlemmers lønnsmasse.

I forbindelse med hovedtariffoppgjøret i 2020 vil det trolig bli fase tre forhandlinger i 1-2 virksomheter.

*Drøft de viktigste utfordringene knyttet til et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2021.*

**Spekter Tradisjonell**

I Spekter Tradisjonell, hvor de største miljøene i Akademikerforbundet er Vinmonopolet og Norsk tipping, møter man de samme utfordringene som de øvrige tariffområdene når det gjelder rammen for oppgjøret. Det må jobbes for en forståelse om at frontfaget skal være veiledende og ikke ett tak. Vi mener at Spekter har for stramme styringsinstrukser til sine medlemsbedrifter, og dermed gir bedrifter som har god økonomi eller et etterslep i lønnsvekst over år, lite rom for å gi bedre oppgjør. I enkelte virksomheter har vi oppnådd et bedre resultat enn frontfaget i 2020.

*Drøft hvordan et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2021 kan se ut.*

**Oslo kommune**

Det blir et viktig spørsmål å diskutere profilen på lønnsoppgjøret 2021 herunder fordelingen mellom sentrale tillegg, justeringer og avsetning til lokale forhandlinger. Oslo kommune som arbeidsgiver benytter i liten grad muligheten for å justere lønn individuelt utenom de sentrale og lokale forhandlingene, samtidig som at det forventes høy grad av omstillingsevne og endringsvilje hos de ansatte. Dette gjør at det er svært viktig for Oslo kommunes medlemmer å få sikret midler til lokale forhandlinger. Så langt har justeringsoppgjørene for grupper ikke gitt god uttelling for Akademikerforbundets medlemmer. Det er en utfordring for Akademikerforbundet å definere store grupper som blir omfattet av et justeringsoppgjør.

Krav som ble fremmet i oppgjøret 2020 men som vi ikke nådde igjennom med, bør sees på nytt enten for oppgjøret 2021 eller 2022.

1. *Skal det avsettes midler til lokale lønnsforhandlinger, i så fall hvor stor andel?*
2. *Er det ønskelig med tre elementer i Oslo kommune (generelt tillegg, justeringsoppgjør og avsetning til lokale forhandlinger)? Hvilke krav er ønskelig ved et eventuelt justeringsoppgjør?*

**Virke**

Sentrale forhandlinger på Virke-HUK området er berammet til 30. november og 1. desember, med frist for å godkjenne oppgjøret i de respektive forbund 9. desember. Akademikerforbundet har selvstendig avtaleforhold i syv Landsoverenskomster på Virke-HUK området, men forhandler for praktiske formål sammen med øvrige Unio-forbund.

For å kunne sluttføre lokale forhandlinger innen kalenderåret kom partene til enighet «*(…) om å avtale frister for gjennomføring av lokale forhandlinger om årlig lønnsregulering for stillinger som får sin lønn forhandlet lokalt i egen protokoll i forkant av HUK-oppgjøret.»* Dette gjelder for følgende landsoverenskomster: LOK Spesialisthelsetjenesten, LOK helse og sosiale tjenester, LOK barnehager, LOK utdanning og LOK virksomheter §27. Videre kom pratene til enighet om at *«(…) Arbeidslivets parter har utvist ansvarlighet i tariffoppgjørene og resultatene er i tråd med frontfagets ramme på 1,7 %. Dette bør også prege de lokale forhandlingene for arbeidstakere med lokal lønnsdannelse.»* De lokale forhandlingene skal ha 1. mai 2020 som virkningstidspunkt med mindre partene avtaler noe annet og være sluttført innen 18. desember. Ankefrist er satt til 31. desember.

*Drøft hvordan et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2021 kan se ut.*

**Kirkelige virksomheter (KA-området)**

Det ble raskt brudd i oppgjøret i 2020 da KA ikke gikk med på å forhandle om garantilønn for prester og prostiprester. Unio fremsatte krav om å fjerne de laveste alternativene i garantilønnstabellen for å sikre at prester og prostiprester ikke risikerer å gå ned i lønn dersom de bytter stilling. Innfrielse av dette kravet var avgjørende punkt for at Unio skulle gå videre med forhandlingene. Selv om dette i liten grad berører våre medlemmer, er prinsippet om at man ikke går ned i lønn ved overgang til tilsvarende stilling verdt å støtte opp om. Mekling finner sted i desember.

*Drøft hvordan et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2021 kan se ut.*

**Veien videre**

Innspill til de økonomiske kravene til mellomoppgjøret 2021 vil danne grunnlaget for de kravene Akademikerforbundet sender forhandlingsutvalgene i Unio. Fristen for å fremme krav til Unio er normalt i medio mars.

**Del II**

**Mot hovedtariffoppgjøret 2022 og enda videre**

I del I har vi gått gjennom status i de ulike tariffområdene samtidig som vi har pekt på noen mer langsiktige utfordringer som ikke vil finne sin løsning i mellomoppgjøret i 2021. I denne delen av notatet løfter vi blikket og ser i første omgang mot hovedtariffoppgjøret i 2022, og også forbi dette. Under presenteres noen temaer som gjør seg gjeldene i alle tariffområder og som kan være aktuelle å bringe inn i forhandlingene. Dette er temaer det er krevende å fremme gode krav på, og det er derfor ønskelig å komme i gang med modningsprosessen allerede nå. Avslutningsvis har vi en gjennomgang av noen langsiktige utfordringer i de ulike tariffområdene.

**Grønt skifte**

Akademikerforbundet fremmet en rekke forslag om igangsettelse av grønt skifte i tariffoppgjøret i 2020. Det har i liten grad vært mulig å sette saken på dagsorden, men i staten ble partene enige om at staten må gå foran og at alle statlige virksomheter skal bidra til at FNs bærekraftmål blir realisert. Det var også enighet om at de lokale partene må finne løsninger for å redusere klimaavtrykket i hver enkelt virksomhet. I tariffperioden 2020 - 2022 skal det legges til rette for kompetanseheving rundt bærekraft, klima og miljøspørsmål på tvers av statlige virksomheter.

Det er viktig at Akademikerforbundet over tid utvikler en helhetlig poltikk på dette området. I overenskomsten mellom Virke og Handel og kontor fra 2020 er bærekraft tatt inn i avtalen. Avtalen går ut på at partene lokalt gjennom dialog i fellesskap setter mål og finner tiltak som er tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetninger og påvirkningsmulighet. Miljøsertifisering av bedriften, redusert energibruk, redusert og mer miljøvennlig transport, bærekraftig innkjøp og resirkulering av utstyr, redusert avfall og opplæring i grønne tiltak for ansatte er eksempler på mål og tiltak det kan forhandles om lokalt. Dette er ment som inspirasjon til hvordan man kan få elementer knyttet til grønt skifte inn i tariffavtalene.

1. *Drøft hvordan Akademikerforbundet på sikt bør gå fram for å få gjennomslag for konkrete miljøtiltak i tariffavtalene.*
2. *Det grønne skiftet kan kostnadsmessig påvirke lønnsutviklingen, hvordan skal vi forholde oss til dette?*

**Hjemmekontor**

Hjemmekontor er i liten grad i seg selv omtalt i lovtekst og kollektive avtaler. Forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem fra 2002 er det som nå i hovedsak regulerer hjemmekontor. Denne forskriften er basert på at ordningen er frivillig, og at den hviler på en avtale inngått mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Arbeid av midlertidig eller tilfeldig karakter omfattes ikke, og forskriften dekker dermed ikke den situasjonen som oppsto i mars 2020.

En spørreundersøkelse blant våre medlemmer fra oktober 2020 viser at det er et sterkt ønske om fleksible ordninger for bruk av hjemmekontor. Samtidig fremkommer det at det er utfordringer knyttet til fysisk utforming av hjemmekontor, kontakt med kollegaer og leder, samt både fysisk og psykisk belastning ved omfattende bruk av hjemmekontor.

Fra arbeids- og sosialdepartementets side er det igangsatt et arbeid for å vurdere behovet for revidering av forskrift om arbeid i arbeidstakers hjem. Unio deltar i dette arbeidet, og Akademikerforbundet ønsker å bidra til Unios arbeid.

Hjemmekontor utfordrer oss når det gjelder å ivareta arbeidsmiljøet og finne gode rammebetingelser.

*Hvilke tariffmessige justeringer er nødvendig når hjemmekontor blir en mer standardisert måte å jobbe på i offentlig sektor?*

**Pensjon**

Normen for offentlig ansatte er en kollektiv bruttopensjonsordning. Den nye bruttopensjonsordningen er en form for “hybrid”. En rekke statlige eide virksomheter har planlagt å innføre innskuddspensjon. Dette gjelder særlig for Spekterområdet. Akademikerforbundet har egne kurs som gjør rede for innretningen på de ulike pensjonsordningene.

1. *Drøft hvordan Akademikerforbundet skal møte arbeidsgivers krav om endring i pensjonsordningene.*
2. *Drøft nødvendigheten av å fremme krav om ha pensjon som en del av tariffavtalen*

**Tariffområdene**

På samme måte som i del I av notatet, vil vi her foreta en gjennomgang av de ulike tariffområdene. Vi ønsker at de tariffspesifikke utfordringene løftes på samme måte som de temaene vi har vært gjennom så langt i del II av notatet.

**Kommunal sektor**

I oppgjøret i 2020 ble man enige om å nedsett et partssammensatt utvalg knyttet til kompetanse. Fra protokollen siteres: Arbeidslivet er i endring, og behovet for ny kompetanse og kompetanseutvikling øker. Partene er enige om at relevant kompetanse er avgjørende for at den enkelte arbeidstaker kan mestre omstilling, og at det bidrar til å forebygge fravær og frafall fra arbeidslivet, også i et livsfaseperspektiv. Partene er videre enige om at relevant kompetanse er nødvendig for den enkelte arbeidstakers evne til å mestre ny teknologi og nye oppgaver. Relevant kompetanse er også en forutsetning for evnen til fornyelse av tjenester og arbeidsformer i tråd med innbyggernes behov. Det er derfor viktig at det utvikles målrettede tiltak for å bidra til å sikre den nødvendige kompetansen kommunesektoren trenger.

Med utgangspunkt i partenes omforente forståelse av betydningen av nødvendig og relevant kompetanse, settes det ned et partssammensatt utvalg. Utvalget skal utforske, drøfte og vurdere ulike temaer knyttet til kompetanse, læring, utvikling og omstilling. Hele mandatet framgår av protokoll fra forhandlingene. Frist for arbeidet er 31.01.2022. Akademikerforbundet inviteres til å avklare om dette er et politikkområde vi skal følge opp i 2021.

I lokale forhandlinger etter kap. 3 og 5 var det et brudd. Resultat av nemndsbehandling foreligger ikke.

1. *Hvordan kan man på best mulig måte løse kompetanseutfordringen i KS på lang sikt?*
2. *Drøft hvilke andre tiltak, utover kompetanseheving, som kan bidra til at arbeidstakerne på en best mulig måte mestrer ny teknologi.*

**Staten**

Endringer i lønnssystemet ble ikke en del av de sentrale forhandlingene i 2020, men det kan skje i framtiden som del av et ønske om å modernisere lønns- og forhandlingssystemet i staten. Akademikerforbundet har tidligere fremmet krav om vesentlig systemendring, hvor målet med systemendringen er å få en bedre individuell lønnsutvikling.

I hovedoppgjøret i 2018, ble partene enige om å nedsette en partssammensatt gruppe som kan bidra til å avdekke behov for tiltak på de utfordringene staten og de ansatte vil møte som følge av den teknologiske utviklingen. Dette arbeidet resulterte i en rapport (P5) som ble ferdigstilt i 2020. Det overordnede inntrykket arbeidsgruppa har, er at det er, og vil være, et økende kompetansebehov i statlige virksomheter som følge av den teknologiske utviklingen.

Partene i staten er også enige om at dersom Norge skal nå FNs bærekraftsmål, må staten gå foran, og alle statlige virksomheter må bidra. Partene ønsker videre å bidra til regjeringens handlingsplan for bærekraftsmålene. Dette framgår av protokolltilførsel nr. 5 i hovedtariffavtalen mellom LO Stat, Unio og YS Stat og staten 16.september 2020 – 30.april 2022. Det var også enighet om at de lokale partene må finne løsninger for å redusere miljøavtrykket i den enkelte virksomhet. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer innovasjon og klimavennlige løsninger og ivaretakelse av natur. I tariffperioden skal det legges til rette for kompetanseheving rundt bærekraft, klima og miljøspørsmål på tvers av statlige virksomheter, jf.HTA kap. 5.3.

Bærekraft er også et av Akademikerforbundets satsingsområdene. Et av Akademikerforbundets mål er at bærekraft skal gjenspeiles i lønnsoppgjørene, samtidig som at arbeidstakerne får sin andel av verdiskapningen.

1. *Hvordan kan man på best mulig måte løse kompetanseutfordringen i staten på lang sikt?*
2. *Drøft hvilke krav som bør fremmes slik at bærekraftmålene blir nådd. Kan det være hensiktsmessig å lage en langsiktig plan for utforming av krav knyttet til grønt skifte?*
3. *Er det behov for å revidere Akademikerforbundets krav til systemendringer i statens tariffavtale?*

**Spekter**

Helseforetakene har siden helsereformen hatt Spekter som arbeidsgiverforening. Ved hovedoppgjøret i 2018 ble det opprettet tre nye overenskomstområder i Spekter (11-13). Alle sykehusene er i dag i område 10. Virksomhetene innenfor Spekterområdet har egne lokale overenskomster. Forhandlingssystemet bærer preg av at arbeidsgiver har en stor grad av styringsrett. Akademikerforbundet har for tiden ikke deltakelse på A2, som er sentrale avtaler gjeldende for alle sykehus. Dette medfører at man for Akademikerforbundet sin del må sikre rettigheter vedrørende lønnssystem og eventuell garantilønn i den lokale b-delen.

Kompensasjon for reisetid er ulikt regulert i overenskomstene ved helseforetakene. Praksis varierer, der det noen steder er full kompensasjon (1:1) og andre steder ned til 50 % kompensasjon (1:2). Dette er et tema som arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av å få forbedret.

Noen virksomheter, særlig i spekter tradisjonell, har intensjoner om å avvikle offentlige tjenestepensjoner (SPK) til fordel for innskuddspensjon. Forbundet må sikre minst like gode pensjoner dersom det skal forhandles om nye pensjonsordninger. I enkelte virksomheter har vi oppnådd et bedre resultat enn frontfaget i 2020.

*De største langsiktige utfordringene i Spekter er knyttet til pensjon, arbeidstid og garantilønn. Drøft hvordan disse utfordringene best kan løses.*

**Oslo kommune**

En av de største utfordringene Oslo kommune står overfor er å møte innbyggernes behov for høy kvalitet på velferdstjenestene, og de økende krav til utdanning og kompetanse blant kommunens ansatte. Samlet sett er disse utfordringene knyttet til å rekruttere, utvikle, beholde og mobilisere medarbeidere med tilstrekkelig og riktig kompetanse innen kommunens ulike sektorer.

1. *Drøft hvordan denne utfordringen best kan løses.*
2. *Drøft andre langsiktige utfordringer som gjør seg særlig gjeldene for Oslo kommune, og hvordan disse kan løses.*

**Virke, NHO og øvrig privat sektor**

Selv om avtaleverket på Virke-HUK området i grove trekk korresponderer med offentlig sektor, avviker bestemmelsene på noen områder. LOK Spesialisthelsetjenesten korresponderer til avtaleverket i Spekter Helse. I dette tariffområdet har ikke Akademikerforbundet en sentral tariffavtale (A2), men kun lokal avtale (B-del). LOK Spesialisthelsetjenesten har ikke en mekanisme som tilsvarer b-delsoverenskomst. Det sentrale oppgjøret i Virke-HUK baserer seg i hovedsak på å kopiere A2 oppgjøret i Spekter Helse, noe som fører til at de lokale forhandlingsbestemmelsene etter b-delsoverenskomstene nødvendigvis ikke overføres. En uheldig effekt av dette har i noen tilfeller vært at Akademikerforbundet, og andre forbund uten A2-del, står uten noen garantier for reelle lokale forhandlinger. LOK Helse- og Sosiale tjenester korresponderer til avtaleverket i KS. Akademikerforbundet har flere med medlemmer som jobber innenfor tolkefaget i virksomheter som er plassert i denne Landsoverenskomsten, men som har en yrkesutøvelse som minner mer om statlig tariffområde (NAV Hjelpemiddel). Dette fører til noe usikkerhet knyttet til om tolkene er plassert i riktig Landsoverenskomst. Videre avviker LOK Helse- og Sosial på noen bestemmelser sammenlignet med KS, da spesielt iht. bestemmelsene for forskjøvet arbeidstid.

**Øvrig privat sektor**

Akademikerforbundet har pr. i dag ingen tarifftilknytting til NHO gjennom klubbavtaler o.l. Forbundet ser likevel et stort potensial på området og opplever positive signaler fra arbeidsgiversiden iht. å være med på å regulere bl.a. privat barnevern bedre.

* *Drøft hvordan Akademikerforbundet kan sikre reelle lokale forhandlinger i LOK Spesialisthelsetjenesten*
* *Drøft hvordan tolkefaglige stillinger best skal plasseres iht. LOK Helse og Sosial kontra LOK Virksomheter §26*
* *Drøft hvordan det kan jobbes for å forene bestemmelser for forskjøvet arbeidstid i LOK Helse og Sosial og KS*
* *Drøft hvordan Akademikerforbundet kan etablere seg på NHO området, spesielt mtp. privat barnevern og utdanning*

**Kirkelige virksomheter (KA-området)**

KA har tradisjon for å følge offentlig sektor, særlig når det kommer til økonomi. Hovedutfordringen er at lønnsmessig ligger arbeidstakerne i KA et stykke bak sammenlignbare grupper i både kommunal og statlig sektor. Sektoren er for øvrig preget av problemer knyttet til rekruttering og mobilitet. KA er et tariffområde hvor vi kan forvente å oppnå resultater på grønt skifte, da arbeidsgiver uttrykker viktigheten av dette og interesse for å komme frem til gode løsninger.

*Drøft hvordan utfordringen knyttet til rekruttering og mobilitet i KA best kan løses.*