

07.09.2020

Kl. 14.00

HOVEDTARIFFOPPGJØRET I STATEN

PR. 7. SEPTEMBER 2020

STATENS KRAV/TILBUD NR. 2

Staten tar følgende forbehold:

- 1. Nye/endrede krav/tilbud under forhandlingene.*
- 2. Samtlige hovedsammenslutninger godtar kravet.*
- 3. Skrivefeil*

Dette kravet supplerer statens krav/tilbud nr. 1.

1. Kompetanse
 - Staten legger frem ny tekst til HTA pkt 5.3.2 i tråd med anbefalinger fra det partssammensatte arbeidet i perioden 2018-2020, jf. protokolltilførsel 6 (vedlegg 1)
 - Staten legger frem forslag til en felles intensjonserklæring om strategisk kompetanseutvikling (vedlegg 2)
2. Bærekraft og miljø
 - Staten legger frem forslag til en felles intensjonserklæring om bærekraft og miljø (vedlegg 3)
3. Staten ønsker fellesbestemmelser som er modernisert og tilpasset dagens arbeidsliv og teknologiske utvikling. Staten vil ikke fremme krav av økonomisk karakter, men er imidlertid innstilt på å se på omfordelinger, f.eks. HTA §§ 14, 15, 17 og 23.
4. Hovedtariffavtalene kapittel 2 Lokale bestemmelser
 - Staten krever harmonisering av tekst i forhandlingsreglene i Hovedtariffavtalene, i tråd med avtalen med Akademikerne.
 - Staten legger frem justert tekst til HTA pkt 2.5.1, nytt fjerde ledd, i tråd med diskrimineringsloven (vedlegg 4)
5. Staten krever at arbeidet med modernisering av lønssystemet fortsetter, med færre stillingskoder og flere gjennomgående stillingskoder i alle hovedtariffavtalene, samt færre lønnsrammer og at hovedlønnstabellen utgår i avtalen med LO Stat, Unio og YS Stat.

Staten krever virkningstidspunktet på nye hovedtariffavtaler satt til 1. mai 2020 – 30. april 2022.

Vedlegg

1. HTA pkt. 5.3.2 ny tekst
2. Felles intensjonserklæring om strategisk kompetanseutvikling - forslag til tekst
3. Felles intensjonserklæring om bærekraft og miljø - forslag til tekst
4. HTA pkt. 2.5.1 fjerde ledd ny tekst

5.3.2. Kompetanseutvikling

Partene vil legge til rette for økt satsing på kompetanse for å utvikle og effektivisere staten samt fremme et godt samarbeid mellom ledelsen og medarbeiderne, og mellom partene i virksomheten, slik at virksomhetene kan tilby attraktive arbeidsplasser.

Målrettede kompetanseutviklingstiltak og systematisk kunnskapsdeling er nødvendig for å utvikle arbeidsplassen som læringsarena.

De sentrale parter vil stimulere til kompetanseutvikling ved at det avsettes 25 millioner kroner for å bidra til:

- A. Felles, sentrale forsknings-, utrednings- og kompetansetiltak som kan bidra til økt kompetanse- og erfaringsdeling for alle statlige virksomheter for å påvirke det framtidige arbeidsliv.**
- B. Søknadsbasert ordning der statlige virksomheter kan søke om kompetansemidler i henhold til sentrale retningslinjer**
- C. Lederopplæring i partssamarbeid og medbestemmelse**

- ~~— Organisasjons- og ledelsesutvikling som bidrar til økt involvering av tillitsvalgte og medarbeidere, herunder prosjekter knyttet til lokal personal- og lønnspolitikk.~~
- ~~— Oppfølging av avtalen om et inkluderende arbeidsliv.~~
- ~~— Utvikling av kompetanse for å hindre utstøting ved omstillingsprosesser.~~
- ~~— Et mer mangfoldig arbeidsliv.~~
- ~~— Flere lærlinger i staten.~~

Støtte til kompetanseutvikling forutsetter at erfaringene fra prosjektene deles internt og på tvers av statlige virksomheter.

Midlene kan også brukes til kompetansetiltak som iverksettes av partene sentralt, herunder forsøk og utviklingstiltak for alle virksomheter.

Vedlegg 2

Skisse til intensjonserklæring om kompetanse/etter- og videreutdanningsområdet:

Omstillingene i norsk arbeidsliv vil påvirke hverdagen for de fleste arbeidsgivere og arbeidstakere i staten fremover. Staten har en høyt utdannet arbeidsstyrke. Samtidig må kompetansen i virksomhetene utvikles kontinuerlig, slik at staten holder tritt med raske endringer og krav i samfunnet.

Partene er enige om at arbeidet med kompetanseutvikling skal prioriteres. Partene vil være pådrivere overfor arbeidsgivere, medarbeidere og tillitsvalgte lokalt i virksomhetene, slik at disse sørger for kompetanseutvikling som støtter opp under virksomhetens evne til å løse sitt samfunnsoppdrag og møte den digitale fremtiden.

Hvilken type kompetanse det er behov for, og i hvilken grad det er behov for å iverksette kompetanseutviklingstiltak, vil variere mellom virksomhetene. Den enkelte virksomhet har selv ansvaret for at de til enhver tid har riktig kompetanse for å nå virksomhetenes mål, samtidig må hver enkelt ansatt ta et ansvar for egen kompetanseutvikling. Det finnes flere virksomheter som gjør en god jobb med kompetanseplanlegging- og utvikling. Disse bør være eksempler til etterfølgelse og bør kunne dele sine erfaringer med andre virksomheter.

Vedlegg 3

Forslag til en felles intensjonserklæring om bærekraft og miljø:

Høsten 2015 vedtok FNs medlemsland 17 mål for bærekraftig utvikling frem mot 2030.

Bærekraftsmålene ser miljø, økonomi og sosial utvikling i sammenheng og er et veikart for den globale innsatsen for en bærekraftig utvikling. Norge har forpliktet seg til å følge opp bærekraftsmålene ved å utvikle et velferdssamfunn som skal være økonomisk, klimamessig og sosialt bærekraftig. Kunnskap og innovasjonsevne er nøkkelen til å oppfylle dette.

Norge har et ansvar for å bidra til at bærekraftsmålene oppnås innen 2030. Samarbeid for å oppnå bærekraftsmålene er avgjørende (mål 17). Målene om å oppnå likestilling og styrke jenter og kvinners stilling i samfunnet (mål 5), og anstendig arbeid og økonomisk vekst (mål 8), er sentrale.

Mange av målene- og delmålene kan sees i sammenheng med verdier og ansvar, som f. eks.:

- Arbeidsgivere skal fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere (delmål 8.8).
- Kvinner og menn, deriblant ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne, skal sikres anstendig arbeid (delmål 8.5).
- Institusjoner på alle nivå må være velfungerende, ansvarlige og åpne (delmål 16.6) og sørge for lydhøre, inkluderende, medbestemmende og representative beslutningsprosesser (delmål 16.7).

De sentrale parter er enige om at det er viktig og relevant å ha bevissthet på bærekraft og miljø i et overordnet perspektiv. Partene er enige om at klima- og miljøtiltak som fremmer bærekraftsmålene inngår som en del av partssamarbeidet, fra sentralt nivå og ned til den enkelte virksomhet. Det er viktig at det legges til rette for omstilling som sikrer den nødvendige kunnskap og innsikt for å fremme innovasjon og klimavennlige løsninger. De lokale partene må finne løsninger for å redusere miljøavtrykket i den enkelte virksomhet.

Vedlegg 4

2.5. Lokale forhandlinger

2.5.1. Årlige forhandlinger

Fjerde ledd – NY TEKST:

Følgende arbeidstakere omfattes også av forhandlingene og skal vurderes lønnsmessig:

- A. Arbeidstakere som har permisjon med lønn**
- B. Arbeidstakere som er eller har vært i foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5**
- C. Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7**

~~Arbeidstakere som har permisjon med lønn omfattes også av forhandlingene, og skal vurderes lønnsmessig.~~

~~Arbeidstakere som før virkningsdato har gjeninntådt etter foreldrepermisjon uten lønn, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, eller omsorgspermisjon uten lønn, jf. fellesbestemmelsene § 20 nr. 7, skal også vurderes lønnsmessig.~~