

Tariffoppgjøret 2017

Lønnsoppgjøret i fjor var et mellomoppgjør, hvor det vanligvis bare forhandles om lønn. I 2016 hadde mange fått en reallønnsnedgang fordi prisene steg raskere enn lønningene. Dette var bakteppet for oppgjøret.

I et ellers rolig streikeår gjennomførte Norsk Sykepleierforbund sin lengste streik i historien for å beholde tariffrettigheter for ansatte i Kreftforeningen.

Fafo-forsker **Åsmund Arup Seip** oppsummerer her tariffåret 2017.

I september 2016 la Cappelen-utvalget fram sin vurdering av den økonomiske situasjonen og betydningen for lønnsdannelsen. Det partssammensatte utvalget hadde fått i mandat å vurdere utfordringer for lønnsdannelsen i lys av nye utviklingstrekk, særskilt oljeprisfallet og den store innvandringen av asylsøkere til Norge og Europa som kom høsten 2015 (NOU 2016: 15).

Utvalget pekte på at det hadde vært en forbedring av Norges konkurransevne, blant annet på grunn av en svekket kronekurs, og at det var viktig å ta vare på denne. Utvalget anbefalte også å ivareta den norske modellen for lønnsdannelse. Flere asylsøkere, og særlig antallet arbeidsinnvandrere, vil føre til et økt tilbud av lavkvalifisert arbeidskraft. Dette ville skape utfordringer i arbeidsmarkedet, og en høy grad av koordinering av lønnsdannelsen ville være nødvendig hvis Norge skulle kunne opprettholde «høy sysselsetting og lav inntektsulikhet over tid» (NOU 2016: 15: 11).

Sjefsøkonomen i NHO, Øystein Dørum presenterte i desember 2016 NHOs økonomibarometer for fjerde kvartal. Han kunne rapportere at bedriftene så lyst på framtiden, og at Norge hadde kommet seg gjennom krisen etter oljeprisfallet høsten 2014. NHO-økonomen mente Norge sto foran en periode med lavere vekst enn tidligere, og at den norske økonomien i framtiden mer

ville likne de saktevoksene økonomiene i Sverige, Tyskland og Frankrike (DN 14.12.2016). Også statsminister Erna Solberg gledet seg i et avisintervju rett før jul over at økonomien var bedret og at konkurransekraften var styrket. Det skyldes ikke minst at kronekursen var lav og at lønnsoppgjørene de foregående årene hadde vært moderate, mente Solberg (DN 23.12.2016).

Moderate krav fra LO

Lønnsoppgjøret i 2017 var et mellomoppgjør. «Det blir et pensjonsfritt oppgjør», lovet LOs nestleder, Tor-Arne Solbakken i slutten av januar (DN 30.01.2017). Pensjonsspørsmålet ble ikke løst under oppgjøret i 2016, men partene hadde vist liten vilje til å jobbe fram et forslag til mellomoppgjøret, slik tanken opprinnelig var. Derfor lot partene spørsmål om videreutvikling av pensjonssystemet i privat sektor og utforming av et nytt pensjonssystem i offentlig sektor ligge urørt.

I slutten av februar vedtok LOs representantskap lønnskrav og at oppgjøret skulle gjennomføres som et samordnet oppgjør. I det tariffpolitiske vedtaket pekte LO på at prisstigningen hadde vært større enn forutsatt, og større enn lønnsveksten. Dette hadde ført til at mange fikk en reallønnsnedgang i 2016.

LOs hovedkrav i 2017 var «å sikre medlemmenes kjøpekraft» (Tariffpolitisk vedtak 2017, LOs representantskap 21.2.2017). Dette skulle gjøres gjennom å gi et særskilt tillegg i lavlønnsyrker, og prioritere kvinnedominerte yrker i offentlig sektor. LO mente at prisveksten ville bli mindre i 2017, og at dette ville sikre kjøpekraften. Ifølge LO var økonomien likevel ikke blitt så sterk at den tålte en like sterk reallønnsutvikling som fram til 2015. Dermed lå det an til moderasjon også i 2017.

Selv om pensjon ikke kom til å bli tema i lønnsforhandlingene, kommenterte representantskapet arbeidet med utforming av et nytt pensjonssystem. Et nytt system må ivareta arbeidstakere som av helsemessige årsaker ikke kan stå i arbeid så lenge de selv ønsker, mente representantskapet. En opprydding i tjenstepensjonene var også nødvendig. Her måtte Finansdepartementet ta et overordnet ansvar for å sikre en samordning av den enkeltes pensjonsrettigheter (Tariffpolitisk vedtak 2017, LOs representantskap 21.2.2017).

To lønnstabeller i staten

Under lønnsoppgjøret i 2016 ble det skapt en helt ny situasjon i det statlige tariffområdet. Staten inngikk to ulike hovedtariffavtaler, én med Akademikerne og én med de andre hovedsammenslutningene. Tidligere praksis har vært at arbeidstakerorganisasjonene har hatt

likelydende tariffavtaler. Med to forskjellige tariffavtaler fulgte to ulike lønnsstabeller. I mange virksomheter skapte dette problemer under de lokale lønnsforhandlingene.

Som del av hovedoppgjøret 2016 ble det nedsatt to utvalg, ett for hver hovedtariffavtale, som skulle jobbe med utformingen av et nytt lønns- og forhandlingsystem i staten. De to utvalgene la fram sine rapporter i februar 2017:

- [Et modernisert og forenklet lønns- og forhandlingsystem i staten](#)
- [Fremtidig lønns- og forhandlingsystem i staten](#)

Målet med dette arbeidet var at partene skulle kunne forhandle om et nytt system i mellomoppgjøret i 2017. Et av de sentrale spørsmålene som ble tatt opp i utredningene var hvilke muligheter partene har til å avtale nye tvisteløsninger ved lokale forhandlinger.

Før oppgjøret var det knyttet spenning til hvordan partene ville løse situasjonen med to tariffavtaler. Unio fremmet krav om reallønnsvekst og la til grunn at «lønnsveksten for de to avtalene i staten skal være lik» i avtaleperioden (Unio, Krav 1 Mellomoppgjøret i staten).

I kommunal sektor var det lite å forhandle om i 2017. I hovedtariffavtalen for 2016-2018 var det allerede avtalt sentrale tillegg og at det i 2017 skulle avsettes en pott på 0,9 prosent til lokale forhandlinger (i HTA kapittel 4). Lønnsoverhenget fra året før var på 0,9 prosent.

Kravene i Spekterområdet

I de ti ulike tariffområdene i Arbeidsgiverforeningen Spekter skal det først forhandles en sentral avtale. Deretter skal det forhandles på bedriftsnivå, før de sentrale partene til slutt signerer avtalene.

Sjefsøkonom Stein Gjerding i Spekter understreket at partene hadde forpliktet seg til å følge frontfagets ramme. Han minnet likevel om at dette ikke var en fasit som skulle følges slavisk, og understreket at i forhandlingene i den enkelt bedrift skulle partene legge vekt på bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Samlet sett måtte lønnsveksten likevel ikke overstige rammen fra frontfaget, påpekte Gjerding (Spekter.no 15.3.2017).

Et lønnsoppgjør med moderasjon og økt konkurranseevne

Mens hovedorganisasjonene krevde at kjøpekraften skulle opprettholdes, ville NHO ha et lønnsoppgjør som forbedret konkurranseevnen. Det bør ligge «under anslaget for lønnsvekst

hos våre handelspartnere på 2,5 prosent», uttalte NHOs administrerende direktør, Kristin Skogen Lund (DN 1.3.2017). Partene møttes den 6. mars for formelt å utveksle krav og tilbud. Planen var å bli ferdige med forhandlingene den 14. mars.

For LO og de andre hovedorganisasjonene var det viktig ikke å levere et nytt lønnsoppgjør med reallønnsnedgang. Prisveksten i 2016 var blitt høyere enn antatt, og mange medlemmer hadde fått reallønnsnedgang i 2016. Lønnstillegget fra 2016 ga likevel en lønnsvekst på 1,1 prosent inn i 2017 (overheng), og det var dermed lite å forhandle om dersom oppgjøret skulle holde seg innenfor de 2,5 prosentene NHO satte som tak.

Frontfaget og lavlønnsfagene - 50 øre i timen

Partene ble enige i god tid før forhandlingsfristen løp ut. Oppgjøret, som omfattet 170 000 LO-medlemmer og 16 500 medlemmer av YS i privat sektor, ga et generelt tillegg på 50 øre timen, mens lavlønnsgruppene, det vil si de som tjener under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, skulle få 2 kroner timen. Samtidig ble partene enige om en ramme for hele lønnsoppgjøret på 2,4 prosent (NHO.no 14.3.2017).

Rammen for frontfaget kommer i form av en vurdering fra NHO, gitt «i forståelse med LO». Her anslår NHO hva den samlede lønnsveksten vil bli for industrien i NHO-området, inkludert lokale forhandlinger som følger senere på året, samt lønnsveksten til industrifunksjonærene. Denne frontfagsrammen, som altså var på 2,4 prosent, skulle danne utgangspunkt for forhandlinger i de andre tariffområdene.

Oppgjør med to hovedtariffavtaler i Staten

Da Teknisk Beregningsutvalg i slutten av mars la fram tallmaterialet som skulle danne grunnlag for lønnsoppgjøret i 2017, bet enkelte i media seg merke i den lønnsveksten toppledere i stat og kommune hadde hatt året før. Mens gjennomsnittlig lønnsvekst i offentlig sektor hadde vært på 2,4 prosent i 2016, hadde toppledernes lønnsvekst vært på 4,7 prosent.

Nestleder i LO Stat, Lise Olsen, pekte på det uheldige i at en «lønnsadel i offentlig sektor» får store tillegg samtidig som statlige ledere krever moderasjon av de ansatte. Det «svækker tilliten mellom partene», uttalte Olsen (FriFagbevegelse 6.4.2017). Hun fikk senere støtte av Spekters administrerende direktør, Anne-Kari Bratten, som også så det problematiske i at lønnsfastsettingen til topplederne ikke forholdt seg til rammene for lønnsoppgjøret:

«Hvis noen grupper ikke forholder seg til de inntektspolitiske forutsetningene, kan det sette hele modellen på prøve. Det vil jeg fraråde», uttalte Bratten (NJF Magasinet 26.4.2017).

Oppgjøret i staten var preget av utfordringer knyttet til at det var to hovedtariffavtaler. LO Stats leder, Egil André Aas, betegnet det som «et tøft oppgjør». Arbeidsgiversiden hadde fremmet krav om å fjerne de to lønnstabellene, og gå over til fordeling av lønn lokalt i de enkelte statlige virksomhetene. Dette ble avvist av organisasjonene. I hovedtariffavtalen som LO Stat, Unio og YS Stat inngikk med staten, ble det gitt et generelt tillegg på lønnstabellen med 0,33 prosent fra 1. mai. I tillegg ble det lagt ut en pott på 0,8 prosent (fra 1. juli) til lokale forhandlinger (LO Stat.no 29.4.2017).

LO Stat, Unio og YS Stat krevde at lønnsveksten i de to ulike hovedtariffavtalene skulle være lik i tariffperioden. Dette fikk de ikke gjennomslag for, men gjentok kravet i en ensidig protokolltilførsel under forhandlingene (Protokoll fra forhandlingene i Staten 2017).

De to utredningene om et nytt lønssystem i staten, som var ferdig rett før oppgjøret, ga ingen klare anbefalinger. Partene kom heller ikke noe nærmere en løsning på problemene i løpet av forhandlingene. LO Stat mente man foreløpig visste for lite om konsekvensene av at hovedtariffavtalen var blitt delt, og ville ha en «grundig prosess» fram mot neste hovedoppgjør (lostat.no 29.4.2017).

Hovedtariffavtalen som ble inngått med Akademikerne forutsatte at lønnsøkningen ble fordelt lokalt. Medlemmer i organisasjoner tilsluttet Akademikerne fikk en pott på 0,85 prosent til fordeling lokalt. Lønnstabellen for disse gruppene ble fjernet, og lønnsnivået skal heretter bare fastsettes som et kronebeløp.

Rask løsning for kommunene

Oppgjøret i kommunene var ferdig i løpet av halvannen time. KS og organisasjonene satte seg til forhandlingsbordet 27. april kl. 10.00, og kunne gå til lunsj med forrettet sak. Rammen for oppgjøret ble 2,4 prosent, det samme som i frontfagsoppgjøret. Partene hadde i fjorårets forhandlinger avtalt et sentralt tillegg og en lokal pott på 0,9 prosent, til sammen 2,2 prosent, som skulle gis i 2017.

Innenfor frontfagsrammen ble det dermed bare 0,2 prosent å fordele i forhandlingene i 2017. Det ble gjort gjennom å skyve utbetalingsdato for lønnstilleggene fram en måned (Kommunal Rapport 27.4.2017). Den sentrale lønnsreguleringen, som allerede var avtalt i 2016, ble gitt i form av kronetillegg og prosenttillegg.

Oslo kommune har en egen tariffavtale og egne lønnsforhandlinger. I disse forhandlingene kom ikke kommunen til enighet med Akademikerne, og oppgjøret havnet hos Riksmekleren. Akademikerne krevde at lønnsforhandlingene for deres medlemmer skulle forgå lokalt, som i de andre kommunene.

Dette fikk de ikke gjennomslag for. Forhandlingsleder for Akademikerne i Oslo kommune, Erik Graff, omtalte lønssystemet i Oslo som «offentlig sektors mest utdaterte» (Kommunal Rapport 24.5.2017). Han måtte likevel strekke våpen hos Riksmekleren, men fikk gjennom at partene skulle diskutere hvordan forhandlingsystemet i Oslo kunne videreutvikles.

Mange meklinger i Spekter

Lønnsoppgjøret i Spekter ble mer krevende enn i de andre sektorene. LO Stat la vekt på at kjøpekraften ble svekket i 2016, og at dette ikke var partenes intensjon. Målet var dermed å sikre økt kjøpekraft i årets oppgjør. Etter at den første runden med sentrale forhandlinger var i havn, skulle partene forhandle lokalt. I flere virksomheter førte ikke forhandlingene fram, og LO Stat varslet streik i AIM Norway, Relacom, Geomatikk, Mediq Norge og Broadnet. Dermed havnet oppgjøret hos Riksmekleren.

Arbeidsgiversiden la vekt på at disse virksomhetene var svært markedsutsatte, og ville legge de fire avtalte kriteriene, den enkelte bedrifts økonomiske situasjon, framtidsutsikter, produktivitet og konkurransevne, til grunn for lønnsforhandlingene. LO-forbunden ville ikke godta nok et år med reallønnsnedgang, og forsvarte også likelønnsprinsipper. I Mediq Norge ble partene enige før meklingsmekling, mens tvisten mellom partene i AIM Norway måtte mekles på overtid.

I AIM Norway mente Fellesforbundet at arbeidsgivers forslag til lønnsøkninger ville skape større ulikhet mellom ansatte, og at forslaget blant annet ville føre til at «ansatte med likt fagbrev lønnes ulikt» (Fellesforbundet.no 15.6.2017). Forbundet mente arbeidsgiver med dette undergravde lønssystemet, basert på en lønnstabell, og at nyansatte dermed ikke ville få del i lønnsveksten.

Resultatet fra meklingsmeklingen ble et kompromiss der deler av det lokale tillegget ble lagt på ansiennitetsstigen mens andre deler ble fordelt likt på de ansatte, men slik at tilleggene ikke førte til regulering av ansiennitetsstigen.

Da meklingsmeklingen var over, var Anne-Kari Bratten i Spekter glad for at det ikke ble streik, og i slutten av juni kunne hennes sjefsøkonom, Stein Gjerding sammenfatte oppgjøret i ordet «forsvarlig» (spekter.no 29.6.2017). Da gjensto bare meklingsmeklingen for Falck brann- og redningstjeneste, der streik kunne ramme Bodø Lufthavn. Også den meklingsmeklingen kom i havn. De mange rundene med

mekling i Spekter-området illustrerer at også mellomoppgjør, der det i all hovedsak står om fordeling av kroner og ører, kan skape skarpe konflikter. Med stramme rammer fra frontfaget kan motsetningene fort bli store dersom partene er uenige om hvilken retning fordelingspolitikken skal ta.

Sent på høsten havnet også et annet lønnsoppgjør hos Riksmekleren. Det var oppgjøret i LOs eget hus. Handel og Kontor i Norge (HK), som organiserer mange av de ansatte i LO og forbundene som står tilsluttet LO, var i konflikt med Arbeiderbevegelsens arbeidsgiverforening (AAF) i 2014 om de tillitsvalgte rett til å få innsyn i lønnsstatistikken. Under oppgjøret i 2017 la HK lønnsstatistikken på bordet og krevde at lønnsforskjellene ble rettet opp. Arbeidsgiverforeningen avviste kravet på 2,53 prosent som lå over frontfagets rammer (FriFagbevegelse.no 17.11.2017).

Etter noen timer hos Riksmekleren ble partene enige. Rammen ble satt til 2,4 prosent, og diskusjonen om hvilke lønnsforskjeller statistikken egentlig viser, kommer trolig til å fortsette (Enighetsprotokoll HK AAF 4.12.2017).

Sett under ett ga lønnsoppgjøret i 2017 et moderat oppgjør der de store tariffområdene fulgte opp rammen som ble satt i frontfaget. Oppgjøret i 2016, som for mange betød reallønnsnedgang, og oppgjøret i 2017 bidro til å styrke Norges konkurransevne overfor utlandet. En svak kronekurs, som svekket seg ytterligere utover høsten 2017, har også bidratt til å gjøre eksportindustrien mer konkurransedyktig.

* * *

Streiker i 2017

I år med mellomoppgjør ser vi sjelden de store streikekampene. Gjelder tvisten bare kroner og ører, er det nesten alltid mulig å møtes et sted mot midten. Men selv om det store flertall av tariffavtaler er toårige, med et mellomoppgjør halvveis i avtaleperioden, er det ikke alle tariffavtaler som følger dette mønsteret. Noen avtaler reforhandles i sin helhet hvert år. Da er faren for streik større.

To mann på bakken i luftfarten

Rett etter sommeren sendte tre skandinaviske pilotforeninger i SAS ut et konfliktvarsel etter at forhandlingene brøt sammen. To av dem var norske. Norske SAS-flygeres Forening (NSF) er medlem i Parat, mens SAS Norge Pilotforening (SNF) er med i LO-forbundet Norsk Flygerforbund. Partene klarte ikke bli enige om ny arbeidstidsavtale, og i Norge var nesten 600 plasser sagt opp.

11. september ble meklingen avsluttet uten resultat og streiken ble iverksatt. Ett medlem i Norsk Flygerforbund var tatt ut i streik, og ett medlem i Parat. Pilotene forsøkte å presse arbeidsgiver med en to-mannsstreik. Den store trusselen lå i en varslet opptrapping fra midnatt den 14. september. Da ville det meste av SAS-flygningene stoppe opp.

NHO Luftfart, som representerte arbeidsgiver, mente SAS hadde strukket seg langt, og at det var vanskelig å innfri krav som ga betydelig økning i kostnadene for SAS. Arbeidsgiverne pekte på at den internasjonale konkurransen var hard, og mente pilotene måtte nøye seg med «en lønnsøkning på linje med alle andre yrkesgrupper» (NHO.no 11.0.2017).

To-mannsstreik og trussel om opptrapping viste seg som en effektiv strategi. Mange fryktet full stopp i SAS, og booket om til konkurrenter. Dagen før opptrappingen måtte SAS innstille 100 avganger på grunn av streikefaren.

Partene møttes til mekling dagen før opptrappingen skulle settes i verk, og meklet 14 timer i strekk før de nådde fram til enighet. Pilotene var ikke helt fornøyd med resultatet. Vi har ikke kunnet innfri store forhåpninger «fullt og helt», uttalte forhandlingsleder Jan Levi Skogvang i Parat. Fagforeningene var også uenig i det tallmaterialet SAS hadde lagt fram (NRK.no 14.9.2017). Dagens Næringsliv mente lønn og arbeidstid bare var en del av konflikten. Pilotene var imot SAS' planer om å etablere baser med fly og mannskap i Storbritannia og Spania, men kunne ikke trekke dette direkte inn i forhandlingene (DN.no 14.9.2017).

Etter streiken understreket Yngve Carlsen, leder i Norsk Flygerforbund, hvor viktig det var å få til et politisk samarbeid på internasjonalt nivå for å hindre usunn konkurranse og en utvikling mot sosial dumping i luftfarten (FriFagbevegelse.no 14.9.2017).

Tariffhopping og streiker

To streiker i 2017 var forårsaket av at arbeidsgiver skiftet arbeidsgiverorganisasjon. De gamle tariffavtalene måtte dermed skiftes ut med avtaler tilpasset det nye tariffområdet. Dette er noe som skjer fra tid til annen, og som arbeidstakerorganisasjonene ofte finner vanskelig fordi de opplever tap av tariffrettigheter. Når virksomheter melder overgang fra en arbeidsgiverforening til en annen for å fri seg fra tariffoppliktelse blir det gjerne kalt «tariffhopping».

Da Kreftforeningen meldte virksomheten ut av Virke og inn i Abelia, som er en landsforening i NHO, måtte det fastsettes nye tariffavtaler. Norsk Sykepleierforbund ønsket å videreføre den avtalen de hadde med Virke, mens Abelia mente denne typen avtale ikke passet for privat sektor. Avtalen burde bygge på prinsippet om lokale forhandlinger, mente Abelia, og lønnsdannelsen burde skje lokalt ut fra økonomien i den enkelte virksomhet (NHO.no 18.5.2017).

Norsk Sykepleierforbunds medlemmer som jobber i Kreftforeningen betjener blant annet en servicetelefon hvor de gir helsefaglig råd og veiledning. I disse stillingene fungerer sykepleierne som funksjonærer, og Abelia tilbød en type avtale som benyttes for funksjonærer i privat sektor. Arbeidsgiverorganisasjonen fryktet at dersom Norsk Sykepleierforbund vant fram, «kan sykepleiere i alle bransjer og stillinger kreve sykepleieravtale, uavhengig av hva arbeidsoppgavene deres er» (FriFagbevegelse.no 30.7.2017).

Norsk Sykepleierforbund mente imidlertid at arbeidstakerne var «ansatt som sykepleiere» og ville ha gjort gjeldende sykepleieravtalen. Den ville sikret minstelønnsseter og sentrale forhandlinger om lønsspørsmål slik at foreningen kunne bruke streikeretten (NRK.no 7.8.2017). Det ville også innebære at sykepleiernes lønninger fulgte nivået til andre sykepleiere i kommunal sektor og i helseforetakene.

Streiken i Kreftforeningen startet den 22. mai og ble Norsk Sykepleierforbunds lengste streik. Den varte i 133 dager og involverte totalt 31 streikende medlemmer. Den 2. oktober ble partene enige om ny tariffavtale. Den nye avtalen som ble inngått har minstelønnsseter og bestemmelser om ansiennitet. Norsk Sykepleierforbund mente dessuten at avtalen sikret forbundet den nødvendige streikeretten (Norsk Sykepleierforbund 6.10.2017).

Leder i Norsk Sykepleierforbund, Gunhild By, innkasserte en seier og mente streiken hadde vært viktig, ikke bare for sykepleierne, men at den sendte «et tydelig signal til arbeidsgivere som vurderer å svekke de ansattes vilkår» gjennom å skifte arbeidsgiverorganisasjon (FriFagbevegelse.no 2.10.2017).

Også en annen streik ble igangsatt på bakgrunn av et bytte av arbeidsgiverorganisasjon. I 2016 ble flere barnehager i Bergen kirkelige fellesråd ble overdratt til Akasia-konsernet. Akasia driver en mangslungen virksomhet innen barnehage, kirke og gravplass vedlikehold, eiendomsforvaltning med mer. Disse virksomhetene var enten organisert i Private barnehagers landsforbund (PBL) eller i KA, arbeidsgiverorganisasjonen for kirkelige virksomheter. Akasia hadde valgt Spekter som arbeidsgiverforening.

Alle ansatte ble ved overgangen tatt ut av den tariffestede pensjonsordningen de hadde, og flyttet over til en innskuddsordning i Akasia-konsernet. Fagforbundet mener Akasia ikke hadde anledning til å gjøre dette, og stevnet konsernet for arbeidsretten for brudd på

hovedtariffavtalen. Samtidig ble det igangsatt forhandlinger om ny tariffavtale, hvor partene ikke kom fram til enighet om pensjonsordningen.

LO Stat/Fagforbundet meldte plassoppsigelse for 220 medlemmer i Akasia Barnehage AS, Akasia Eiendomsforvaltning AS og Akasia Kirke-og Gravplass AS våren 2017. I tillegg sa Unio/Utdanningsforbundet, YS Stat/Delta og Lederne opp til sammen 180 plasser. Da streiken startet 5. mai, gikk over 160 arbeidstakere i streik.

Konflikten handlet i første rekke om pensjon. Utdanningsforbundet ønsket primært å beholde en offentlig ytelsespensjon, men så dette var urealistisk. Kravet var i utgangspunktet en offentlig ytelsespensjon, men forbundet sa seg villig til å godta en såkalt hybrid pensjonsordning. Nestleder i Utdanningsforbundet, Terje Skyvulstad, mente det var både «urimelig og urettferdig» at barnehagelærere i Akasias barnehager skulle få en dårligere pensjon enn kolleger i andre private og kommunale barnehager (Utdanning 5.5.2017). Akasia avviste å tariffeste en hybridpensjonsordning, og etablerte en innskuddspensjonsordning for de ansatte.

Administrerende direktør i Spekter, Anne-Kari Bratten beklaget streiken. «Vi har tilbudt å tariffeste den beste innskuddspensjonsordningen med maksimalt lovlige satser. Dette sikrer virksomheten forutsigbar økonomi, og de ansatte god pensjon», uttalte hun til Spekter.no (5.5.2017).

Arbeidsgiver mente konflikten om pensjoner ikke hørte hjemme i Arbeidsretten, men måtte avgjøres av de alminnelige domstolene. De stevnet derfor 90 av de ansatte som var organisert i Fagforbundet for tingretten (Bergens Tidende 14.5.2017). Interessetvisten omfattet dermed to søksmål.

Streiken ble trappet opp i flere omganger, og varte i over en måned. Alle 20 barnehager i selskapet var tatt ut i streik. Nesten 1200 barn har manglet et fullverdig barnehagetilbud i perioden, ifølge NTB. Den 6. juni kom partene til enighet, og de ansatte fikk velge mellom en ytelsespensjon tilsvarende den ordningen de hadde, eller bli stående i den nye innskuddspensjonsordningen. Som del av oppgjøret trakk også partene de to sakene om pensjonsordningen, som var berammet for Arbeidsretten og tingretten (Fagbladet 6.6.2017).

Mens Bergens Tidende oppsummerte streiken som en seier for de streikende (Bergens Tidende 6.6.2017), hersket det litt usikkerhet rundt resultatet. Arbeidstakersiden var overrasket over at Spekter og Akasia tilbød en gammeldags ytelsesordning i stedet for en hybridpensjon. Slike ytelsesordninger er «på mange måter gått ut på dato», mente Fagforbundets pensjonsekspert, Steinar Fuglevaag (Fagbladet 6.6.2017).

Pensjonsreformen er ikke fullført, og hvilken pensjonsordning i Akasia som blir best, kan i verste fall være et lottospill. Valget for de ansatte er kanskje ikke så enkelt som først antatt.

Twisten om legenes arbeidstid

Streiken som Akademikerne Helse og Legeforeningen gjennomførte i helseforetakene i 2016 ble stoppet av myndighetene 11. oktober, etter fem ukers streik. Løsning av tvisten ble henvist til Rikslønnsnemnda.

Twisten, som dreiet seg om hvordan arbeidstidsordningen skulle praktiseres, ble behandlet i Rikslønnsnemnda i februar 2017. Arbeidstidsordningen for legene krever avtale om fravik fra arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser. Akademikerne Helse krevde i Rikslønnsnemnda, som i forhandlinger og under streiken, at arbeidsplanen «skal settes opp og rullere etter et fast mønster basert på antall leger i vaksjiktet». Denne formuleringen skulle tas inn i tariffavtalen Akademikerne Helse og Legeforeningen hadde med Spekter. Spekters påstand var at gjeldende tariffavtale ble videreført med vanlige lønnsendringer.

Rikslønnsnemnda kom i sin kjennelse fra 27. februar 2017 til at den gjeldende tariffavtalen ble videreført når partene ikke var enige om endringene. Arbeidstakernes representant i Rikslønnsnemnda tok dissens, og reiste tvil om Rikslønnsnemnda hadde kompetanse til å videreføre en tariffavtale som innebar et fravik fra arbeidsmiljølovens bestemmelser i henhold til § 10-12 (4) (Rikslønnsnemndas kjennelse i Sak 2/2016).

Etter at Rikslønnsnemndas kjennelse forelå valgte Akademikerne Helse å reise sak for Arbeidsretten for å få kjent Rikslønnsnemndas kjennelse ugyldig. Akademikerne Helse mente Rikslønnsnemnda manglet kompetanse til å videreføre arbeidstidsordningen, og at deler av kjennelsen, som fungerte som tariffavtale mellom partene, dermed ikke var gyldig. Spekter mente kjennelsen fra Rikslønnsnemnda var gyldig, og la ned subsidiær påstand om at hele tariffavtalen, ikke bare deler av den, måtte kjennes ugyldig, dersom retten fant at Rikslønnsnemnda ikke hadde kompetanse da den fattet sin kjennelse i februar 2017.

Arbeidsrettens flertall fant at myndighetene ikke hadde gitt Rikslønnsnemnda tilstrekkelig kompetanse til å fatte vedtak om å videreføre en arbeidstidsordning som fravek arbeidsmiljøloven med hjemmel i § 10-12 (4), og avsa en dom i tråd med Spekters subsidiære påstand. Selve interesseløst tvisten mellom Spekter og Akademikerne Helse, valgte Arbeidsretten å sende tilbake til Rikslønnsnemnda for ny behandling.

Dagen før tvisten skulle opp til ny behandling i Rikslønnsnemnda i januar 2018 kom Akademikerne Helse og Legeforeningen til enighet med Spekter om en tariffavtale. Legeforeningen vant fram med sitt krav om «rullerende arbeidsplaner», mens Spekter var

fornøyd med at avtalen slo fast at det i tilknytning til sommerferien kunne være hensiktsmessig å etablere nye arbeidsplaner som dekker vaktbehovet under ferieavviklingen (Protokoll Spekter DNLF 24.1.2018). Dermed var det satt et foreløpig punktum i den årelange tvisten om legenes arbeidstid.

