

Debattefte

Tariff 2023



I 2023 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 2023. Notatet er derfor inndelt i to deler, hvorav Del II 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 reallønnsvekst. Diskusjon omkring andre temaer som anses relevante ønskes selvsagt også velkommen.

Innhold

Del I

Mellomoppgjøret 2023 4

Økonomi og innretning på oppgjøret 2023

Frontfagsmodellen

Økt fokus på lokal lønnsdannelse

Tariffområdene 5

Kommunal sektor

Statlig sektor

Spekter Helse

Spekter Tradisjonell

Oslo kommune

Virke-HUK

NHO og øvrig privat sektor

Kirkelige virksomheter (KA-området)

Veien videre 9

Del II

Mot hovedtariffoppgjøret 2024 og enda videre 10

Grønt skifte

Hjemmekontor

Reallønnsnedgang

Rådgivende utvalg for tariff 2023-2024

KS	
Øystein Bentstuen (leder)	Viken Fylkeskommune
Ellen Galaasen (nestleder)	Lørenskog kommune
Sverre Davidsen	Bergen kommune
Anja Eng	Ås kommune
Alfred Sørbø	Org. tillitsvalgt
Jorunn M. Aasan	Trondheim kommune
Åse-Johanna Syversen	Tromsø kommune

Stat	
Mizanur Rahaman (leder)	Org. tillitsvalgt
Rune Husmo (nestleder)	Skatteetaten
Catrine R. Aronsen	NAV
Ingjerd Espe	Domstolene
Tine Eggen	NAV HoT
Christina F. Iversen	Riksadvokatene
Jan Erik Kroglund	Bufetat

Spekter	
Ruth Lie (leder)	St. Olavs Hospital HF
Alf-Ole Berglund (nestleder)	Vinmonopolet
Kjetil Berntsen	Norsk Tippin
Svein Klingen	Nordlandssykehuset
Kristine Faye	Helse Bergen HF

Oslo kommune	
Sverre Dahle (leder)	Org. tillitsvalgt
Ramin Nasery (nestleder)	Bydel Frogner
Than Nguyen	Bydel Alna
Bjørn Erik Marstein	Bydel Ullern
Heidi Nordin	Utviklings- og komp. et.
Trond Runde Lindvik	Bydel Sagene
Siri Berg Flaa	Bydel Sagene

Virke/ NHO/ Øvr. privat	
Bernt Erik Jørgensen (leder)	Selv. næringsdrivende
Haldis Hegstad	Org. tillitsvalgt
Magnhild Holven	Interoptik Optika
Cecilie Fjelltun	Diakonhjemme omsorg
Allan Flakstad	Privat barnevern
Siri Øvergård	Signo Conrad Sv. Senter

Del I

Mellomoppgjøret 2023

Vi legger nå bak oss et år med et hovedtariffoppgjør med moderat lønnsvekst og en solid prisvekst. Frontfaget ble for 2022 anslått til 3,7 prosent. Resultatene for lønnsoppgjørene for stat og KS endte på om lag 3,84 prosent. I den endelige rapporten fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene ble prisveksten anslått til 3,3 prosent. I konjunkturtendensene fra SSB fra 09.12.22 anslås konsumprisindeksen for 2022 til 5,8 prosent.

Våren 2023 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 2022 har vært et år med lav lønnsvekst og mange har fått en reallønnsnedgang.

Når vi retter blikket mot mellomoppgjøret i 2023, er det grunn til å regne med et moderat oppgjør også denne gangen. I Meld. St. 1 (2022-2023) Melding til Stortinget Nasjonalbudsjettet 2023 anslås for 2023 en lønnsvekst på 4,2 prosent og en vekst i konsumprisindeksen på 2,8 prosent. Statistisk sentralbyrå publiserte i konjunkturtendensene i desember 2022 en prognose som anslår en vekst i årslønn på 4,7 % og vekst i konsumprisindeks på 4,9 % for 2023, noe som gir reallønnsnedgang på 0,2 %. Akademikerforbundet mener dette kan være realistiske tall for lønnsutviklingen i 2023.

Akademikerforbundet vil med dette debatheftet sette søkelyset på en del utfordringer som kan bli en realitet ved mellomoppgjøret 2023, og tillitsvalgte kan komme med innspill til dette. Konklusjonene vil danne grunnlaget for Akademikerforbundets krav ved mellomoppgjøret i 2023.

Økonomi og innretning på oppgjøret 2023

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 (Oslo kommune), er dette også en mulighet.

Akademikerforbundet må ta stilling til hvordan et

økonomisk krav skal utformes til mellomoppgjøret 2023, eventuelt størrelsen på kravet 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.

- Hvordan skal det økonomiske kravet utformes?
- Skal Akademikerforbundet fremme felles krav, eller skal det utformes ulike krav for de ulike tariffområdene?

Frontfagsmodellen

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.

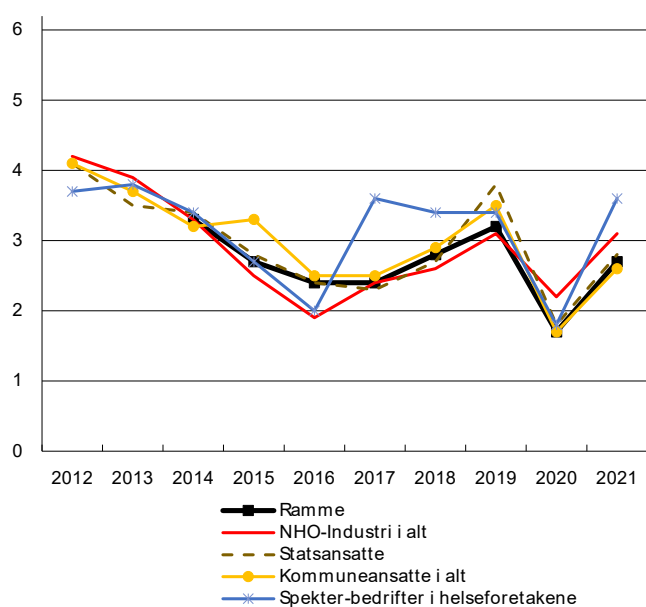
Det er allmenn tilslutning til frontfagsmodellen i Norge. Organisasjonsstrukturen i det norske arbeidslivet, i tillegg til tradisjoner og holdninger, innebærer at fullstendig ukoordinert lønnsdannelse er en lite realistisk løsning i Norge. En slik modell ville ført til større lønnsforskjeller enn det 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.

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 arbeidsgivnsiden 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 lønnsforskjellene. Dette er en problemstilling partene i arbeidslivet ennå ikke har løst tilfredsstillende i hovedtariffoppgjørene. I Uniokongressens vedtak fra 2021 står det

at Unio mener at frontfagsmodellen fungerer dårlig for mange i offentlig sektor. Unio mener at praktiseringen av frontfagsmodellen ikke må være til hinder for et lønnsloft for utdanningsgrupper i offentlig sektor. Unio mener at et slikt løft også vil være et likelønnsloft.

De siste to tariffoppgjørene viser at det har vært noe høyere lønnsvekst for frontfaget sammenlignet med stat og KS.

Sektor	2020	2021
Kommunal sektor	1,7%	2,6%
Stat (eksl. Forsvaret)	1,5%	2,8%
Industri i alt i NHO	2,2%	3,1%



- Hvordan skal Akademikerforbundet forholde seg til frontfaget og praktiseringen av frontfagsmodellen?

Økt fokus på lokal lønnsdannelse

Det er 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. I 2022 har vi fått erfaring med kollektive lokale forhandlinger i statlig sektor med blant annet generelle tillegg i noen virksomheter.

Det ble ikke avsatt midler til lokale

lønnsforhandlinger for kap. 4 i KS-området og Oslo kommune.

I Spekter har man et system som har fokus på lokal lønnsdannelse, og Akademikerforbundet har i dag ikke sentral lønnsdannelse i tariffområdet Spekter. I KS er det utelukkende lokal lønnsdannelse for stillinger plassert i kapittel 3 og 5. Denne utviklingen kan gi større lønnsforskjeller da lokal lønnsdannelse fortrenger sentrale generelle tillegg.

I henhold til Akademikerforbundets lønnspolitikk skal forbundet arbeide for å “sikre medlemmene reallønnsvekst, fortrinnsvis gjennom generelle prosentvise tillegg. Det skal avsettes midler for lønnsøkning som forhandles lokalt.”

Generelle tillegg kan være viktig i oppgjør med en begrenset økonomisk ramme. Etter hovedtariffoppgjøret 2022 har mange fått en reallønnsnedgang, og det er utsikter til reallønnsnedgang også i 2023.

Lokal lønnspolitikk er en viktig forutsetning for lokale lønnsforhandlinger. Den skal blant annet gi forutsigbarhet for de ansatte. Kompetanse og likelønn kan være elementer i den lokale lønnspolitikken.

- Sett i lys av Akademikerforbundets lønnspolitikk og kommende mellomoppgjør, hvilke elementer (generelle tillegg, individuelle tillegg og justeringer) skal inngå i Akademikerforbundets krav?
- Hvilke forutsetninger må være til stede for at eventuell lokal lønnsdannelse treffer Akademikerforbundets medlemmer?

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 oppjøret i 2023 og mot hovedtariffoppgjøret 2024.

Kommunal sektor

Det sentrale oppjøret fikk en ramme på 3,84 % og

det var ikke lagt føringer på at dette skulle gjelde for lokale forhandlinger i henhold kap. 3 og 5. Det var ikke satt av midler til lokale forhandlinger for kap. 4. Med virkning fra 1.1.2023 fikk de tre stillingsgrupper i gruppe 2 med lengst utdanning i kap. 4. et tillegg på 16 års trinnet.

Oppgjøret i KS innebar at man fikk reallønnsnedgang i 2022 for medlemmene som er omfattet av kap. 4. TBU vil avdekke eventuell mindrelønnsutvikling i KS 2022 sammenholdt med privat sektor. Mindrelønnsutviklingen for lærere ble ikke løst i 2022. Utfordringene er store ved inngangen til oppgjøret i 2023.

Mellomoppgjøret 2023

- Hvordan kan et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2023 se ut?

Mot hovedtariffoppgjøret 2024:

- Hvordan skal Akademikerforbundet møte utfordringene som nevnt over når det gjelder reallønnsnedgang og eventuelt etterslep?
- Hvilke andre langsiktige utfordringer gjør seg gjeldende i KS og hvordan kan Akademikerforbundet arbeide for å møte disse?

Statlig sektor

Etter de sentrale forhandlingene i 2022 ble det en ny hovedtariffavtale i staten, som UNIO og Akademikerne er en del av. Den nye avtalen er bedre tilpasset utdanningsgruppene enn den tidligere avtalen UNIO var del av. Dette er i tråd med det Akademikerforbundet tidligere har fremmet som krav, der målet har vært systemendringer for å få en bedre individuell lønnsutvikling. Den nye hovedtariffavtalen legger opp til at rammen vil bli forhandlet sentralt, mens profilen vil bli forhandlet ute i virksomhetene.

Resultatet av forhandlingene i hovedtariffoppgjøret i 2022 ble en ramme på 3,84 prosent. Med et overheng på 1,7 prosent, glidning på 0,4 prosent og 0,1 prosent til fellesbestemmelser ble den disponible rammen 2,46 prosent per 1.mai 2022.

Oppgjøret i 2023 er et mellomoppgjør der det kun skal forhandles om økonomi. Det er sterke forventninger i UNIO om at det skal regnes egne glidningstall og overheng for avtalen vi er del av.

Dette kan potensielt gi høyere disponibel ramme enn det som vil være tilfelle for LO/YS-avtalen.

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.

Mellomoppgjøret 2023

- Hvordan kan et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2023 se ut?
- Hvordan skal vi møte utfordringer når det gjelder forskjellige profiler mellom de ulike hovedtariffavtalene?
- Med ny hovedtariffavtale i staten har Akademikerforbundet fått gjennomslag for sitt ønske om en avtale som er bedre tilpasset utdanningsgruppene. Hvordan skal avtalen benyttes for å sikre en god lønnsutvikling for våre medlemmer?
- Hvordan bør midlene fordeles i virksomhetene? Skal det gis generelle- eller gruppetillegg på virksomhetsnivå, skal det gjennomføres delegerede forhandlinger i driftsenhetene, eller en kombinasjon av disse?

Mot hovedtariffoppgjøret 2024:

- Hvordan kan man på best mulig måte løse kompetanseutfordringen i staten på lang sikt?
- Hvilke krav bør fremmes slik at bærekraftmålene blir nådd? Kan det være hensiktsmessig å lage en langsiktig plan for utforming av krav knyttet til grønt skifte?
- Skal det fortsatt være to hovedtariffavtaler i staten etter hovedtariffoppgjøret 2024?

Spekter Helse

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 lønssystem og eventuell garantilønn i den lokale b-delen.

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.

Mellomoppgjøret 2023

- Hva er de viktigste utfordringene knyttet til et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2023?
- Hvordan skal vi møte utfordringer når det gjelder forskjellige profiler mellom de ulike tariffavtalene?

Mot hovedtariffoppgjøret 2024:

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 av de største langsiktige utfordringene i Spekter er knyttet til arbeidstid og garantilønn. Hvordan kan disse utfordringene best løses?

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. Også her er det utfordringer med forskjellige profiler mellom tariffavtalene og å sikre minst like gode betingelser for egne medlemmer.

Mellomoppgjøret 2023

- Hvordan kan et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2023 se ut?
- Hvordan skal Akademikerforbundet møte utfordringen med forskjellige profiler mellom de ulike tariffavtalene?

Mot hovedtariffoppgjøret 2024:

- Hvilke langsiktige utfordringer gjør seg gjeldende og hvordan kan Akademikerforbundet arbeide for å møte disse?

Oslo kommune

Det blir et viktig spørsmål å diskutere profilen på lønnsoppgjøret 2023 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 forventes det 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 i hovedsak ikke gitt god uttelling for Akademikerforbundets medlemmer. Selv om enkelte grupper, primært barnevernspedagoger og sosionomer, har blitt tilgodesett i noen justeringsoppgjør, er det utfordrende å definere store nok grupper blant Akademikerforbundets medlemmer til at det har vært naturlig å kreve avsetning av midler til et slikt oppgjør.

Krav som ble fremmet i oppgjøret 2022 men som vi ikke nådde igjennom med, bør sees på nytt enten for oppgjøret 2023 eller 2024.

Mellomoppgjøret 2023

- Skal det avsettes midler til lokale lønnsforhandlinger, i så fall hvor stor andel?
- 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?
- Hvordan kan Akademikerforbundet påvirke arbeidet med lokal lønnspolitikk i virksomhetene i Oslo kommune?

Mot hovedtariffoppgjøret 2024:

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.

- Hvordan kan denne utfordringen best løses?
- Hvilke andre langsiktige utfordringer gjør seg særlig gjeldene for Oslo kommune, og hvordan kan disse løses?

Virke-HUK

Akademikerforbundet har selvstendig avtaleforhold i syv Landsoverenskomster på Virke-HUK området, men forhandler for praktiske formål sammen med øvrige Unio-forbund.

LOK Spesialisthelsetjenesten

Akademikerforbundet bidro i 2018 til å fremforhandle en ordning som ivaretar forbund som ikke har avtaleforhold på A2 nivå i Spekter Helse, men kun B-del. Følgende protokolltilførsel har i mer eller mindre grad blitt videreført: «Medlemmer i øvrige forbund i UNIO som er omfattet av sentralt stillingssystem (kap. 2.1.3 og 2.1.4) skal sikres tillegg gjennom lokale forhandlinger. En heving i minstelønn er inkludert i tillegget. Virkningstidspunkt avklares mellom de lokale parter.»

Gitt at denne formuleringen er en del av protokollen og ikke selve LOK, må den repeteres årlig. Dette

har for så vidt ikke vært en utfordring i seg selv, men det kan være hensiktsmessig å se på en mer permanent løsning for overføring av b-delsoppgjøret til LOK Spesialisthelsetjenesten slik at det inngår i tariffrevisjon i hovedoppgjøret. Det bør i tillegg gjøres et større arbeid for å kartlegge hvilke typer innretninger på oppgjøret som treffer våre medlemmer godt i LOK Spesialisthelsetjenesten.

LOK Helse og Sosiale tjenester

Akademikerforbundet har en medlemsgruppe i LOK Helse og Sosiale tjenester som jobber som tolker. KS tariffområde har ingen egen stillingskode for tolker, og som en konsekvens har heller ikke LOK Helse og Sosiale tjenester en kode for dette. Tidligere krav om opprettelsen av en slik stillingskode har blitt avvist. Det må vurderes om det skal opprettes virksomhetsinterne ordninger for denne stillingstypen all den tid det ikke finnes en passende stillingskode i KS.

LOK Virksomheter m.fl.

For landsoverenskomster med tilsvarende bestemmelser som i statlig tariffområde kom det i 2022 på plass et nytt lønssystem som ivaretar de to avtaleområdene i statlig tariff. Det bør utarbeides en lønnspolitisk føring for hvordan den enkelte virksomhet skal innrette lønnsoppgjøret etter dette systemet.

Mellomoppgjøret 2023

- Hvordan kan et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2023 se ut?
- Hvordan skal Akademikerforbundet forholde seg til nytt lønssystem for landsoverenskomster som korresponderer med statlig tariff?

Mot hovedtariffoppgjøret 2024:

- Hvordan kan Akademikerforbundet sikre reelle lokale forhandlinger i LOK Spesialisthelsetjenesten?
- Hvordan kan tolkefaglige stillinger best skal plasseres iht. LOK Helse og Sosial kontra LOK Virksomheter §26?
- Hvordan kan det jobbes for å forene bestemmelser for forskjøvet arbeidstid i LOK Helse og Sosial og KS?

NHO og øvrig privat sektor

Akademikerforbundet har pr. i dag ingen tariffilknytting til NHO gjennom klubbavtaler o.l. Forbundet ser likevel et stort potensial på området. Akademikerforbundet jobber i hovedsak etter tre spor i NHO og øvrig privat sektors om ble drøftet på tariffkonferansen 2022. Det bør vurderes på tariffkonferansen 2023 hvordan dette arbeidet skal styrkes og videreføres. I tillegg bør det drøftes hvordan utvalget selv skal delta i dette arbeidet.

For deler av privat sektor som ikke er omfattet av et fag- og interesseutvalg, bør det opprettes bransjekontakter som kan være et bindeledd mellom virksomhetene.

Mellomoppgjøret 2023

- Hvordan kan Akademikerforbundet oppnå en styrket privat sektor?

Mot hovedtariffoppgjøret 2024:

- Hvordan kan Akademikerforbundet arbeide for bedre lønns- og arbeidsvilkår i privat sektor?

Kirkelige virksomheter (KA-området)

Akademikerforbundet har selvstendig avtaleforhold i KA-området, men forhandler for praktiske formål sammen med øvrige Unio-forbund.

KA har tradisjon for å følge offentlig sektor, både når det kommer til økonomi og tariffavtaler. Lønnsmessig ligger arbeidstakerne i KA et stykke bak sammenlignbare grupper i både kommunal og statlig sektor. Det gjenstår fortsatt en del arbeid knyttet til lønnsnivået i denne sektoren.

Mellomoppgjøret 2023

- Hvordan kan et økonomisk krav for mellomoppgjøret 2023 se ut?

Mot hovedtariffoppgjøret 2024:

Kirkelig sektor er preget av utfordringer knyttet til rekruttering og mobilitet, spesielt for stillinger med krav til minst treårig utdanning. Lønnsgapet til sammenlignbare grupper i korresponderende tariffområder er med på å forsterke rekrutteringsutfordringene. Etter at de tidligere statlige virksomhetene i den norske kirke ble skilt ut fra staten og overført til rettssubjektet Den norske kirke har det vært utfordringer knyttet til blant annet delt lønnsmasse. Det har over flere år pågått et omfattende arbeid om kirkelig organisering, men Kirkerådets vedtak i 2022 gir ingen endelige løsninger på verken dette eller flere andre sentrale spørsmål.

- Hva kan bidra til å løse de største langsiktige utfordringene kirkelig sektor står overfor?

Veien videre

Innspill til de økonomiske kravene til mellomoppgjøret 2023 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 2024 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 2023. I denne delen av notatet løfter vi blikket og ser i første omgang mot hovedtariffoppgjøret i 2024, 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.

Grønt skifte

I Akademikerforbundets politiske plattform heter det at i forbundet skal klimasaken være et overordnet tema og en ledetråd i alle politikkområder. Akademikerforbundet mener at kostnaden ved omstillingstiltak må fordeles rettferdig mellom offentlig sektor, næringsliv og arbeidstakere. Forbundet skal arbeide for en helhetlig politikk som bidrar til grønt skifte som sikrer at forpliktende klimamål oppnås.

De siste årene har det grønne skifte i noen grad blitt satt på dagsorden i tariffsammenheng. I statlig sektor ble partene i 2020 enige om at staten må gå foran og at alle statlige virksomheter skal bidra til at bærekraftmålene blir realisert. De lokale partene må finne løsninger for å redusere klimaavtrykket i hver enkelt virksomhet. I hovedavtalen for kirkelig sektor fra 1.1.2022 fikk miljø og bærekraft en fremtredende plass, og hensynet til klima er tatt inn i formålsparagrafen.

Akademikerforbundet fremmet i hovedtariffoppgjøret i 2022 krav i alle tariffområder om at de lokale partene regelmessig skal drøfte det grønne skiftet på arbeidsplassen. I tillegg fremmet Akademikerforbundet krav om at det må gis adgang til at partene lokalt kan finne ordninger i særavtaler som er gunstigere enn allerede inngåtte tariffavtaler når det gjelder grønt skifte. I Oslo kommune fremmet Akademikerforbundet konkrete krav knyttet til transport, og det ble tatt inn en protokolltilførsel som peker på viktigheten i tematikken. Partene vil følge opp at ansatte velger

miljøvennlig transport i forbindelse med arbeid.

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.

- Hvordan bør Akademikerforbundet på sikt gå fram for å få gjennomslag for konkrete miljøtiltak i tariffavtalene?
- Det grønne skiftet kan kostnadmessig påvirke lønnsutviklingen. Hvordan skal Akademikerforbundet forholde seg til dette?

Hjemmekontor

Siden en stor andel av arbeidstakerne i Norge jobbet hjemmefra under pandemien, har det norske arbeidslivet endret seg til at det nå er langt flere som regelmessig arbeider hjemmefra sammenlignet med før våren 2020. Dette stiller strenge krav både til arbeidstaker og til arbeidsgiver. Forskrift om arbeid som utføres i arbeidstakers hjem ble vesentlig endret med virkning fra 1. juli 2022. Forskriften har nå færre unntak fra arbeidsmiljøloven enn tidligere, og arbeidsgiver har fått et langt større ansvar for arbeidsmiljøet for de som velger å jobbe hjemmefra.

I Akademikerforbundets politiske plattform står det at Akademikerforbundet skal arbeide for at partene sammen skal finne fleksible ordninger for at arbeidstakere kan jobbe hjemmefra der arbeidssituasjonen tillater det. Arbeidstakere skal ikke ha økonomiske utgifter knyttet til hjemmekontor.

Til hovedtariffoppgjøret 2022 fremmet Akademikerforbundet krav i statlig og kommunal sektor, samt i Oslo kommune om at hjemmekontor skal tariffestet og tas inn i fellesbestemmelsene. Hjemmekontor skal være frivillig og avtales skriftlig, og det forutsettes at forsikringsordninger avklares i den hensikt å gi likeverdige vilkår uavhengig av arbeidssted.

Hjemmekontor er ennå ikke tariffestet i noen av disse områdene, men i KS og i statlig sektor skal det gjennomføres partsarbeid på dette området.

I forskriften er det for øvrig allerede en forutsetning

at hjemmekontor skal være frivillig, og at hver enkelt arbeidstaker skal inngå en individuell avtale.

- Hvilke momenter er viktig dersom hjemmekontor blir tariffestet?

Reallønnsnedgang

Mange av Akademikerforbundets medlemmer har opplevd reallønnsnedgang etter hovedtariffoppgjøret 2022. Det var også mange som fikk reallønnsnedgang i 2021 hvor den økonomiske rammen for stat og KS var på om lag 2,8 prosent og konsumprisveksten ble 3,5 prosent i henhold til tall fra TBU. Hvordan skal vi i så fall forholde oss til en lønns- og prisspiral?

- Hvordan skal Akademikerforbundet møte disse økonomiske utfordringene?