



Debattnotat 2020

Informasjon og spørsmål fra KA til medlemmene
i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2020



Forord

Gjeldende hovedtariffavtaler (HTA) på KA-området utløper 30.04.2020. I anledning oppgjøret arrangerer KA tre arbeidsgiver- og strategikonferanser i Oslo/Gardermoen, Stavanger og Trondheim i april, for medlemmer som er organer i Den norske kirke. Organisasjonsmedlemmer har en egen konferanse i Oslo i slutten av april.

Det er to hovedtariffavtaler på KA-området. Den ene gjelder for alle organer i Den norske kirke, den andre gjelder for KAs øvrige medlemmer, såkalte «organisasjonsmedlemmer». For ordens skyld er innspills-/ debatt delen av dette notatet delt i tre – den første gjelder for Den norske kirke, den andre gjelder for organisasjonsmedlemmene, og den tredje er felles. Store deler av de to første er like, men for ordens skyld er gjennomgangen delt opp.

KAs viktigste mål med forhandlinger om tariffavtalene er å ha tariffsystemer som er godt tilpasset de kirkelige virksomhetene. Da er vi avhengige av innspill på viktige punkter i forhandlingene. For å kunne forberede medlemmenes innspill både på konferansene og på andre måter best mulig utgir KA et notat til våre medlemmer med informasjon og aktuelle spørsmål – som du nå leser. Formålet med dette er å sette konferansenes deltakere inn i de aktuelle temaene før konferansene, og gi anledning til intern diskusjon i virksomheten i forkant.

Vi håper flest mulig av våre medlemmer vil benytte anledningen til å både møtes og å kunne diskutere innretningen på tariffoppgjøret, i tillegg til å få oppdatering på andre aktuelle temaer. Innspillene som fremkommer på konferansene, vil bli aktivt brukt av KA ved avklaringen av hva som skal vektlegges i forhandlingene med fagforeningene.

For de som ikke deltar på konferansene, og for de som har ytterligere innspill, er det selvsagt anledning til å sende innspill på spørsmålene direkte til KA. Dette gjøres [via Questback her](#). Svarskjemaet er åpent til og med 15. mai. Vær særlig oppmerksom på oppdelingen mellom virksomheter i Den norske kirke og organisasjonsmedlemmer når du gir tilbakemelding på Questback.

Vel møtt til arbeidsgiver- og strategikonferanse, og på forhånd takk for dine innspill!

Oslo, mars 2020

Marit Halvorsen Hougsnæs
adm. dir.

Ord og uttrykk

Økonomisk ramme angir totalrammen/kostnaden ved et lønnsoppgjør. Den økonomiske rammen som omtales viser alltid til **årslønnsveksten**, det vil si hvor mye totalt utbetalt årslønn endres fra ett år til det neste som følge av både de fremforhandlede justeringene og øvrige elementer, jf. nedenfor. Når lønningene økes i løpet av året istedenfor fra 1. januar, vil dette tallet alltid se annerledes ut enn den faktiske lønnsøkningen i kroner og øre som fremforhandles i tariffoppgjøret.

Lønnsglidning eller bare **glidning** er den delen av lønnsveksten som ikke stammer fra sentrale forhandlinger. Dette kan være at en ny ansatt får lavere eller høyere lønn enn den som har sluttet, ansiennitetsendringer, forhandlinger ved for eksempel stillingsendring eller særskilte forhandlinger lokalt. Lønnsglidningen regnes inn i den totale økonomiske rammen som et anslag, som igjen er basert på et snitt av de tre siste års glidning.

Overheng angir hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittet for det samme året. Det kan også forklares som årets effekt av fjorårets lønnsoppgjør. Det vil si at overhengen også beskriver hvor stor lønnsveksten uansett vil bli dersom det ikke gjøres andre lønnsendringer det påfølgende året. Overhengen er en del av den totale økonomiske rammen, men er altså forbrukt allerede før tariffoppgjøret.

Hovedtariffavtalen (HTA) regulerer lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte arbeidstaker. Det er en toårig avtale som inngås mellom KA og fagforeningene, med utløp 30. april i partallsår. Det finnes én avtale for organer i Den norske kirke, og én avtale for KAs øvrige medlemmer («organisasjonsmedlemmene»).

Hovedtariffoppgjør er reforhandlingen av HTA, som skjer annethvert år. Ved hovedtariffoppgjøret er i prinsippet hele HTA oppe til forhandling, for eksempel lønn og lønnsystem, sykepengeordninger, permisjon og arbeidstidsbestemmelser. I oddetallsår holdes det mellomoppgjør, som vanligvis bare er en ren lønnsforhandling hvor man ikke forhandler om resten av HTA.

Hovedavtalen (HA) er en avtale som omhandler grunnleggende spilleregler mellom partene, så som tillitsvalgtordningen, forhandlingsregler, partsforhold og tvistebestemmelser. Nåværende HA er en prolongering/videreføring av forrige avtale, og gjelder ut 2021.

Uravstemning holdes ved hovedtariffoppgjørene og etter forhandlinger om Hovedavtalen. Uravstemning innebærer at det anbefalte resultatet sendes ut på avstemning blant alle KAs medlemmer som er tilknyttet arbeidsgivervirksomheten – altså de som er bundet av tariffavtalene.

Om lønnsoppgjørene i Norge generelt og KA spesielt

Frontfagmodellen danner utgangspunktet for lønnsoppgjørene i Norge. Frontfagmodellen innebærer at lønnsveksten i det norske arbeidslivet koordineres. Den bygger på at norsk økonomi på lang sikt er tjent med at lønnsveksten holdes innenfor rammene som konkurranseutsatt industri («frontfagene») kan tåle. Lønnsoppgjøret for denne delen av industrien (mellom Norsk Industri i NHO og Fellesforbundet i LO) gjennomføres derfor normalt først, og utfallet av disse forhandlingene gir en norm for de andre tariffområdene.

KA forhandler i likhet med øvrige sektorer i etterkant av dette, og normalt også etter at forhandlingene i stat og kommune er avsluttet. Forhandlingene er i år berammet til uke 25 og 26.

Blant annet med temaer fra dette heftet gjennomføres arbeidsgiver- og strategikonferansene og Questbackundersøkelse hvor vi får innspill fra medlemmene parallelt. KA jobber deretter videre med strategier for forhandlingene, i kontakt med utvalg satt sammen av personer fra et representativt utvalg av våre medlemmer. Her gjennomgås også resultatet av Questbacken som følger dette heftet. Styret i KA vil på sitt møte i mai gi rammer for forhandlingene i et generelt mandat.

Rundt mai vil det også, basert på innsamlede lønnstall fra alle KAs medlemmer, utarbeides en rapport av det partssammensatte TBS-utvalget (Tekniske beregnings- og statistikkutvalget) på KA-området. Denne danner det tallmessige grunnlaget for forhandlingene. Forhandlingene gjennomføres så mellom KA og de 22 fagforeningene som p.t. er part i KAs tariffavtale. På avtalen for organisasjonsmedlemmer er det ni fagforeninger som er part.

KA forhandler direkte med hver enkelt fagforening (for eksempel Fagforbundet, Juristforbundet og Presteforeningen). Dette i motsetning til for eksempel kommune og stat, som forhandler med sammenslutningene/hovedorganisasjonene (for eksempel LO og Unio). Forhandlingene avsluttes enten med enighet, eller med brudd med påfølgende mekling og eventuelt streik. Dersom det blir brudd i forhandlingene slik at det blir mekling hos Riksmekleren, vil KA raskt komme ut med informasjon i den forbindelse til våre medlemmer. Når løsningen er på plass etter enten forhandling, mekling eller streik, sendes resultatet til uravstemning blant medlemmene.

KAs medlemmer av arbeidsgivervirksomheten har gjennom sin innmelding gitt KA fullmakt til å forhandle tariffavtaler på sine vegne. Det vil si at når forhandlingsprosessen er gjennomført og uravstemningen har gitt et «ja», er medlemmene forpliktet til å følge opp resultatet ved å iverksette det i sin virksomhet.

TIL DEBATT OG INNSPILL DEL 1

– DEN NORSKE KIRKE

Den økonomiske situasjonen i virksomhetene

Lønnsoppgjørene i KA følger normalt rammen fra frontfaget, og virksomhetene er avhengige av at bevilgningene følger opp de økte kostnadene. Noen av de kirkelige virksomhetene har en krevende økonomisk situasjon. Det kan også i noen tilfeller være vanskelig for den enkelte virksomhet å finne riktig balanse mellom å være en attraktiv arbeidsgiver og å holde en forsvarlig økonomisk ramme.

Spørsmål 1: Har virksomheten generelle innspill knyttet til den økonomiske situasjonen lokalt, regionalt eller sentralt i Den norske kirke?

Spørsmål 2: Får fellesrådet kompensert lønnsvekst, inkludert sosiale kostnader (pensjon, arbeidsgiveravgift etc.), fra kommunen og bispedømmekontoret?

Ulike utdanningsgrupper og ansiennitet

I det sentrale oppgjøret gis lønnsøkninger normalt enten som generelt tillegg til alle ansatte, angitt enten i et kronebeløp eller i prosent, eller som forskjellige kronebeløp til ulike lønnsgrupper og ansienniteter. Vanligvis har disse beløpene også medført en tilsvarende justering av laveste årslønn for de enkelte lønnsgruppene, stillingskodene og ansiennitetsnivåene. Ved avveiningen av hvem som bør prioriteres bør det etter KAs vurdering særlig vektlegges rekrutteringshensyn – altså om det er spesielle stillinger det er særlig vanskelig å rekruttere til eller som det er mye konkurranse med andre arbeidsgivere om.

Også vektingen mellom de ulike ansiennitetsnivåene er et viktig spørsmål. I dag kommer en relativt høy andel av lønnsutviklingen i gruppene på et høyt ansiennitetsnivå. Samtidig ser vi at snittalderen blant de ansatte på KA-området fremdeles er og forblir høy. En endret vekting mellom ansiennitetsgruppene kan ha en effekt på rekrutteringen, uten at vi vet det sikkert. Samtidig er det også viktig å beholde arbeidstakerne man har. Bør det vektlegges høyere startlønn, jevnere fordeling på ansiennitetsstigen eller at det bør komme store påslag ved høy ansiennitet? For fellesrådene er ansiennitetsstigen 16 år for alle stillinger, mens den i rDnk varierer – opptil 28 år for blant andre sokneprest.

Noen av arbeidstakerne i kapittel 4 er plassert i såkalt unormerte stillinger, som ikke er knyttet opp til en lønnsgruppe eller en lønnsramme. For fellesrådene er flere av disse helt unormerte, mens noen har en laveste årslønn/garantilønn angitt. For rDnk gjelder det samme, men der har alle stillingskodene en garantilønn. Disse stillingene vil kun få justeringer dersom man gir et generelt tillegg til alle i kapittel 4, eller at det gis spesifikt tillegg til noen eller alle de unormerte stillingene. Dette gjelder blant andre prost og daglig leder i menighet. KA har tidligere fått tilbakemeldinger om at systemet har ført til en for svak lønnsutvikling for særlig de daglige lederne i menighet, ettersom de ikke får justert lønnen ved økt ansiennitet.

Spørsmål 3: Bør alle arbeidstakere i det sentrale oppgjøret få et relativt likt generelt tillegg, eller ønskes en sterkere prioritering av enkelte arbeidstakergrupper? I så fall hvilke?

Spørsmål 4: Hvordan bør vektingen være mellom ansiennitetsnivåene?

Spørsmål 5: Unormerte stillinger: Blir disse tilfredsstillende regulert, eller er det eventuelt behov for særlige tillegg til alle eller noen i denne gruppen?

Lokale lønnsforhandlinger

KA mener det er viktig at det med jevne mellomrom avsettes en andel av den sentrale økonomiske rammen til en pott for lokal forhandling. Dette er viktig for å kunne gjennomføre egen lønnspolitikk lokalt, og eventuelt kunne rette opp skjevheter. Videre er KA av den oppfatning at avsetningen bør være av en viss størrelse både for at arbeidsgiver skal ha reelle muligheter til å realisere lokal lønnspolitikk, men også fordi det må igangsettes arbeidskrevende prosesser lokalt.

Forrige gang det var avsatt en egen pott i det sentrale oppgjøret til lokale lønnsforhandlinger var i 2017. Den gang var pottens størrelse 0,9 %. I protokollen fra oppgjøret i 2019 ble partene enige om at det skulle avsettes penger til lokale forhandlinger i 2020, men det ble ikke bestemt noe om størrelse på potten.

Spørsmål 6: Hvor stor bør potten til lokale forhandlinger være?

Beregning av lønnsansiennitet

I HTA § 12 finnes bestemmelser for beregning av lønnsansiennitet. Disse bestemmelsene er i stor grad basert på de kommunale ordningene. Blant annet gir bestemmelsene ansiennitet for all offentlig tjeneste, samtidig som Den norske kirke har en stadig svakere offentlig tilknytning. I tillegg kommer at det er forskjellige regler for ansiennitetsberegning for kirkelige fellesråd/menighetsråd enn for rDnk. KA ønsker at tariffavtalen er mer tilpasset det kirkelige området, og med en større vekt på at erfaring som gir uttelling i ansiennitet skal være relevant for virksomheten. I tillegg bør reglene harmoniseres for alle arbeidsgivere i Dnk.

Spørsmål 7: Er det behov for endringer av systemet for beregning av lønnsansiennitet, og hvordan bør systemet i så fall se ut?

Stillingskoder

Lønnsystemet har en rekke ulike stillingskoder som arbeidstakerne kan innplasseres i. Det er imidlertid bred åpning i systemet for å lokalt benytte andre stillingsbetegnelser enn den som tilhører vedkommendes stillingskode dersom det er behov for det. Vi får likevel fra tid til annen meldt inn behov/ønske om nye stillingskoder.

Spørsmål 8: Er det behov for ytterligere stillingskoder enn de som finnes i systemet i dag? I så fall hvilke og med hvilken lønnsinnplassering?

Offentlig tilknytning i tariffsystemene

Den norske kirke er tett knyttet opp mot det offentlige både historisk, kulturelt, gjennom den offentlige gravferdsforvaltningen og selvsagt gjennom finansieringsordningen. Fellestråd og menighetsråd har dessuten en særlig tilknytning til kommunene, både fordi mange har et svært tett og godt samarbeid med sin kommune, og ikke minst fordi kommunene står for mesteparten av finanseringen av fellestrådernes virksomhet.

Tariffavtaler og lønssystemer i KA ligger svært tett opp til de kommunale tariffavtalene, og de spesielle bestemmelsene som gjelder for rDnk er dessuten i stor grad arv fra det statlige systemet. Det har tidligere vært relativt unison enighet blant KAs fellestrådsmedlemmer om at den kommunale nærheten også i tariffsystemet er en ønsket ordning. Det stadig endrede kirkeordningsbildet og svakere offentlig tilknytning, som også innebærer blant annet at kirkeloven bortfaller fra 2021, gjør imidlertid at det er relevant å igjen ta opp temaet.

Spørsmål 9: Er det ønskelig med en fortsatt nær tilknytning til de offentlige tariffsystemene, særlig det kommunale?

Lønssystem og lokal lønnspolitikk

I HTA finnes det i dag to lønssystemer – ett som gjelder rettssubjektet Den norske kirke (rDnk) og ett som gjelder for kirkelig fellestråd og menighetsråd.

Mens systemet som gjelder for fellestråd/menighetsråd er nært beslektet med det kommunale systemet, er systemet i rDnk i stor grad som statens lønssystem. Systemet for fellestrådene innebærer grovt forenklet en inndeling i seks/sju ulike lønnsgrupper fordelt etter krav til utdanningsnivå, med ansiennitetsnivåer for hver gruppe, og en laveste årslønn innenfor hver lønnsgruppe og ansiennitetsnivå. For rDnk er det et system basert på statens lønnsrammesystem, hvor hver stillingskode har en ansiennitetsskala i tillegg til ulike alternativer som sammen angir en laveste årslønn. I tillegg er noen stillingskoder såkalt unormerte, jf. også punkt over om utdanningsgrupper og ansiennitet. Det er en uttalt målsetning at de tariffmessige rammene for Den norske kirke skal harmoniseres med hverandre, og dette vi i utgangspunktet medføre et valg mellom systemene på sikt.

Utover dette kommer egne lønnsbestemmelser for henholdsvis lederne («kapittel 3») og visse akademikergrupper med særskilt ansvar («kapittel 5»). Lønnsutviklingen for begge disse gruppene avtales i sin helhet lokalt, og lønnsendringer for disse vil derfor ikke være et tema i tariffoppgjøret. KA ønsker likevel en tilbakemelding på hvordan disse bestemmelsen fungerer, og om det er behov for endringer der.

Spørsmål 10: Har virksomheten innspill til hvordan lønssystemene fungerer og om de eventuelt bør endres? Ved en harmonisering av lønssystemene – bør disse gå i retning av dagens ordning for fellestrådene, dagens ordning for rDnk, eller eventuelt en annen ordning?

Spørsmål 11: Fungerer bestemmelsene for gruppene med lokal lønnsdannelse (kapittel 3 og 5) tilfredsstillende, eller er det behov for endringer i regelverket for hvem som hører til disse gruppene, rammene for lønnsjustering eller hvordan lønnsforhandlinger skal håndteres?

Utvalgsarbeid

Ved forrige hovedoppgjør i 2018 ble det nedsatt flere partssammensatte utvalg som har sett på ulike spørsmål.

Det samles inn midler hvert år fra alle arbeidstakere og arbeidsgivere til den såkalte OU-ordningen («opplæring og utvikling»), for bruk i partssammensatt arbeid og opplæring. Ett av utvalgene har hatt en gjennomgang og evaluering av de to ulike OU-ordningene på KA-området for hhv. fellesråd/menighetsråd og rDnk.

Et annet av utvalgene har sett på lønssystemet, blant annet har temaet etter ønske fra prestenes fagforeninger vært avtalen som ble inngått i 2015 mellom staten som arbeidsgiver og fagforeningene. Her ble det gitt en midlertidig kompensasjon for bortfall av boplikten, med varighet til 01.09.2021. Blant annet ble kapellan, sokneprest og prostiprest gitt en lønnskompensasjon tilsvarende fem alternativer i lønssystemet. Prestenes fagforeninger har ønsket en videreføring av denne ordningen. Utvalget har også sett på blant annet beregning av kostnad/innsparing ved å flytte prestene over på tilleggslønn etter KAs satser – disse følger i dag statens tilleggslønnsatser.

Rapporter fra alle utvalgene vil legges ut på våre nettsider under «Tariff 2020».

Spørsmål 12: Har virksomheten innspill til noe av tematikken fra utvalgsarbeidene?

TIL DEBATT OG INNSPILL DEL 2

– ORGANISASJONSMEDLEMMER

Ulike utdanningsgrupper og ansiennitet

I det sentrale oppgjøret gis lønnsøkninger normalt enten som generelt tillegg til alle ansatte, angitt enten i et kronebeløp eller i prosent, eller som forskjellige kronebeløp til ulike lønnsgrupper og ansienniteter. Vanligvis har disse beløpene også medført en tilsvarende justering av laveste årslønn for de enkelte lønnsgruppene, stillingskodene og ansiennitetsnivåene. Ved avveiningen av hvem som bør prioriteres bør det etter KAs vurdering særlig vektlegges rekrutteringshensyn – altså om det er spesielle stillinger det er særlig vanskelig å rekruttere til eller som det er mye konkurranse med andre arbeidsgivere om.

Også vektingen mellom de ulike ansiennitetsnivåene er et viktig spørsmål. I dag kommer en relativt høy andel av lønnsutviklingen i gruppene på et høyt ansiennitetsnivå. Bør denne vektingen justeres?

Noen av arbeidstakerne i kapittel 4 er plassert i såkalt unormerte stillinger, som ikke er knyttet opp til en lønnsgruppe eller en lønnsramme. Disse stillingene vil kun få justeringer dersom man gir et generelt tillegg til alle i kapittel 4, eller at det gis spesifikt tillegg til noen eller alle de unormerte stillingene – men gir ikke ansiennitetsjusteringer.

Spørsmål 13: Bør alle arbeidstakere i det sentrale oppgjøret få et relativt likt generelt tillegg, eller ønskes en sterkere prioritering av enkelte arbeidstakergrupper? I så fall hvilke?

Spørsmål 14: Hvordan bør vektingen være mellom ansiennitetsnivåene?

Spørsmål 15: Unormerte stillinger: Blir disse tilfredsstillende regulert, eller er det eventuelt behov for særlige tillegg til alle eller noen i denne gruppen?

Lokale lønnsforhandlinger

KA mener det er viktig at det med jevne mellomrom avsettes en andel av den sentrale økonomiske rammen til en pott for lokal forhandling. Dette er viktig for å kunne gjennomføre egen lønnspolitikk lokalt, og eventuelt kunne rette opp skjevheter. Videre er KA av den oppfatning at avsetningen bør være av en viss størrelse både for at arbeidsgiver skal ha reelle muligheter til å realisere lokal lønnspolitikk, men også fordi det må igangsettes arbeidskrevende prosesser lokalt.

Forrige gang det var avsatt en egen pott i det sentrale oppgjøret til lokale lønnsforhandlinger var i 2017. Den gang var pottens størrelse 0,9 %.

Spørsmål 16: Bør det avsettes en pott til lokale forhandlinger i 2020, og hvor stor bør den i så fall være?

Beregning av lønnsansiennitet

I HTA § 12 finnes bestemmelser for beregning av lønnsansiennitet. Disse bestemmelsene er i stor grad basert på de kommunale ordningene. Blant annet gir bestemmelsene ansiennitet for all offentlig tjeneste, noe som ikke er naturlig for alle organisasjonsmedlemmene. KA ønsker at tariffavtalen har større vekt på at erfaring som gir uttelling i ansiennitet skal være relevant for virksomheten.

Spørsmål 17: Er det behov for endringer av systemet for beregning av lønnsansiennitet, og hvordan bør systemet i så fall se ut?

Stillingskoder

Lønnssystemet har en rekke ulike stillingskoder som arbeidstakerne kan innplasseres i. Det er imidlertid bred åpning i systemet for å lokalt benytte andre stillingsbetegnelser enn den som tilhører vedkommendes stillingskode dersom det er behov for det. Vi får likevel fra tid til annen meldt inn behov/ønske om nye stillingskoder.

Spørsmål 18: Er det behov for ytterligere stillingskoder enn de som finnes i systemet i dag? I så fall hvilke og med hvilken lønnsinnplassering?

Lønnssystem og lokal lønnspolitikk

Lønnssystemet som gjelder for de fleste ansatte – de som er innplassert i «kapittel 4», er tilsvarende det som gjelder for kirkelig fellesråd og menighetsråd, og er dessuten nært beslektet med det kommunale systemet. Det innebærer grovt forenklet en inndeling i seks/sju ulike lønnsgrupper fordelt etter krav til utdanningsnivå, med ansiennitetsnivåer for hver gruppe, og en laveste årslønn innenfor hver lønnsgruppe og ansiennitetsnivå. I tillegg er noen stillingskoder såkalt unormerte, jf. også punkt over om utdanningsgrupper og ansiennitet.

Utover dette kommer egne lønnsbestemmelser for henholdsvis lederne («kapittel 3») og visse akademikergrupper med særskilt ansvar («kapittel 5»). Lønnsutviklingen for begge disse gruppene avtales i sin helhet lokalt, og lønnsendringer for disse vil derfor ikke være et tema i tariffoppgjøret. KA ønsker likevel en tilbakemelding på hvordan disse bestemmelsen fungerer, og om det er behov for endringer der.

Spørsmål 19: Har virksomheten innspill til hvordan lønnsystemene fungerer og om de eventuelt bør endres?

Spørsmål 20: Fungerer bestemmelsene for gruppene med lokal lønnsdannelse (kapittel 3 og 5) tilfredsstillende, eller er det behov for endringer i regelverket for hvem som hører til disse gruppene, rammene for lønnsjustering eller hvordan lønnsforhandlinger skal håndteres?

TIL DEBATT OG INNSPILL DEL 3

– ALLE MEDLEMMER

Hovedavtalen

Hovedavtalen (HA) er felles for alle KAs medlemsvirksomheter. Gjeldende HA har vært uforandret siden 2014. Partene forhandlet om endringer før siste årsskifte, men det endte med at avtalen ble prolongert (forlenget uten justeringer) ut 2021. Dette har delvis sin bakgrunn i elementer i dagens avtale som de sentrale parter ikke er enige om tolkningen av, men også fordi det var mange og vanskelige spørsmål som var aktuelle å ta opp. Blant annet har rDnk fremdeles en omfattende tilleggsavtale ved siden av Hovedavtalen. KA vil i tiden frem til reforhandling mot slutten av 2021 foreta kvantitative eller kvalitative undersøkelser hos våre medlemmer om hvilke justeringer som er ønskelige i avtalen.

Spørsmål 21: Har virksomheten innspill til prosessen frem mot reforhandling av avtalen høsten 2021, eller eventuelt konkrete innspill om endringer av HA?

Særavtalene

I tillegg til Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen, har KA også ni sentrale særavtaler som regulerer spesifikke spørsmål knyttet til visse typer stillinger eller spesielle temaer. Dette er blant annet særavtale om reiseregulativet, særavtale om kirkelige stillinger, særavtale for ledere, særavtale for barnehager og særavtale om arbeidstid for prester. Særavtalene er toårige, og de gjeldende avtalene utløper 31.12.2020. Det vil si at de skal reforhandles før årsskiftet. Unntaket er ny særavtale om pensjon, som har utløp 30.04.2020, og skal reforhandles samtidig med hovedoppgjøret.

Selv om fokuset i denne omgang er på Hovedtariffavtalen, ønsker vi å benytte anledningen til å få innspill også på særavtalene, ettersom det ikke gjennomføres egne konferanser eller tilsvarende i forbindelse med reforhandlingene av disse.

I forrige avtaleperiode var det nedsatt et partssammensatt utvalg som så nærmere på avtalebestemmelsene om arbeid på leir i særavtale om kirkelige stillinger. Det ble i etterkant gjort visse endringer i bestemmelsene om leir, men KA har fremdeles ønsker om ytterligere justeringer. Blant annet gjelder dette det praktiske rundt søknaden om fravik fra arbeidstidsbestemmelsene i de tilfellene leiren krever særlig lange arbeidsdager – avtalen åpner for arbeidsdager på inntil 16 timer. For prestene kan dette gjennomføres lokalt uten ytterligere søknad, mens fellestrådene må søke for den enkelte leir. KA ønsker at alle virksomhetene skal kunne planlegge dette lokalt uten sentral søknadsordning.

Spørsmål 22: Har virksomheten innspill til bestemmelsene om arbeid på leir i særavtale om kirkelige stillinger?

Spørsmål 23: Er det andre elementer i særavtalene som bør endres/settes søkelys på i de kommende forhandlingene? I så fall hvilke og hvordan?

Klima, miljø og bærekraft

Miljø- og klimautfordringene verden står overfor i 2020 angår oss alle. Den enkelte virksomhet bør bidra ved å ta miljøhensyn der det er mulig. For eksempel har ordningen for «Grønn menighet» eksistert i flere år. Vi skal fremdeles ha vekst og utvikling, men det må skje med fokus på bærekraft. Informasjon, kunnskap og generell bevissthet er grunnleggende, men konkrete tiltak må også på plass. Det ønsker KA fokus på også i tariffarbeidet. Protokollen fra forhandlingene om Hovedavtalen i desember 2019 fremhever også dette.

Vi vil gjerne ha innspill fra våre medlemmer på konkrete tiltak som kan implementeres i tariffarbeidet – ett eksempel kan være utbetalingen av en kilometersats for de som velger å sykle istedenfor å kjøre bil på tjenestereiser.

Spørsmål 24: Har virksomheten konkrete innspill til hvordan fokus på klima, miljø og bærekraft kan integreres i tariffavtalene?

Gangen i tariffoppgjøret 2020

