

Tariffnotat 2024

Informasjon og spørsmål fra KA til
organisasjonsmedlemmene i forbindelse
med hovedoppgjøret 2024



Hovedorganisasjonen KA

FORORD

I år er det igjen et hovedoppgjør, der hele hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer skal reforhandles. Det betyr at alle bestemmelser i hovedtariffavtalen, både lønn og arbeidsvilkår som for eksempel arbeidstid, permisjon og ferie, er til forhandling. Forhandlingene finner sted 18. juni.

I dette notatet vil vi gi et kort bakteppe for forhandlingene og for hvilke faktorer som påvirker vårt tariffoppgjør. Vi vil kort forklare hvordan forhandlingene gjennomføres, og hva som er gjenstand for forhandling.

En av de viktigste forberedelsene KA gjør ved tariffoppgjør, er å innhente tilbakemeldinger fra våre medlemsvirksomheter. Det gjør vi gjennom utsendelse av dette tariffnotatet og i arbeidsgiverkonferanser der blant annet årets tariffoppgjør gjennomgås. For at vi skal være best forberedt og utvikle de mest relevante avtalene, er tilbakemeldinger fra virksomhetene helt essensielt.

I år skal vi for første gang på fem år avholde fysiske arbeidsgiverkonferanser. Konferansen for denne delen av KA-sektoren avholdes på Kirkens hus i Oslo (Rådhusgata 1-3) mandag 13. mai fra kl. 10.00 til 13.00 i Oslo. Arrangementet er gratis og inkluderer felles lunsj. [Meld dere på her.](#)

På slutten av dette notatet er det åtte spørsmål som vi ønsker svar på. Du trenger ikke svare på alle. Spørsmålene vil bli gjennomgått under arbeidsgiverkonferansen.

Frist for å gi tilbakemelding er torsdag 16. mai klokken 12.00. For å svare på spørsmålene, [klikk deg inn på denne undersøkelsen.](#)

På forhånd tusen takk for dine tilbakemeldinger. Vi sees 13. mai!

Oslo, mars 2024
Marit Halvorsen Hougsnæs
administrerende direktør

1. FORHANDLINGSSYSTEMET I KA-OMRÅDET

1.1 Sentrale lønnsoppgjør

KA forhandler årlig med elleve arbeidstakerorganisasjoner om å bli enige om felles tariffavtaler og lønnsjusteringer.

I de sentrale lønnsoppgjørene er det ansatte som er innplassert i Hovedtariffavtalen (HTA) kapittel 4 som får fastsatt lønnsjustering. For organisasjonsmedlemmer gjelder dette ansatte i lønnsgruppe 1-5 i Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.6, samt stillinger uten fastsatt garantilønn i samme kapittel. KA og arbeidstakersiden kan avtale at det settes av en del av den sentrale økonomiske rammen til lokale lønnsforhandlinger i den enkelte virksomhet. Merk at ansatte og ledere som er innplassert i lønnskapittel 3 og 5 i HTA ikke er en del av det sentrale oppgjøret. Lønnsforhandlinger for disse gjøres i sin helhet lokalt i hver virksomhet.

Det er viktig at alle virksomheter har en fastsatt lønnspolitikk og at det foretas lønnspolitiske drøftinger med tillitsvalgte jf. HTA vedlegg 4. Det er arbeidsgivers ansvar å innkalle til disse møtene.

1.2 Gjennomføring av forhandlingene

Årets sentrale oppgjør er et hovedoppgjør. Det vil si at sentrale parter både skal forhandle om lønnsjusteringer for ansatte i kapittel 4 og evt. andre endringer i øvrige bestemmelser i Hovedtariffavtalen. I forhandlingene vil det gjøres prioriteringer mellom de ulike lønnsgruppene og ansiennitetsnivåene. KA vil også se på lønnsutviklingen over tid for de ulike gruppene. KA må bli enig med organisasjonene/fagforeningene om en forhandlingsløsning. De ulike organisasjonene har oftest ulike prioriteringer, og KA må søke å forene disse ulike kravene til et samlet tilbud som både ivaretar arbeidsgivernes behov og økonomiske bæreevne, og som også balanserer de ulike krav som kommer fra de ulike organisasjonene.

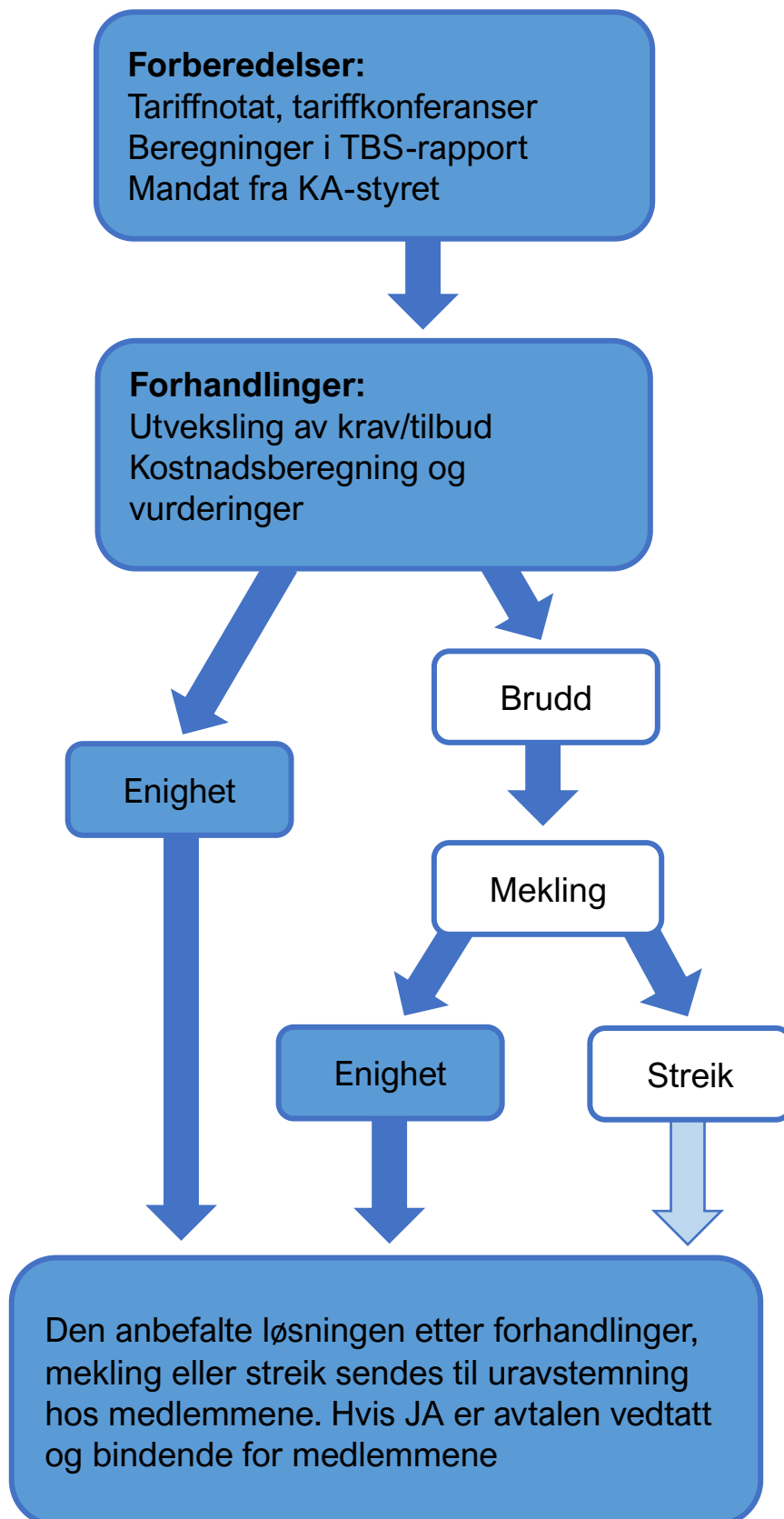
I år er det avtalt sentrale forhandlinger for organisasjonsmedlemmer den 18. juni. I forkant av forhandlingene vil partene ha sendt ut krav (fra arbeidstakerorganisasjonene) og tilbud/krav (fra KA). Målet er å enes om lønnsjustering for de grupper vi skisserte over, og evt. endringer i andre arbeidsvilkår i avtalen.

Hvis ikke partene blir enige, blir det brudd, og partene møtes hos Riksmekleren for å få bistand til å løse uenigheten. Hvis man heller ikke blir enige gjennom mekling, kan det bli konflikt/streik.

Den anbefalte løsningen etter forhandlinger, mekling eller streik sendes til uravstemning hos medlemmene som er bundet av organisasjonsavtalen. Hvis svaret blir ja, er avtalen vedtatt og bindende for medlemmene.

KA har en uttalt lønnspolitikk som innebærer lojalitet til frontfaget og å se hen til lønnsutvikling i sammenlignbare sektorer. KA har også som mål at avtaleverket skal understøtte(r) kristne organisasjoner, barnehager og andre ideelle virksomheters oppdrag og sikre(r) likeverdige lønns- og arbeidsvilkår for alle tilsatte (jf. KAs strategiplan 2021-2025).

SLIK FOREGÅR FORHANDLINGENE I KA-OMRÅDET



2. DEN ØKONOMISKE SITUASJON I VIRKSOMHETENE

De siste to årene har vært preget av en presset økonomisk situasjon knyttet til prisvekst både for ansatte og virksomhetene, som har oversteget lønnsveksten. De siste årene har arbeidstakere opplevd reallønnsnedgang da prisveksten har vært større enn lønnsutviklingen.

I foreløpig rapport fra det generelle teknisk beregningsutvalg (TBU) er prisvekst i 2024 anslått til 4,1 % (5,5 % i 2023) med forbehold knyttet til kronekurs, energipriser og internasjonal prisvekst. Gjennomsnittlig lønnsøkning for 2023 var for KS 5,6 % og i staten 6,4 %. TBU anslår en moderat økning i arbeidsledigheten. KA og fagforeningene utarbeider en rapport på bakgrunn av tallen på vår sektor (TBS-rapport). Den vil sannsynligvis foreligge i mai. Vi forventer derfor at årets oppgjør kan bli krevende med tanke på verdenssituasjonen, og at høye generelle kostnader og renter påvirker den enkeltes kjøpekraft.

3. TARIFFOPPGJØRET 2024

I KA-sektoren har det vært vanlig at mesteparten av de årlige lønnsjusteringene avtales sentralt, i motsetning til enkelte andre sektorer der deler eller mesteparten av lønnsmidlene fordeles lokalt. KA anser imidlertid at det er viktig at det tidvis også avsettes en pott til lokale forhandlinger, blant annet for at virksomhetene skal kunne utøve sin egen lønnspolitikk og for å utjevne utilsiktede skjevheter.

3.1 Kort om lønssystemet for organisasjonsmedlemmer

Lønnsgruppene avspeiler det utdanningsnivået virksomhetene har krevd ved tilsetning i stilling. Garantilønnen er den laveste lønnen en ansatt kan tilbys til enhver tid. Ansatte kan ha høyere grunnlønn enn garantilønnen. De kan ha fått dette enten ved høyere plassering ved ansettelse og/eller gjennom ulike lokale tillegg. Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde, og ansiennitet. Noe av bakgrunnen for dette lønssystemet er et ønske om likebehandling og likelønn på tvers av ulike yrkesgrupper.

3.2. Stillinger uten fastsatt garantilønn (Unormerte stillinger)

Noen av arbeidstakerne i kapittel 4.6 er plassert i stillinger uten fastsatt garantilønn (unormerte stillinger). Disse stillingene er ikke knyttet opp til en lønnsgruppe eller en lønnsramme. De fleste av disse stillingene er helt uten garantilønn.

Disse stillingene vil få justeringer dersom man gir et generelt tillegg til alle i kapittel 4, eller at det gis spesifikt tillegg til noen eller alle disse stillingene, men de får altså ikke tillegg ved ansiennitetsendringer.

3.3 Sentrale tillegg for stillinger med garantilønn i kap. 4.6

Lønssystemet i kap. 4.6 er delt inn i seks ulike stillingsgrupper fra 1 til 5 (inkludert 2B og 4B) med garantilønn for hver gruppe og hvert ansiennitets år, dvs. et minimumsnivå for avtalt lønn, og tillegg ved ansiennitetsendring enkelte år.

Garantilønnstabell for organisasjonsmedlemmer med ansiennitetstillegg ser slik ut per 01.03.2023:

Lønnsgr.	Ansiennitet	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgr. 1	Tillegg for ansiennitet		6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn	349 500	356 000	358 800	361 800	369 900	416 200	456 000
Lønnsgr. 2	Tillegg for ansiennitet		0	0	3 100	11 000	39 600	15 300
	Laveste årslønn	412 000	412 000	412 000	415 100	426 100	465 700	481 000
Lønnsgr. 2B	Tillegg for ansiennitet		0	0	3 100	11 000	40 100	13 900
	Laveste årslønn	432 000	432 000	432 000	435 100	446 100	486 200	500 100
Lønnsgr. 3	Tillegg for ansiennitet		0	0	11 000	10 700	41 300	8 700
	Laveste årslønn	470 400	470 400	470 400	481 400	492 100	533 400	542 100
Lønnsgr. 4	Tillegg for ansiennitet		0	0	5 800	6 100	45 800	26 500
	Laveste årslønn	501 900	501 900	501 900	507 700	513 800	559 600	586 100
Lønnsgr. 4B	Tillegg for ansiennitet		0	0	5 800	6 100	45 800	26 500
	Laveste årslønn	526 900	526 900	526 900	532 700	538 800	584 600	611 100
Lønnsgr. 5	Tillegg for ansiennitet		0	0	5 600	22 500	37 600	45 900
	Laveste årslønn	562 200	562 200	562 200	567 800	590 300	627 900	673 800

3.4 Avsetning til lokale lønnsforhandlinger i kap. 4.6

Partene på sentralt nivå kan avtale å sette av lønnsmidler i det sentrale oppgjøret til en pott for lokale forhandlinger i virksomhetene. Slike forhandlinger kan være ressurskrevende, men de er likevel viktige for at de lokale partene kan gjøre lokale prioriteringer i tråd med sin lønnspolitikk og sine konkrete utfordringer. I deler av privat sektor er det svært vanlig å avsette til lokale forhandlinger.

I 2022 ble det satt av 1 % i lokal pott til organisasjonsmedlemmer, mens det i 2023 ikke ble satt av midler til lokale lønnsforhandlinger.

For alle virksomheter har lokal pott gitt dem en anledning til å gjennomføre egen lønnspolitikk lokalt, og ved behov rette opp skjevheter som har oppstått over tid.

Vi ønsker tilbakemelding på om virksomhetene ønsker å avsette deler av den disponible rammen i 2024 til lokale forhandlinger, og hvor stor en eventuell pott bør være.

3.5 Årets lønnsoppgjør – mulige «profiler»

Sentrale lønnstillegg kan innrettes på ulike måter, avhengig av hvilke grupper av ansatte man ønsker å prioritere:

- Hvis man ønsker å prioritere mest mulig like lønnstillegg til alle ansatte vil det å gi et *flatt/mest mulig likt kronetillegg* til alle ansatte være en mulig måte å innrette oppgjøret på. Dette vil gi en «lavtlønnsprofil».
- Det er også mulig å gi *ulike kronetillegg* til forskjellige ansatte i de ulike gruppene og ansiennitetstrinnene.
- Lønnstillegg kan alternativt gis som et *likt prosenttillegg* til alle. Dette vil medføre at de som har høyest lønn, vil få mest tillegg. Jo høyere lønn en arbeidstaker har, jo høyere blir da kronetillegget til hver enkelt, selv om prosentsatsen for tilleggene er lik.
- Lønnsystemet åpner også for at man kan gi lønnstillegg som en *kombinasjon av prosent- og kronetillegg*. Da vil alle få samme tillegg i prosent, men det settes et nedre kronebeløp som grense for hvor lavt tillegget kan bli.
- Hvis enkelte yrkesgrupper innenfor lønnsgruppene skal kunne prioriteres, kan dette evt. gjøres ved at det avsettes lønnsmidler til *lokale forhandlinger*.

4. TILLEGGSLØNN

Tilleggslønn er regulert i HTA for organisasjonsmedlemmer § 5 og omfatter blant annet tillegg for arbeid på lørdag og søndag, helge- og høytid, kveld og natt. Tilleggene i HTA for organisasjonsmedlemmer tilsvarer det som tidligere gjaldt for fellesråd og menighetsråd i HTA for Den norske kirke. Disse lå tett på de satsene som gjaldt i kommunal sektor.

Pr 1.7.2023 ble det innført nye tilleggslønnssatser for Den norske kirke etter nemndbehandling. Satsene som gjelder for Den norske kirke nå er (dagens satser for organisasjonsmedlemmer i parentes):

- **Lørdag og søndag:** Tillegg på 22 % av timelønnen per time, minimum kroner 70 for alle (I dag er det kr 53)
- **Helge- og høytidsdager:** Tillegg på 133 % pr. time for alle (ingen endring fra i dag)
- **Kveld og natt:** (i dag er det 28 kr fra kl. 17-06 for vanlig ansatte og kr 56 for turnus)
 - Klokken 17-21: Tillegg på minst kroner 32 pr. time for ordinært arbeid, minst kroner 56 per time for **turnusarbeid**
 - Klokken 21-24: Tillegg på 22 % av timelønnen pr. time, minimum kr 70 for ordinært arbeid, 25 % av timelønnen, minimum kr 70 for **turnusarbeid**
 - Klokken 24-06: Tillegg på 30 % av timelønnen pr. time, minimum kr 70

Som tidligere kommunisert har fagforeningene krevd tilsvarende satser for organisasjonsmedlemmene som for Den norske kirke, og i fjorårets mellomoppgjør ble forhandlingene gjennomført i to runder, juni og september. Det ble da ikke gjort endringer i satsene for tilleggslønn i organisasjonsavtalen, men oppgjøret ble gjort gjeldende fra en tidligere dato enn oppgjøret i Den norske kirke. I andre tariffsektorer, herunder KS, staten og Virke, er tilleggslønnsatser justert de siste årene.

I perioden etter mellomoppgjøret i september 2023 har partene jobbet i et partssammensatt utvalg for å se på videreutvikling av HTA for organisasjonsmedlemmer, herunder nedslagsfelt, lønnsnivå og tilleggslønn. Eventuelle forslag og enighet utvalget kommer frem til vil tas med inn i forhandlingene i juni.

5. SPØRSMÅL FRA KA TIL MEDLEMMENE

På bakgrunn av tematikken som er redegjort for i dette tariffnotatet, ber vi medlemmene om tilbakemelding på følgende spørsmål i forkant av hovedoppgjøret 2024:

1. Hvordan vurderer dere egen økonomi i år sett i lys av forventet lønns- og prisvekst? Er det stor endring sammenlignet med tidligere år?
2. Har dere forslag til endringer i de generelle bestemmelsene i HTA (bestemmelser om arbeidstid, ferie, permisjon osv.), som er viktig å ivareta eller prioritere i forhandlingene?
3. Hvordan bør de sentrale lønnstilleggene fordeles på de ulike lønnsgruppene? Er det lønnsgrupper, normerte eller unormerte, eller ansiennitetstrinn som bør prioriteres spesielt, og i så fall hvilke? Er det alternativt ønskelig at ansatte får omtrent like store tillegg?
4. Er det behov for avsetning til lokale forhandlinger? Hvor stor bør i så fall potten være i prosent?
5. Er det behov for justering i en eller flere av dagens satser for tilleggslønn? I så fall hvilke og hvordan?
6. Har virksomheten behov for å oppnå tilsvarende satser for tilleggslønn som Den norske kirke?
7. Er det andre hensyn KA bør ta i lønnsoppgjøret?

Tilbakemeldinger på spørsmålene gis [her](#), med frist **16. mai 2024 klokken 12.00**.

ORD OG UTTRYKK

Økonomisk ramme angir totalrammen/kostnaden ved et lønnsoppgjør. Den økonomiske rammen som omtales viser alltid til årslønnsveksten, det vil si endringen i gjennomsnittlig årslønn fra ett kalenderår til det neste. 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/glidning er den delen av lønnsveksten som kommer av lønnsendringer som er gjort lokalt i hver virksomhet. Det kan være at en nyansatt får annen lønn enn den medarbeideren som sluttet, ansiennitetsendringer, forhandlinger ved for eksempel stillingsendring eller særskilte forhandlinger lokalt. Glidningen inngår i den totale økonomiske rammen for oppgjøret.

Overheng angir hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittet for det samme året. Det er årets effekt av fjorårets lønnsoppgjør. Overhenget er hvor stor lønnsveksten uansett vil bli, dersom det ikke gjøres andre lønnsendringer det påfølgende året. Overhenget inngår i den totale økonomiske rammen for oppgjøret.

Frontfagsmodellen innebærer at den konkurranseutsatte industrien forhandler først, og resultatet fra dette gir en økonomisk ramme/norm over tid for de øvrige lønnsoppgjørene i andre tariffområder (frontfagsrammen). Slik sikres det at lønnsdannelsen koordineres i hele det norske arbeidslivet.

Hovedtariffavtalen (HTA) regulerer lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte arbeidstaker. Det er en toårig avtale som inngås mellom KA og fagforeningene. 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 (partallsår). Da er i prinsippet hele HTA oppe til forhandling, for eksempel lønn, lønnssystem, og bestemmelser om sykepenger, permisjon og arbeidstid. I oddetallsår er det mellomoppgjør, hvor man vanligvis bare forhandler om lønn.

Hovedavtalen (HA) omhandler de grunnleggende spillereglene mellom partene, slik som tillitsvalgtdordningen, forhandlingsregler, partsforhold og tvistebestemmelser. Nåværende HA trådte i kraft i 2022 og gjelder ut 2025.

Uravstemming holdes ved hovedtariffoppgjørene, samt etter forhandlinger om Hovedavtalen. Da sendes det anbefalte resultatet ut på avstemning til de av KAs medlemmene som er bundet av tariffavtalene (som har overdratt sitt partsansvar til KA). Ved mellomoppgjør er det styret i KA som godkjenner forhandlingsresultatet.