

# Lønnsgruppe 4B

Rapport partssammensatt utvalg 2021

22. juni 2021

# Lønnsgruppe 4B

## Rapport partssammensatt utvalg 2021

### Innhold

1. MANDATET OG SAMMENSETNING .....	1
2. INNLEDNING .....	2
3. OVERSIKT OVER NASJONALE KRAV TIL UTDANNING .....	3
4. LØNNSGRUPPE 4B .....	6
5. KRITERIER FOR LOKAL INNPLASSERING .....	6
6. STILLINGSKODER .....	7
7. OMFANG OG KOSTNADER KNYTTET TIL 4B .....	8

### 1. Mandatet og sammensetning

Utvalget har sitt mandat fra Riksmeklerens møtebok for hovedtariffoppgjøret i 2020, og lyder slik:

*Lønnsgruppe 4B skal anvendes for stillingsinnehavere i lønnsgruppe 4 som må ha ytterligere ett års nødvendig tilleggsutdanning. Med nødvendig tilleggsutdanning menes utdanning som er nødvendig for utførelsen av arbeidet. Det nedsettes et partssammensatt utvalg for lønnsgruppe 4B. Utvalget skal foreslå stillingskoder og kriterier, kartlegge omfang og kostnader knyttet til 4B innen 01.05.2021. Utvalget skal bestå av inntil 4 personer oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene og inntil 4 personer oppnevnt av KA. Målsetningen med dette arbeidet er å legge grunnlag for at partene kan forhandle om stillingskoder og lønnsnivå i mellomoppgjøret 2021.*

Fra arbeidstakerorganisasjonene har utvalget bestått av:

Simen Bjerke, Delta

Johan Peter Hougen, Fellesorganisasjonen - FO

Harald Skarsaune, KUFO Kirkelig undervisningsforbund

Leiv Sigmund Hope, Det norske diakonforbund

Thor Henning Isachsen, Creo

(Anders Hovind, Creo – deltok i ferdigstillelsen av rapporten)

Fra KA deltok:

Steinar Moen, Kristiansand kirkelige fellestråd

Knut Arne Aasen, Bergen kirkelige fellestråd

Eldbjørg Leinebø Ekre, KA

Mona C. Sjødal, KA

Utvalget har gjennomført tre digitale møter og har ellers utvekslet tekster på e-post.

## 2. Innledning

I Hovedtariffavtalen for Den norske kirke (HTA) kap 4 pkt 4.6 heter det i innledningen til lønnsgruppe 4B at den skal brukes for «Stillinger med krav om 4-årig universitets- eller høyskoleutdanning (spesialutdanning) med 1 års nødvendig tilleggsutdanning.»

KA overtok en kopi av lønssystemet fra KS i 1997, dette systemet var basert på avlønning etter stilling, dvs en arbeidstaker hadde rett til lønn iht HTA ut fra den type stilling og de kompetansekravene som arbeidsgiver hadde utlyst etter. I tiden som har gått, har lønssystemet utviklet seg. Det er i hovedsak i innledende merknader i kap 4 pkt 4.5, og kriteriene/kravene til hver lønnsgruppe som belyser lønssystemets innretning.

Blant KA-medlemmenes ansatte, er det grupper som har «kompetanseorienterte» stillinger, og som er sammenliknbare med f.eks. grupper av pedagoger i skoleverket på ulike nivåer, ansatte innen helse- og omsorg i offentlige eller private virksomheter, og stillinger innen musikkopplæring i skole og kulturskole. Det er en betydelig 'vandring' blant disse yrkeskategoriene mellom stillinger i kirkelige fellestråd, og i andre sektorer. Ansatte som arbeider innenfor kirkemusikk, diakoni og undervisning har hatt en berettiget forventning om at deres utdanning har fått betydning for den lønna som er tilbudt i fellestrådene, da de naturlig sammenligner lønna med tilsvarende lønn i sammenliknbare virksomheter. Dette understrekes av at det finnes stillingskoder for alle arbeidsområdene spredt over mange lønnsgrupper.

Til lønnsgruppe 4B brukes uttrykket «krav om nødvendig tilleggsutdanning». Det er etter vanlig praksis arbeidsgiver som definerer både kravet og nødvendigheten i samråd med tillitsvalgte. Det er anført fra arbeidstakerorganisasjonene at det også er relevant å ta hensyn til kompetanse den enkelte arbeidstaker har og som anses for å være *nødvendig* (tilleggs)utdanning for å kunne løse oppgavene som arbeidsgiver har beskrevet. For flere av utdanningene er det også et relevant perspektiv hva arbeidsgiver faktisk nyttiggjør seg, og at lønnsnivået må relatere seg til dette. Ved innføring av ny lønnsgruppe 4B søker en å komme dette behovet i møte, da det fra fagforeningenes side er spilt inn et behov for en større differensiering i lønsplassering for de med utdanning på bachelornivå.

Med de tilpassingene som er gjort i KAs lønssystem, er det i seinere tid lagt større vekt på sammenhengen mellom kompetanse og lønn. Det er gjennomgående slik, at ansatte med (relevant) bestått høyskoleutdanning/bachelorgrad plasseres i stillingskode i lønnsgruppene 3 eller 4, og tilsvarende plasseres de med mastergrad i stillingskode i lønnsgruppe 5.

Lønnsystemets fundament og utgangspunkt er et stillingslønnssystem, som over tid har fått elementer av et kompetanselønnssystem. Det kan derfor være adekvat å omtale lønnssystemet som en *hybrid* mellom et *stillingslønnssystem* og et *kompetanselønnssystem*.

Fraværet av tvistesaker om lønnsinnplasseringer i dette bildet, tilsier at denne hybridløsning har funnet sin plass og funksjon både sentralt og lokalt for dem som forvalter KAs tariffavtaler. Selv om hybridløsningen i hovedsak ikke forårsaker lokal tvister, er det likevel grunn til å tro at det er usikkerhet om enkelte lønsplasseringer, og at dette i enkelte tilfeller vil kunne gi dårlig forutsigbarhet for arbeidstakere som sikter seg inn på en kirkelig karrierevei.

Spørsmålet om eventuelle endringer i HTA kap 4 knyttet til stillings- eller kompetanseorientering, oversendes til behandling i det partssammensatte utvalget som skal gjennomgå lønnssystemet.

### 3. Oversikt over nasjonale krav til utdanning

Nasjonale krav til utdanning/kompetanse for de enkelte kirkelige yrkesgruppene er sammensatte, og har gjennomgått en utvikling. Videre er det ikke alltid at arbeidsgiver får tak i arbeidskraft med ønsket kompetanse, og må velge mellom søkere med lavere og/eller annen utdanning. I tillegg blir det mer utbredt at de som søker kirkelige stillinger har sammensatt utdanning, f.eks. en profesjonsutdanning beregnet på andre sektorer, som kultur, skole eller helse, med spesifikk kirkelig tilleggsutdanning av kortere varighet. Det er da utfordrende å fastsette lønn som både er relevant for arbeidsgiver, og tilfredsstillende for arbeidstaker.

Tjenesteordninger med tilhørende kvalifikasjonskrav for kantor, kateket og diakon ble første gang vedtatt i Kirkemøtet i 1996, og trådte i kraft 1.1.1997. Fra 1.1.2005 ble det innført masterkrav til kateket og diakon, men bachelorkravet til kantor ble opprettholdt. Kvalifikasjonskrav til disse tre profesjonene har nylig vært ute på en bred høring, og skal opp som kirkemøtesak i 2021.

De ulike utdanningene kan historisk oppsummeres slik:

#### **Diakoni:**

Diakontjenesten har en lang historikk i vår kirke, men det var først i 1996 at denne tjenesten fikk definerte kompetansekrav, i og med tjenesteordningen som trådte i kraft pr 1.1.1997.

I perioden fram til 1997 var det ikke et sentralt krav, men normal praksis at en hadde 3-årig helse, sosial eller pedagogisk utdanning, i tillegg til kristendom grunnfag og årsenhet i diakoni. Dette tilbudet ble gitt ved Diakonhjemmet.

1997-2004: Krav om 3-årig helse, sosial eller pedagogisk utdanning, i tillegg til 60 stp. kristendom og 60 stp. diakoni. Frem til juni 2008 fikk de som var i gang med diakonutdanning etter 1997-ordningen dispensasjon til å fullføre enten kristendom grunnfag eller diakoni. Utdanningen ble gitt ved Diakonhjemmet (Tjenesteordning fra 1.1.1997).

2005 til d.d.: Krav om mastergrad i diakoni, som bygger på en 3-årig bachelorgrad i helse, sosial eller pedagogisk utdanning. Masterprogrammet er i dag et samarbeid mellom VID (tidligere Diakonhjemmet) og MF. Det er også mulig å ta diakonale studiepoeng ved KUN (Kirkelig utdanningscenter i Nord/VID) (Tjenesteordning fra 1.1.2005).

## Undervisning:

### Kateket:

Lov om katekettjenesten kom i 1969, men det var først i 1988 at det ble definerte kompetansekrav til kateket. Kompetansekravene til kateket har vært, og er fortsatt, knyttet til grader/utdanningsnivå, med fastsatte krav til innhold.

Fra 1977 ble kateketseminaret ved MF etablert, og var virksomt helt frem til masterkravet kom i 2005. Kateketseminaret var til sammen en årsenhet. Opptakskravet var kristendom grunnfag (årsenhet), 2 år med annen høyere utdanning, samt at pedagogikk i fagkretsen var ønskelig. I realiteten utgjorde dette for mange et 5-årig utdanningsløp, selv om kravet var mulig å innfri på 4 studieår.

Fram til masterkravet kom i 2005, var det fra 1985 tilbud om en fireårig profesjonsutdanning til kateket ved tidl. Volda distriktshøgskule. Denne utdanningen ga en cand. mag-grad. Ved innføringen av masterkravet i 2005 ble denne utdanningen lagt ned. Det ble etablert en 5-årig masterutdanning til kateket ved MF, og det har også vært mulig i denne perioden å ta en mastergrad i kirkelig undervisning ved NLA eller praktisk-kateketiske studiepoeng ved KUN.

Et mindretall av dagens kateketer har likevel tatt de rene profesjonsløpene, da det var like vanlig å gå veien om en lærerutdanning og/eller studere fag ved universitetene, for så å ta nødvendige studier i kristendom/teologi og praktisk-kateketiske fag til slutt. Noen har en profesjonsutdanning i teologi, for så å ta pedagogikk i tillegg. Dette gjelder i særlig grad de som velger kateketyrket som «andre-karriere». Utdanningsveiene til kateket har altså vært sammensatte og flere, og mange har dermed langt mer utdanning enn det de formelle kvalifikasjonskravene tilsier.

1969-1988: Ingen formelle kompetansekrav, men utover på 70-tallet ble det, innenfor fagmiljøene (Kirkerådet/Bispemøtet/Kateketforeningen), etablert en form for «normal praksis» som inneholdt kristendom, praktisk-kateketisk utdanning og pedagogikk.

1988-1996: Krav om kristendom grunnfag, pedagogikk (ikke definert omfang) og praktisk-kateketisk utdanning av 1 års varighet. (Antatt vedtatt av departementet).

1997-2004: Krav om minst 4 år utdanning som omfatter mellomfag kristendom, pedagogikk grunnfag og praktisk-kateketisk utdanning av minimum 1 års varighet. Andre fag kommer i tillegg, eller teologisk embetseksamen, praktisk-teologisk seminar og utdanning i pedagogikk tilsvarende minst grunnfag. (Tjenesteordning fra 1.1.1997).

2005 til d.d.: Krav om mastergrad som minimum inkluderer 80 stp. kristendom, 30 stp. pedagogikk, 60 stp. praktisk-kateketisk utdanning, med fordypning i kristendom, pedagogikk eller kateketikk. (Tjenesteordning fra 2005), eller teologisk embetseksamen, praktisk-teologisk seminar og utdanning innen pedagogikk/formidlingsfag tilsvarende minst 60 studiepoeng.

### Menighetspedagog:

I perioden etter 1988 ble flere tilsatt i kateketstillinger uten å ha nødvendig kompetanse. Det ble uformelt opprettet en stillingstittel som menighetspedagog for disse. Ved tariffoppgjøret i 2000 kom denne tittel og stillingskode inn i tariffavtalen, men uten krav til kompetanse.

Ved tariffoppgjøret i 2010 ble det tatt inn kompetansekrav for menighetspedagog, samtidig som det ble etablert to nye stillingskoder. For de som ikke kvalifiserte som menighetspedagog ble kode og tittel menighetsarbeider. For menighetspedagog ble det utformet kompetansekrav på 3-årig universitets- eller høyskoleutdanning inneholdende minimum 30 stp pedagogikk og 30 studiepoeng

kristendom/teologi, og utdanningen er knyttet til grader/utdanningsnivå. Det ble videre opprettet en kode for menighetspedagog med fireårig utdanning som også hadde krav om 30+30 studiepoeng pedagogikk og teologi. Det er også kode for menighetspedagog i lønnsgruppe 5. Det er derfor naturlig at også menighetspedagog omfattes av den nye lønnsgruppe 4B.

### **Kirkemusikk:**

Organistloven av 1967 § 2 slår fast at «det skal foreligge kirkemusikalsk sakkyndig uttalelse om søkeres faglige kvalifikasjoner etter nærmere regler som gis av departementet. Søkere med utdanning som organist bør i alminnelighet foretrekkes» og videre i § 9 «Departementet kan gi nærmere regler om tjenesteordningen og vilkår m.v. for organiststillingene». De «nærmere reglene» som det vises til i loven er det grunn til å tro ikke eksisterer.

I hht. dagens tjenesteordning er kvalifikasjonskravene til kantor en 4-årig bachelor i utøvende kirkemusikk, eller en 3-årig bachelor i kirkemusikk med ett år tillegg innenfor nærliggende fagområde. En alternativ vei til kantorgodkjenning er å søke Kirkerådet om godkjenning av en annen musikkutdanning, for så å ta nødvendige studieemner innen kirkemusikk til slutt. Mange har derfor en sammensatt organist/kantor- utdanning, og langt mer utdanning i antall år, enn det de formelle kvalifikasjonskravene i tjenesteordningen etterspør.

1961-1974 ble det ved Musikkonservatoriet i Oslo (nå Norges musikkhøgskole) gitt tilbud om et 5-årig utdanningsløp til organist. I 1974 ble denne justert ned fra 5 til 4 år.

Fra 70-tallet og utover ble det tilbudt 3-årig kirkemusikkutdanning ved konservatoriene i Bergen, Kristiansand, Stavanger og Trondheim. Det var også mulig å ta studiepoeng i kirkemusikk ved KUN i Tromsø.

I hele den aktuelle tidsperioden, har alle utdanningsinstitusjonene også tilbudt tilleggsutdanning og/eller fordypning av 1 eller flere års varighet i ulike musikk-disipliner, i tillegg til masterstudier ved NMH.

Ved innføringen av kvalitetsreformen i 2005, ble de *sentrale kravene* til kantorutdanningen bekreftet som en fireårig bachelor-utdanning i kirkemusikk.

1967-1996: Ingen formelle nasjonale utdanningskrav, men fagmiljøene (lærestedene/Norsk Kantor-og organistforbund) etablerte en «normal praksis» med ulike utdanningsløp og tradisjoner.

1997-2004: Krav om 4 års kirkemusikkutdanning (cand. mag- grad i kirkemusikk) med 80 vektall, eller 3 års grunnutdanning i kirkemusikk, samt cand.mag-grad-tillegg i musikk, kristendom, kirkefag, pedagogikk eller diakoni tilsv. 20 vektall. (Tjenesteordning, vedtatt 1996).

2005-d.d.: 4 års kirkemusikkutdanning med 240 stp. eller 3 års grunnutdanning i kirkemusikk, samt tillegg i musikk, kristendom, kirkefag, pedagogikk eller diakoni, tilsv. 60 stp. (Tjenesteordning fra 1.1.2005).

## 4. Lønnsgruppe 4B

Lønnsgruppe 4B er uttrykkelig laget for å fange opp «*Stillinger med krav om 4-årig universitets- eller høyskoleutdanning (spesialutdanning) med 1 års nødvendig tilleggsutdanning*».

Med unntak av diakonene, som i Tjenesteordningen av 1997 hadde krav om 5 års utdanning, har ikke utvalget klart å peke på andre stillingskategorier som ut fra sentrale kriterier tilfredsstillende vilkårene for innplassering i lønnsgruppe 4B, se pkt 3 Oversikt over nasjonale krav til utdanning.

Lokalt kan det være annerledes; Arbeidsgiver kan stille krav om utdanning til stillingen i samråd med tillitsvalgte. Arbeidsgiver kan også ha initiert tilleggsutdanning av ulik karakter. Lønnsgruppe 4B vil i slike tilfeller være et adekvat hjelpemiddel lokalt for en rimelig lønns plassering – så lenge ikke lønnsgruppe 5 som krever mastergrad er aktuell. Det er også tilfeller der ansatte har lang og relevant utdanning på bachelor-nivå, og det er formålstjenlig med en lønnsgruppe som imøtekommer behovet for en lønnsinnplassering som ligger mellom lønnsgruppe 4 og 5. Lønnsgruppe 4B kan være et egnet verktøy for lokal arbeidsgiver med tanke på behovet for en større differensiering i avlønning i møte med disse arbeidstakerne.

## 5. Kriterier for lokal innplassering

Lønnsgruppe 4B kan fange opp arbeidstakere med høyere tilleggsutdanning tilsvarende fem år, hvor hvert studieår tilsvarer 60 stp. Utvalget vil peke på noen utdanningskombinasjoner som kan være aktuelle for en innplassering i lønnsgruppe 4B der vilkårene for dette ellers er oppfylt. Oversikten er ikke utfyllende:

### Diakon

- Diakonutdanning som tilsvarer et 5-årig utdanningsløp på høyskolenivå, også i den perioden dette ikke var et nasjonalt krav.

### Organist/Kantor

- Kirkemusikkutdanning som oppfyller kravet til kantorvigsling + ett års tilleggsutdannelse i pedagogikk (ped.sem./PPU), kirkefaglige emner eller relevante musikkfag
- Fireårig bachelor i musikk + ett årsstudium i kirkemusikk, pedagogikk (ped.sem./PPU), kirkefaglige emner eller relevante musikkfag.

### Kateket

- Godkjent kateketutdanning på bachelornivå + tilleggsutdanning i fag som er relevante for tjenesten for kateket, for eksempel undervisningsfag, spesial-pedagogikk, ledelsesfag, økonomi/administrasjon og/eller kirkefaglige emner, og som samlet utgjør 5 år på høyskolenivå.

### **Menighetspedagog**

- Utdanningsløp som oppfyller minimumskravene til menighetspedagog gruppe 4 + andre relevante undervisningsfag, spesial-pedagogikk, ledelsesfag, økonomi/administrasjon og/eller kirkefaglige emner, og som samlet utgjør 5 år på høyskolenivå.

### **Spesialpedagog**

- Pedagoger i barnehager som har spesialpedagogisk tilleggsutdanning, og som samlet utgjør 5 år på høyskolenivå.

### **Rådgiver**

- Rådgiver med særlig kompetanse innen et etterspurt fagområde.

## **6. Stillingskoder**

Det skal opprettes tomme stillingskoder i lønnsgruppe 4B i aktuelle yrkeskategorier som de lokale partene kan benytte seg av dersom kriteriene for lønnsgruppa er oppfylt. Aktuelle stillingskoder tilsvarer de stillingskoder som ligger i lønnsgruppe 4 i dag. Disse er:

Diakon

Organist

Kantor

Kateket

Menighetspedagog

Spesialpedagog

Rådgiver

Stillingskoden «rådgiver» vil kunne fungere som en samlekode for aktuelle stillinger utover de rent kirkefaglige yrkeskategorier.

Diakoner som fullførte sin diakonutdanning iht Tjenesteordning for diakoner fram til 2005, og som fortsatt er plassert i stillingskode 5167 Diakon i lønnsgruppe 4, overføres til nyopprettet stillingskode xxxx Diakon i lønnsgruppe 4B. Dersom aktuelle ansatte allerede har samme eller høyere lønn enn garantilønna i lønnsgruppe 4B, innebærer overføringen ikke lønnsøkning.



## 7. Omfang og kostnader knyttet til 4B

Utvalget har ikke tilstrekkelig grunnlag for å foreta beregninger av eventuelle kostnader ved åpning av lønnsgruppe 4B. Det er usikkerhet knyttet til omfanget av aktuelle arbeidstakere som oppfyller vilkårene i lønnsgruppe 4B. Videre må det avgjøres gjennom tarifforhandlingene hvor garantilønnsnivået i lønnsgruppe 4B vil ligge.

Fagforeningene som er representert i utvalget har kommet med et foreløpig anslag på hvor mange av deres medlemmer som kan være aktuelle for lønnsgruppe 4B:

**Diakonforbundet** antar at rundt 100 av deres nåværende medlemmer fullførte utdanning etter tjenesteordningen fram til 2005 med krav om fem års utdanning. I fremtiden vil antallet være synkende.

**KUFO** anslår at mellom 60-100 av deres medlemmer vil kunne oppfylle kravene i lønnsgruppe 4B.

**Creo** anslår at om lag 70 av deres medlemmer vil kunne oppfylle kravene i lønnsgruppe 4B.

I tillegg til ovennevnte, vil det være ansatte i kirkefaglige stillinger som er organisert i andre fagforeninger eller som er uorganiserte som vil kunne oppfylle kravene i lønnsgruppe 4B.

For øvrige ansatte vil det kunne være enkelte som vil kunne oppfylle vilkårene i lønnsgruppe 4B. Det antas at dette vil gjelde svært få.

På grunnlag av usikkerhet knyttet til hvor mange ansatte som vil oppfylle vilkårene i lønnsgruppe 4B og usikkerhet om hvor garantilønnen vil ligge, kan ikke utvalget foreta noen beregning av kostnader for åpning av lønnsgruppe 4B.