

Tariffnotat 2023

Informasjon og spørsmål fra KA til medlemmene
i forbindelse med mellomoppgjøret 2023



Foto: TK Film/KA

FORORD

Hovedtariffavtalen ble inngått i fjor for perioden 2022-2024, så i 2023 er det mellomoppgjør. Det betyr at partene kun skal forhandle om lønn. Det vil ikke bli gjort andre endringer i tariffavtalen i årets oppgjør.

Utsendelsen av dette tariffnotatet med påfølgende digitale tariffkonferanser er en viktig del av forberedelsene til mellomoppgjøret. Tilbakemeldingene vi får fra medlemmene er med på å danne grunnlaget for det overordnede forhandlingsmandat for tariffoppgjøret som KAs styre vedtar på sitt møte i juni.

Selve forhandlingene skal etter planen avholdes torsdag 15. juni for Den norske kirke. Forhandlingene om organisasjonsavtalen finner sted når oppgjøret for Den norske kirker er ferdig. Tilbakemeldingene og innspillene er viktig for vårt tariffmandat og for å sikre forankring i vårt arbeid som arbeidsgiverorganisasjon, tariffpart og interessepolitisk aktør på kirkelig sektor.

Vi antar at årets oppgjør kan bli krevende. I skrivende stund er LO og NHO i streik i et mellomoppgjør for første gang i etterkrigstiden. Om dette vil få konsekvenser for mellomoppgjøret i KA-området gjenstår å se. De siste tre år har gitt relativt lav lønnsvekst sett opp mot prisveksten. Høye strømkostnader og renter påvirker også den enkeltes kjøpekraft. Teknisk beregningsutvalg (TBU) anslår at konsumprisindeksen (KPI) vil øke med 4,9 prosent som årsgjennomsnitt i 2023.

I dette notatet vil vi kort redegjøre for noen overordnede rammer for årets oppgjør, KAs forhandlingssystem og referere litt fra fjorårets lønnsoppgjør. Vi vil også be virksomhetene tenke gjennom svar på noen konkrete spørsmål. Svarene legges inn i [dette spørreskjemaet](#).

Vi inviterer også til digitale tariffkonferanser der tema er årets lønnsoppgjør. Målgruppene er valgte ledere (råd og styre) og ansatte ledere hos alle medlemsvirksomheter med overdratt partsansvar.

For medlemmer i Den norske kirke holdes det tre digitale konferanser på Zoom, henholdsvis [fredag 4. mai kl. 09.00-10.30](#), [mandag 8. mai kl. 10.00-11.30](#) og [tirsdag 9. mai kl. 14.00-15.30](#). Disse er like – velg det tidspunktet som passer deg best (deltakelse er gratis). Trykk på ønsket dato/tid for å komme til påmelding.

Organisasjonsmedlemmer inviteres til en egen konferanse fredag 12. mai kl. 09.00-10.30 (invitasjon kommer på e-post).

På konferansene vil vi gi informasjon om lønnsoppgjøret, og det blir mulighet for å stille spørsmål og gi innspill. Bruk gjerne konferansene som faglig bakgrunn til i etterkant å sende formelle skriftlige innspill fra virksomheten gjennom spørreskjemaet nevnt over. Svarfrist er 16. mai klokken 12.00.

Vel møtt til tariffkonferanser, og på forhånd takk for tilbakemelding på spørsmålene!

Oslo, april 2023

Marit Halvorsen Hougsnæs
administrerende direktør

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 total 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 foregående 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»)

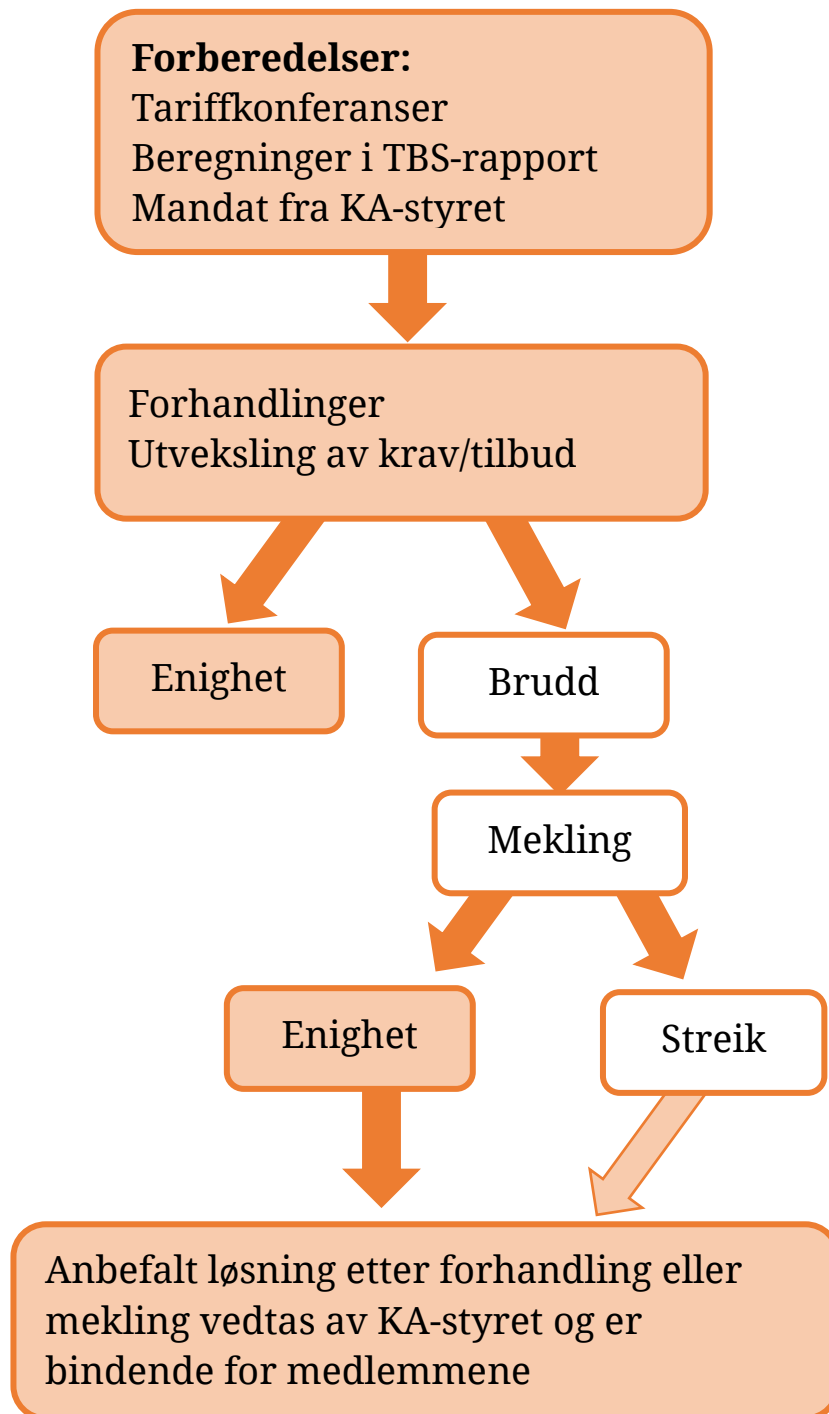
Hovedtariffoppgjør er reforhandlingen av HTA, som skjer annethvert år. Ved hovedtariffoppgjøret er i prinsippet hele HTA oppe til forhandling, for eksempel lønn og lønnsystem, sykepengeordninger, permisjon og arbeidstidsbestemmelser. I oddetallsår holdes det mellomoppgjør, som vanligvis bare er en ren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

Mellomoppgjør er et rent lønnsoppgjør som skjer annethvert år, i året mellom hovedtariffoppgjørene. I mellomoppgjør er det bare lønn som er oppe til forhandling. I 2023 er det mellomoppgjør.

Hovedavtalen (HA) er en avtale som omhandler grunnleggende spilleregler mellom partene, så som tillitsvalgtordningen, forhandlingsregler, partsforhold og tvistebestemmelser. Nåværende HA trådte i kraft i 2022, og gjelder ut 2025.

Uravstemning holdes ved hovedtariffoppgjørene samt 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. Ved mellomoppgjør er det styret i KA som godkjenner forhandlingsresultatet.

FORHANDLINGSFORLØP



1. FORHANDLINGSSYSTEMET I KA-OMRÅDET

KA forhandler årlig med 23 arbeidstakerorganisasjoner om å bli enige om felles tariffavtaler og lønnsjusteringer. KA og de 23 arbeidstakerorganisasjonene utgjør partene i forhandlingene. Arbeidstakerorganisasjonene forhandler hver for seg, men samarbeider ofte innenfor egne paraplyorganisasjoner som LO, Unio, Akademikerne og YS.

I lønnsoppgjørene er det ansatte innplassert i HTA kapittel 4 som sentralt får fastsatt lønnsjustering. For fellesråd/menighetsråd gjelder dette ansatte i lønnsgruppe 1-5 i Hovedtariffavtalen kapittel 4, pkt. 4.6, samt stillinger uten fastsatt garantilønn i samme kapittel. For rDnk gjelder det ansatte i kapittel 4, pkt. 4.7. Også her er det en gruppe unormerte stillinger med en fastsatt garantilønn, men uten ansiennitetsstige, som også er en del av det sentrale oppgjøret.

Ansatte og ledere innplassert etter bestemmelsene i kapittel 3 og 5 i HTA er ikke en del av det sentrale oppgjøret. Lønnsforhandlinger for disse gjøres lokalt i hver virksomhet.

Vi minner om viktigheten av 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.

Hvordan gjennomføres forhandlinger

I år er det avtalt sentrale forhandlinger for Den norske kirke torsdag 15. juni, og det er satt av én dag til dette. I forkant av forhandlingene har partene sendt ut krav (fra arbeidstakerorganisasjonene) og tilbud (fra KA). Målet er i løpet av forhandlingene å enes om lønnsjustering for de grupper vi skisserte over. Hvis ikke partene blir enige, blir det brudd, og partene møtes hos Riksmekleren for å få bistand til å løse uenigheten.

KA har en uttalt lønnspolitikk om lojalitet til frontfaget og å se hen til sammenlignbare sektorer. KA har også som mål at avtaleverket skal understøtte Den norske kirkes ansvar og folkekirkelige oppgaver, sikre likeverdige lønns- og arbeidsvilkår for alle tilsatte med rammebetingelser som er sammenlignbare med offentlig sektor (jf. KAs strategiplan 2021-2025).

Som ansvarlig tariffpart må vi samtidig ta hensyn til den økonomiske realiteten hos våre medlemmer, samtidig som vi ønsker et rekrutterende lønnsystem som sikrer gode arbeidstakere til vår sektor. Det er her vi er avhengig av å få tilbakemelding fra medlemsvirksomhetene for å vite hvilke hensyn som må veies tyngst og hvilke prioriteringer som må gjøres.

2. KORT OM OPPGJØRET 2022

I 2022 var det hovedoppgjør, som betyr at hele Hovedtariffavtalen var til forhandling, først hovedtariffavtalen for Den norske kirke, deretter tilsvarende for organisasjonsmedlemmene.

Resultatet av forhandlingene var endringer i ansiennitetsbestemmelsene i lønnsgruppene for fellesråd/menighetsråd, der man fra 1.5.2022 får all offentlig og privat tjeneste medregnet i ansiennitetsvurderingen. I tillegg ble det i lønnsgruppene 2-5 for lønnsystem til fellesråd/menighetsråd slått sammen ansiennitetsår 0-4 slik at man får første tillegg for ansiennitet fra og med år 6. Dette gir et høyere inngangslønn for ansatte, men da ingen ansiennitetsjusteringer før etter 6 år.

De store temaene for oppgjøret var arbeidet med felles lønssystem og tilleggslønn. Arbeid med felles lønssystem fortsetter i partssammensatt utvalg til 2024, tilleggslønn ble behandlet i nemnd 6. mars. I skrivende stund er resultat ikke klart.

Selve lønnsoppgjøret for 2022 endte med en ramme på 3,84 %, tilsvarende offentlig sektor og i tråd med frontfaget. Det var enighet om lokale lønnsforhandlinger for fellestråd/menighetsråd med en pott på 1 %

Av andre viktige endringer i hovedtariffavtalen kan nevnes at det ble avtalt at arbeidstaker som har fullført relevant videreutdanning etter avtale med arbeidsgiver og i tråd med virksomhetens kompetanseutviklingsplan, får rett til opprykk til relevant ny stillingskode. Dette forutsatt at den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stilling/ lønnsgruppe.

3. DEN ØKONOMISKE SITUASJON I VIRKSOMHETENE 2023

Det siste året har som nevnt innledningsvis vært preget av presset økonomisk situasjon knyttet til økte strømpriser og prisvekst som har oversteget lønnsveksten. Vårt inntrykk er at flere virksomheter opplever at tilskuddene fra stat og kommune har stagnert og for en del også er redusert de siste årene, noe som har gitt spesielt fellestråd/menighetsråd budsjetttutfordringer.

I den forbindelse ønsker KA tilbakemelding på hvorvidt dette er en realitet og i hvilken grad lønnsoppgjøret påvirkes av dette. Hvordan vurderer den enkelte virksomhet sin økonomi ut fra de økonomiske konsekvenser som mange virksomheter står ovenfor?

4. TARIFFOPPGJØRET 2023

Årets sentrale oppgjør er et såkalt mellomoppgjør. Det vil si at sentrale parter kun skal forhandle om lønnsjusteringer for ansatte i kapittel 4. I forhandlingene vil det gjøres prioriteringer mellom de ulike lønnsgruppene og ansiennitetsnivåene. Det KA spesielt ønsker tilbakemelding på, er hvilke grupper arbeidsgiverne mener skal vektlegges særlig. Det kan være grupper som er vanskelig å rekruttere til eller som oppleves å ikke ha blitt prioritert i tidligere lønnsoppgjør. Det er viktig for oss å få så konkret tilbakemelding som mulig på hva vi bør prioritere i årets lønnsoppgjør.

Sentrale tillegg

I KA-sektoren er det vanligste at mesteparten av det årlige lønnsjusteringene avtales sentralt, i motsetning til sektorer der deler eller mesteparten av lønnsmidlene fordeles lokalt. Det betyr at det er KA sentralt sammen med fagforeningene som forhandler om lønnsjustering for ansatte i kapittel 4.

Lønssystemet for kirkelige fellestråd m.fl.

I hovedoppgjøret 2022 ble det som nevnt over foretatt noen endringer i ansiennitetsstigen for kirkelige fellestråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer. Dette gjelder lønssystemet i HTA kapittel 4.6, der størstedelen av arbeidstakerne er innplassert. For lønnsgruppe 2-5 er det som nevnt fra og med 1.5.2022 færre ansiennitetsstrinn jf. modell under.

Lønnsgruppene avspeiler det utdanningsnivået virksomhetene har krevd ved tilsetning i stilling. Ved tilsetning er det opp til arbeidsgiver å avgjøre om man skal lønnes etter den såkalte garantilønnen, eller om det er grunnlag for høyere innplassering. Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde. Lønnstabell med ansiennitetstillegg ser slik ut pr. 01.05.2022:

Lønnsgr.	Ansienn.	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	324 900	331 400	334 200	337 200	345 300	391 600	431 400
Lønnsgr. 2	Tillegg for ansiennitet		0	0	3 100	11 000	39 600	14 400
	Laveste årslønn	388 200	388 200	388 200	391 300	402 300	441 900	456 300
Lønnsgr. 2B	Tillegg for ansiennitet		0	0	3 100	11 000	40 100	13 000
	Laveste årslønn	408 200	408 200	408 200	411 300	422 300	462 400	475 400
Lønnsgr. 3	Tillegg for ansiennitet		0	0	11 000	10 700	41 300	8 300
	Laveste årslønn	446 600	446 600	446 600	457 600	468 300	509 600	517 900
Lønnsgr. 4	Tillegg for ansiennitet		0	0	5 800	6 100	42 600	25 500
	Laveste årslønn	478 100	478 100	478 100	483 900	490 000	532 600	558 100
Lønnsgr. 4B	Tillegg for ansiennitet		0	0	5 800	6 100	42 600	25 500
	Laveste årslønn	503 100	503 100	503 100	508 900	515 000	557 600	583 100
Lønnsgr. 5	Tillegg for ansiennitet		0	0	5 600	20 500	34 600	38 900
	Laveste årslønn	536 200	536 200	536 200	541 800	562 300	596 900	635 800

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 ansiennitetsnivåer. Vanligvis har disse beløpene også medført en tilsvarende justering av laveste årslønn for de enkelte lønnsgruppene, stillingskodene og ansiennitetsnivåene.

Lønnsystemet i rettssubjektet Den norske kirke

De tilsatte i rDnk har et annet lønnsystem enn fellestråd og menighetsråd. I rDnk er ansatte innplassert etter stilling, i et system med en rekke ulike alternativer med tilhørende

ansiennitetsutvikling. Lengden på ansiennitetsstigen er varierende – opptil 28 år for blant andre sokneprest. De senere år har justering for ansatte i rDnk vært gitt i prosent, med lik prosent for alle stillinger med ansiennitetsstiger.

Unormerte stillinger (stillinger uten fastsatt garantilønn)

Noen av arbeidstakerne i både kapittel 4.6 og 4.7 er plassert i såkalt unormerte stillinger. Disse stillingene er ikke knyttet opp til en lønnsgruppe eller en lønnsramme. For fellesrådene er flere av disse stillingene helt uten garantilønn, mens noen har en fastsatt garantilønn, men uten ansiennitetsstige. For rDnk gjelder det samme, men der har alle stillingskodene en 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 får altså ikke utslag ved ansiennitetsendringer. Dette gjelder blant andre prost og daglig leder i menighet.

Lokale lønnsforhandlinger

I de to siste oppgjørene har det blitt satt av en andel av den sentrale økonomiske rammen til en pott for lokal forhandling, til hhv. rettssubjektet Den norske kirke i 2021 og til fellesråd/menighetsråd i 2022.

For både rettssubjektet og fellesråd/menighetsråd har lokal pott gitt virksomhetene en anledning til å gjennomføre egen lønnspolitikk lokalt, og ved behov rette opp skjevheter som har oppstått over tid, ved sammenslåinger eller lignende. Størrelsen på den lokale potten var på 1 % for fellesråd/menighetsråd i 2022, 1,1 % for rDnk i 2021.

KA ønsker tilbakemelding på om det er ønskelig og/eller behov for lokal pott i årets oppgjør, og i så fall hvor stor denne bør være.

5. SPØRSMÅL FRA KA TIL MEDLEMMENE I FORBINDELSE MED LØNNSOPPGJØRET

På bakgrunn av tematikken som er redegjort for, ber vi medlemmene om tilbakemelding på følgende i forkant av mellomoppgjøret 2023:

1. Hvordan vurderer dere egen økonomi i år sett i lys av forventet lønns- og prisvekst, og er det stor endring i virksomhetens økonomi sammenlignet med tidligere år?
2. Hvordan bør de sentrale tilleggene fordeles på de ulike lønnsgruppene? Hvilke lønnsgrupper bør prioriteres?
3. Er det behov for avsetning til lokale forhandlinger? Hvor stor bør i så fall potten være?
4. Hvordan bør fordelingen på ansiennitetsstigen være; skal det fordeles jevnt eller er det ønskelig med større påslag ved høy eller lav ansiennitet?
5. Er det andre hensyn KA bør ta i lønnsoppgjøret som ikke er nevnt her?

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