

**Rapport fra det tekniske  
beregnings- og  
statistikutvalg (TBS) for  
KAs tariffområde**

**10. juni 2015**

## **Forord**

Det tekniske beregnings- og statistikkutvalget for KA's tariffområde (TBS) legger med dette fram sin rapport.

Innsamling av data er gjort av KA gjennom rapportering via nettportal i et lønns- og personalregister (LPR). Dataene er deretter overført til KS og gjennomgått noe av de samme maskinelle bearbeiding som KS' eget PAI-register. Kriterier, metode og grunnlagsvurderinger for innsamling og beregning er gjort tilsvarende som for kommunal sektor.

10. juni 2015

# Innhold

|  |    |
|--|----|
| 1. Mandat.....   | 4  |
| 2. Generelle forhold.....                                | 5  |
| 2.1 Tariffoppgjørene 1997 – 2014 (2015).....             | 5  |
| 2.2 Lønns- og personalregisteret (LPR) .....             | 11 |
| 2.3 Beregningsmetode .....                               | 12 |
| 2.4 Utvalgets fremtidige arbeid.....                     | 13 |
| 2.5 Lønnsglidning.....                                   | 13 |
| 3. Beregninger .....                                     | 15 |
| 3.1 Rammen ved oppgjøret i 2014 (2015) (kapittel 4)..... | 15 |
| 3.2 Sentrale lønnskomponenter (kapittel 4) .....         | 16 |
| 3.3 Særskilt om lønnsglidningen .....                    | 16 |
| 3.4 Tabellregister.....                                  | 16 |

## 1. Mandat

TBS ble nedsatt i protokoll fra forhandlingene om 2. avtaleår pr 01.05.1997. Utvalget arbeider som et fast etablert utvalg med følgende mandat fra protokollen:

*Utvalget skal: Drøfte problemstillinger knyttet til statistikk for bruk i forhandlings-sammenheng, problemstillinger knyttet til lønnsstatistikk og andre problemstillinger av tallmessig og beregningsmessig karakter knyttet til Hovedtariffavtalen.*

Medlemmer i utvalget:

|                           |                               |
|---------------------------|-------------------------------|
| Ingrid B. Tenfjord, leder | KA                            |
| Peter Møller              | KA                            |
| Mona C. Sjødal            | KA                            |
| Sveinung Berger           | Delta                         |
| Leiv Sigmund Hope         | Det Norske Diakonforbund      |
| Helge Sørli               | Fagforbundet                  |
| Trond Dahlen              | Musikernes fellesorganisasjon |

Representant fra KS har møtt etter behov for å gjøre rede for behandlingen og beregningen av innsamlede data.

## 2. Generelle forhold

### 2.1 Tariffoppgjørene 1997 – 2014

#### 2.1.1 Tariffoppgjøret 1997

Etter at partene i kommunal sektor aksepterte Riksmeglingsmannens forslag 25.05.1997, kom partene i KA's tariffområde til enighet om et identisk resultat:

- Et kronetillegg på kroner 2.500 på alle lønnstrinn på hovedlønnstabellen. I tillegg ble det gitt et varierende kronetillegg på lønnstrinn 7 til og med lønnstrinn 24. Dette tillegget varierte mellom 100 og 900 kroner. Tilleggene på hovedlønnstabellen ble gitt med virkning fra 01.06.1997.
- Det ble avsatt 0,12 % av årslønnsveksten 1996-1997 til lokale forhandlinger etter HTA kap. 5, pkt. 5.1. Virkningstidspunkt ble satt til 01.11.1997. Det utgjorde 0,72 % av lønnsmassen i 1996.
- Det er gjennomført forhandlinger vedr. tre generelle og tre forbundsvise særavtaler med virkningstidspunkt 01.01.1997. Alle særavtalene var likelydende med de tilsvarende i KS' tariffområde.

#### 2.1.2 Tariffoppgjøret 1998

Etter at Riksmeglingsmannen la fram sitt forslag til partene i kommunal sektor 28.05.1998, gjennomførte partene i KA's tariffområde forhandlinger om revisjon av Hovedtariffavtalen. Partene ble enige om et resultat som i store trekk ble likt som resultatet i kommunal sektor:

- På hovedlønnstabellen ble det gitt et generelt tillegg på kr 10.000 på alle lønnstrinn. I tillegg ble det gitt et kronebeløp (harmoniseringstillegg) varierende fra kr 100 til kr 1.300 på hovedlønnstabellen (lønnstrinnene 2-13 og 26-35). Virkningstidspunkt var 01.05.1998.
- Det ble gjort sentrale reguleringer som innebar endring av lønnsrammene. Alle i lønnsramme 1 ble overført til lønnsramme 2, begynnerlønn og topplønn ble hevet på mange lønnsrammer, og det ble gitt opprykk etter 16 års lønnsansiennitet i lønnsramme 2, 3, 4 og 7. Virkningstidspunkt var 01.09.1998.
- Det ble avsatt 0,13 % av årslønnsveksten 1997-1998 til sentrale justeringer. Virkningstidspunktet var 01.11.1998.
- I Fellesbestemmelsene ble kvelds- og nattillegget hevet. Tillegget etter § 5.4.1 ble hevet med 1 krone på alle lønnstrinn, tillegget etter § 5.4.2 ble hevet med 5 kroner til 18 kroner pr time. Virkningstidspunktet var 01.06.1998. Tillegget for delt dagsverk etter § 5.5 ble endret med virkning fra 01.09.1998.
- Pensjonsbestemmelsene ble endret:
  - Knekkpunktet ble opphevet pr 01.05.1998
  - Fra 01.01.1999 er pensjonsordningen endret til å omfatte flere arbeidstakere, samt at merarbeid inngår i beregningsgrunnlaget.

### Justeringsforhandlingene

Under forhandlingene gjennomført i oktober 1998, brøt 7 av organisasjonene etter at KA la fram sitt siste krav/tilbud. Etter avtalt prosedyre ble tvisten avgjort av en nemnd, hvor Riksmeklingsmann Reidar Webster var leder.

I nemndens kjennelser og slutninger ble det gjort følgende endringer/tilføyelser til KA's siste krav/tilbud som berørte kostnadene ved 1998-oppgjøret:

- Endring av grunnplassering av avansementsstillingene 6730 Kirketjener I og 7563 Klokker I fra LRK 3.1 til LRK 3.3,
- Diakoner i st.kode 7519 med 5 års utdanning fikk ett lønnstrinns høyere grunnplassering (LRK 10.2),
- xxxx avdelingsingeniør ved Kirkelig Fellesråd i Oslo fikk ett lønnstrinns opprykk,
- Styreere ved barnehager i Oslo fikk ett lønnstrinns opprykk.

#### 2.1.3 Tariffoppgjøret 1999

Etter at Riksmeklingsmannen la fram sitt forslag til partene i kommunal sektor 20.05.1999, gjennomførte partene i KA's tariffområde forhandlinger om 2. avtaleår. Partene ble enige om et resultat som i hovedsak ble likt som resultatet i kommunal sektor:

- Det ble avsatt 0,05 % av årslønnsveksten 1998-1999 til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 5, pkt 5.1. Virkningstidspunktet var 01.12.1999. Dette utgjorde 0,6 % pr dato.
- Det ble innført ny minimumsavlønning pr 01.08.1999 for arbeidsleder/fagleder, samt en hovedregel om to lønnstrinn høyere enn dem de er satt til å lede.
- Arbeidstakere tilsatt pr 01.05.1999 i lønnsstruktur 1 som nyttiggjør tilleggs-/spesialutdanning skal ha minimum 1 lønnsramme over stillingens grunnlønnsplassering.
- Endringer av begynnerlønn i lønnsramme 1–12. Hovedtillitsvalgt fikk ny minstelønn i ltr 31.

#### 2.1.4 Tariffoppgjøret 2000 (2001)

Etter at Riksmeklingsmannen la fram sitt forslag til partene i kommunal sektor 26.05.2000, gjennomførte partene i KA's tariffområde forhandlinger om revisjon av Hovedtariffavtalen. På samme måte som tariffområdene i stat og kommune, ble partene enige om endringer for to år.

##### 1. år:

- Et kronetillegg på kr 5.000 på lønnstabellen ble gitt med virkning fra 01.05.2000.
- Det ble gjort endringer i noen av lønnsrammene med virkning fra 01.05.2000.
- Det ble gjort sentrale lønnstiltak for en rekke stillinger i HTA kapittel 3 med virkning fra 01.05.2000.
- Det ble gjort en rekke tekniske endringer i stillingskodene med virkning fra 01.05.2000.

- Det ble gjort endringer i HTA kapittel 1, vesentlig ajourføring i forhold til annet lov- og regelverk som ikke hadde direkte økonomiske konsekvenser.
- Det ble avtalt forskuttering av den 5. ferieuken, med innfasing av 2 feriedager i 2001 og resten i 2002.
- Det ble gjort endringer i Kapittel 2 Pensjonsforhold og i vedtektene for AFP.
- Etter at konflikten mellom KS og Norsk Lærerlag ble avsluttet 18.08.2000 med en skisse fra Riksmeklingsmannen, la partene i KA-området tilsvarende løsning til grunn for dette tariffområdet i hht protokoll. Dette innebar bl.a opprykk for Pedagogisk leder med virkning fra 01.10.2000.

## 2. år:

- Et kronetillegg på kr 2.200 på lønnstabellen gis med virkning fra 01.05.2001.
- Timesatsen for lørdags- og søndagstillegg etter HTA kapittel 1 § 5, pkt 5.2 endres fra kr 16,50 til kr 20,00 med virkning fra 01.06.2001.
- Det avsettes 1,28 % av årslønnsveksten 2000 – 2001 (2,2 % pr dato) til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapitel 5, pkt 5.1 med virkning fra 01.06.2001.

### 2.1.5 Tariffoppgjøret 2002

Etter at Riksmeklingsmannen la fram sitt forslag til partene i kommunal sektor 24.05.2002, gjennomførte partene i KA's tariffområde forhandlinger om revisjon av Hovedtariffavtalen, og ble enige om følgende:

- Endring av lønssystemet ved bortfall av lønnstabell, lønnsrammer og T-tabell. Rett etter oppgjøret foretok et partssammensatt utvalg en redaksjonell gjennomgang og forenkling av stillingskodene. Det ble etablert et lokalt lønns- og stillingsregulativ i nytt kapittel 5 med tilrettelegging med et antall stillingskoder. Det ble imidlertid ikke overført stillinger til disse kodene.
- Det ble gitt et generelt tillegg på kr 6.000 til alle stillinger med virkning fra 01.05.2002.
- Nye minstelønnsseter ble fastsatt for 5 grupper avhengig av utdanning/kompetanse, med økende satser ved 4, 8 og 10 års ansiennitet. Virkningsdato for gruppe 1–4 ble satt til 01.05.2002, for gruppe 5 til 01.08.2002.
- Det ble avsatt en pott til lokale lønnsforhandlinger på 0,5 % pr 01.05.2002.
- Unge arbeidstakere fikk fastsatt lønn som en prosentsats av minstelønn med virkning fra 01.05.2002.
- Kvelds- og nattillegget i kapittel 1, § 5.4 ble økt med virkning fra 01.05.2002.

## 2003

- Økt minstelønn etter 10 års ansiennitet, med virkning fra 01.07.2003 for gruppe 1–4, fra 01.09.2003 for gruppe 5.
- Det ble avsatt pott til lokale lønnsforhandlinger på 1,5 % pr 01.01.2003.

### 2.1.6 Tariffoppgjøret 2004

Etter at Riksmeklingsmannen la fram sitt forslag til partene i kommunal sektor 27.05.2004, gjennomførte partene i KA's tariffområde forhandlinger om revisjon av Hovedtariffavtalen, og ble enige om følgende:

- Det ble gitt et generelt tillegg på kr 6.000 til alle stillinger i kapittel 4 med virkning fra 01.05.2004.
- Nye minstelønnsseter ble fastsatt i de fem lønnsgruppene med virkning fra 01.05.2004. Lønnsgruppe 5 fikk et nytt trinn etter 16 år.
- Lørdags- og søndagstillegget i kapittel 1, § 5.2 ble økt med virkning fra 01.05.2002.
- Det ble foretatt noen justeringer i stillingskodene, bl.a. overføring av øverste ledere (daglig leder/kirkeverge mv) til kapittel 3.

## 2005

- Det ble avsatt en pott til lokale lønnsforhandlinger på 1,2 % pr 01.01.2005.

### 2.1.7 Tariffoppgjøret 2005

Partene ble etter forhandlinger enige om følgende reguleringer for 2. avtaleår:

- Det ble gitt et generelt tillegg på kr 2.000 til alle stillinger i kapittel 4 med virkning fra 01.05.2005.
- Det ble gjort endringer i minstelønnssetene i alle lønnsgruppene unntatt for trinnet med høyest ansiennitet med virkning fra 01.05.2005.
- Unge arbeidstakere ble gitt et generelt tillegg, og justerte minstelønnsseter med virkning fra 01.05.2006.

### 2.1.8 Tariffoppgjøret 2006

Etter at Riksmeklingsmannen la fram sitt forslag til partene i kommunal sektor 24.05.2006, gjennomførte partene i KAs tariffområde forhandlinger om revisjon av Hovedtariffavtalen, og ble enige om følgende:

- Det ble gitt et generelt tillegg på 2,6 % av den enkeltes grunnlønn, minimum kr 7.500 til alle ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 4 med virkning fra 01.05.2006.



- Det ble gjort endringer i minstelønssatsene i alle lønnsgrupper med virkning fra 01.05.2006.
- Det ble avsatt en pott til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.1 på 1,2 % med virkning fra 01.06.2006
- Lørdags- og søndagstillegget i kapittel 1, § 5.2 ble økt til minst kr 27 med virkning fra 01.05.2006.

## 2007

- Det gis et generelt tillegg på kr 7.500 til ansatte i stillingskoder i HTA kapittel 4 med virkning fra 01.05.2007. Minstelønssatsene endres med samme beløp fra samme dato.

### 2.1.9 Tariffoppgjøret 2007

Partene ble etter forhandlinger enige om følgende reguleringer for 2. avtaleår:

- Det ble gitt et generelt tillegg på kr 7.500 til ansatte i stillingskoder i HTA kapittel 4 med virkning fra 01.05.2007. (Avtalt ved oppgjøret i 2006.)
- I tillegg ble det gitt et generelt tillegg på 1,4 % av den enkeltes grunnlønn inkludert kronetillegget avtalt i 2006, med virkning fra 01.05.2007.
- Det ble gjort endringer i minstelønn i alle lønnsgrupper med virkning fra 01.05.2007.

### 2.1.10 Tariffoppgjøret 2008

Etter at Riksmeklingsmannen la fram sitt forslag til partene i kommunal sektor 24.05.2006, gjennomførte partene i KA's tariffområde forhandlinger om revisjon av Hovedtariffavtalen, og ble enige om følgende:

- Det ble gitt et generelt tillegg på 3,5 % til stillinger i kapittel 4 med virkning fra 01.05.2008. Det ble gitt ytterligere et tillegg på 1 % for stillinger i kapittel 4 uten fastsatt minstelønn med virkning fra 01.05.2008.
- Det ble gjort endringer i minstelønssatsene i alle lønnsgrupper med virkning fra 01.05.2008.
- Det ble gitt et tillegg på hhv kr 7.500 og 10.000 for ansatte i lønnsgruppe 2 og lønnsgruppe 1, 3 og 4 som hadde 16 års ansiennitet pr 30.04.2008.
- Lørdags- og søndagstillegget ble økt til minst kr 35, kvelds- og nattillegget ble økt til minst kr 25 med virkning fra 01.05.2008.

## 2009

- Det gis et generelt tillegg på 3,0 %, minimum kr 9.000 med virkning fra 01.05.2009.
- Det gjøres endringer i minstelønssatsene i lønnsgruppene 1-5 med virkning fra 01.05.2009.

### 2.1.11 Tariffoppgjøret 2009

Det ble ikke gitt ytterligere lønnstillegg ut over det som partene ble enige om ved tariffrevisjonen i 2008.

### 2.1.12 Tariffoppgjøret 2010

Etter forhandlingene som ble avsluttet 18. august, gikk 12 av organisasjonene til brudd. Mekling ble avsluttet 25. september, og de øvrige organisasjonene sluttet seg til meklingsresultatet. Av Riksmeklingsmannens møtebok framgår:

- Det ble gitt et tillegg på kr 2 000 til alle ansatte i lønnsgruppe 3 med virkning fra 01.07.2010.
- Det ble gitt et generelt tillegg på 2,1%, minimum kr 7 100 for ansatte i kapittel 4 med virkning fra 01.08.2010.
- Det ble gitt lønnstillegg på mistelønnstabellen i de 5 lønnsgruppene ut over det generelle tillegget.
- Ansatte med minimum 20 års ansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn kr 315 000 med virkning fra 01.08.2010.
- Det ble avsatt en pott til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.1 på 0,5 % med virkning fra 01.08.2010.

### 2.1.13 Tariffoppgjøret 2011

- Det ble gitt et generelt lønnstillegg til ansatte i kapittel 4 på 1,72 % av den enkeltes grunnlønn pr 30.04.2011, minimum kr 7.000 i hel stilling med virkning fra 01.05.2011.
- Ny minstelønn i lønnsgruppene reguleres tilsvarende med virkning fra 01.05.2011.
- Ansatte med minst 20 års ansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn kr 323.000 med virkning fra 01.05.2011.

### 2.1.14 Tariffoppgjøret 2012

- Det ble gitt et generelt lønnstillegg til ansatte i kapittel 4 på 2,7 % av den enkeltes grunnlønn pr 30.04.2012, minimum kr 12.000 i hel stilling med virkning fra 01.06.2012.
- Det ble gitt lønnstillegg på minstelønnstabellen i de 5 lønnsgruppene ut over det generelle tillegget med virkning fra 01.07.2012.
- Ansatte med minst 20 års ansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn kr 338.300 i hel stilling med virkning fra 01.07.2012.
- Det ble avsatt en pott til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.1 på 1,0 % med virkning fra 01.09.2012.

### 2.1.15 Tariffoppgjøret 2013

Partene ble etter forhandlinger enige om følgende reguleringer for 2. avtaleår:

- Det ble gitt et generelt tillegg på 0,75 %, minimum kr. 3.100, til alle ansatte med stillingskode i HTA kapittel 4 med virkning fra 1.5.2013.
- Minstelønnstabellen ble justert tilsvarende det generelle tillegget med virkning fra 1.5.2013.
- Ansatte med minst 20 års ansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn kr 350.700 med virkning fra 01.05.2013.
- Justering av minstelønn for unge arbeidstakere som tidligere, som prosentandel av lønnsgruppe 1, 0 års ansiennitet.

### 2.1.16 Tariffoppgjøret 2014 (2015)

- Det ble gitt et generelt tillegg på 2,15 % eller minst kr 8 500 til alle ansatte i stillinger med i kapittel 4, med virkning fra 1.5.2014. Minstelønnsatsene ble hevet tilsvarende.
- Det ble gitt lønnstillegg på minstelønnstabellen for noen lønnsgrupper/ansienniteter ut over det generelle tillegget, med virkning fra 1.5.2014.
- Arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn kr 364 000 pr. 1.5.2014.
- Det ble avsatt en pott til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt 4.1 på 1,0 % med virkning fra 1.9.2014.
- Tillegget for arbeid på lørdag og søndag etter HTA kapittel 1 § 5.2 øker fra minst kr 40 til minst kr 50 per arbeidet time fra 1.5.2014.

### 2015

- Stillingsgruppenes minstelønn blir fra 1.5.2015 erstattet av et delvis nytt lønnssystem hvor arbeidstakere får et lønnstillegg for ansiennitet som i sin helhet legges på den enkeltes årslønn. Ved hovedoppgjøret i 2014 ble det avtalt sentrale lønnstillegg pr. 1.5.2015 for ansatte med stilling i HTA kapittel 4. Garantibeløpet pr. 1.5.2015 ble satt til 377 400.

## **2.2 Lønns- og personalregisteret (LPR)**

### 2.2.1 Lønns- og personalstatistikk

LPR er et lønns- og personalregister som inneholder individopplysninger om arbeidstakere som hører inn under KA's tariffområde. Registeret er bygget opp tilsvarende som PAI-registeret (Personal-Administrativt Informasjonssystem) i kommunesektoren.

### 2.2.2 Omfang

LPR inneholder data for arbeidstakere i menighetsråd, kirkelig fellelsråd og andre virksomheter som er medlemmer i KAs arbeidsgivervirksomhet.

Registeret inneholder følgende typer tilsetnings-/avlønningsformer:

- arbeidstakere i hovedstilling som mottar fast lønn pr måned,
- arbeidstakere i bistilling som mottar fast lønn pr måned,
- timelønnte.

### 2.2.3 Omfang av data til bruk i denne rapporten

Det er kun data for medlemmer som følger KA's tariffområde som blir brukt i denne rapporten.

Tallstørrelsene i denne rapporten bygger på opplysninger om arbeidstakere både i hovedstilling og bistilling som mottar fast lønn pr. måned. Hvis det ikke framgår av tabellhodet, omfatter tabellen bare hovedstillinger.

Arbeidstakere på sysselsettingstiltak, unge arbeidstakere og lærlinger samt timelønnte er ikke med i beregningene i denne rapporten. Slike opplysninger brukes etter behov.

Arbeidstakere i bistilling som mottar fast lønn er med i lønnsmassen.

### 2.2.4 Lønnsbegreper som beregningsgrunnlag i denne rapporten

Lønns- og personalregisteret inneholder 4 lønnsgrupper:

- a) grunnlønn pr månedsverk
- b) faste tillegg pr månedsverk
- c) variable tillegg pr månedsverk
- d) variabel overtid pr månedsverk

Ved innrapportering fra de kirkelige arbeidsgivere, er det henvist til de kriteriene og spesifikasjonene som framgår av rundskriv nr. 11/2014 med vedlegg. Ny utgave av LPR-modulen ble tatt i bruk i 2013 (fra Winorg til Columbus). Endringen var i hovedsak av visuell karakter/nytt brukergrensesnitt. I tillegg var det spesifiserte felter for variable tillegg mot tidligere samlet rapportering, samt nye felter knyttet til stillingsprosenter i barnehagestillinger. I 2014 ble brukergrensesnittet igjen justert noe på bakgrunn av tilbakemeldinger året før.

Det er kun lønnsgruppene a) – c) som brukes ved beregningene i denne rapporten. Disse lønnsgruppene viser tillegg som arbeidstakerne får for ordinær avtalt arbeidstid.

Variabel overtid er ikke med i statistikken.

## **2.3 Beregningsmetode**

De konsekvensberegningene som brukes ved lønnsoppgjørene viser prosentvis endring i gjennomsnittlig månedsfortjeneste pr. årsverk fra et år til et annet. Slike konsekvensberegninger tar derfor kun hensyn til endringer i gjennomsnittlig lønnsnivå for arbeidstakerne.

### 2.3.1 Endring i faste og variable tillegg som følge av lønnsendringer

Beregninger av lønnsendringer medfører indirekte tilleggslønnsøkninger for mange arbeidstakere. Årsaken er at disse har lønnstillegg utover grunnlønn. Blant disse tilleggstypene er:

- Kvelds-/natttillegg (5.4.1)  
Dette tillegget er avhengig av grunnlønnsnivået. Kronebeløpet stiger med økende lønn.
- Helligdagstillegg (5.3)  
Dette tillegget er avhengig av grunnlønnsnivået. Tillegget er høyere jo høyere grunnlønn arbeidstakeren har.
- Delt dagsverk (5.5)  
Tillegget er gitt med hhv 1 eller 2½ timelønn.

Ved lønnsberegninger må det tas hensyn til endringer i slike tillegg. Det er utarbeidet særskilte koeffisienter til bruk i disse beregningene. Disse varierer med ulike stillingskoder og lønnsnivå hvor samme type beregning skal utføres.

Utvalget har ikke vurdert denne beregningsmåten eller foretatt noen analyse av koeffisientenes størrelse, men benyttet samme beregningsmetode som KS.

## **2.4 Utvalgets fremtidige arbeid**

TBS-utvalget vil følge utviklingen i området, og om nødvendig arbeide med ytterligere beregninger.

## **2.5 Lønnsglidning**

Lønnsglidning fremkommer beregningsmessig som forskjellen mellom total lønnsøkning i en bestemt periode og tariffmessige avtalte lønnstillegg samme periode. Lønnsglidning er dermed en restpost. Her vurderes nærmere viktige faktorer som forklarer nivået på lønnsglidning og lønnsglidningens elementer.

Når nivået på lønnsglidningen endres, vil også tall som årslønnsvekst og overheng bli endret. Det oppgitte tall for lønnsglidning vil dog ikke være en del av det oppgitte tall for det beregnede overheng.

Faktorer som kan forklare lønnsglidning:

### 2.5.1 Strukturendringer

Endringer i lønsmassesammensetningen mellom enheter fra en telling til en annen kan påvirke lønnsglidningen. Ulik vekst i antall årsverk i medlemsvirksomheter som har forskjellig gjennomsnittslønn vil påvirke glidningen. Opprettelser av nye stillinger vil kunne påvirke glidningen.

### 2.5.2 Ansiennitetsendring

I følge Hovedtariffavtalens ansiennitetsbestemmelser får en del arbeidstakere automatisk økt lønn avhengig av ansiennitetlengde. Dette følger av Hovedtariffavtalens lønnsregulativ. For

tilsetning i mange stillinger vil arbeidstakerne kunne få økt lønn etter 4, 8, 10 og 16 års ansiennitet.

### 2.5.3 Stillingsendring

Lokalt i den enkelte virksomhet foregår lokale forhandlinger vedr. stillingsendringer. Arbeidstakere kan få ny stillingskode med en høyere avlønning. Partene lokalt fastsetter lønnen innenfor gjeldende avtaleverk.

### 2.5.4 Endringer i sentrale særavtaler

Det er ingen bestemmelser i de sentrale særavtalene som har lønnsmessige konsekvenser.

### 2.5.5 Gjennomtrekk/endring ved tilsetning

På den enkelte arbeidsplass kan det være lønnsnivåendringer mellom arbeidstakere som slutter og arbeidstakere som begynner i samme stilling. Lønnsendringer kan også skje f.eks ved at stillingen blir endret til en høyere stilling for å sikre rekruttering. Når f.eks en arbeidstaker begynner med høyere lønn enn den forrige arbeidstakeren, vil det føre til økt lønnsglidning. Dersom arbeidstakeren begynner med lavere lønn, vil det føre til lavere lønnsglidning.

### 2.5.6 Innrapportering

LPR pr. 1.12.2014 for KAs tariffområde inneholder alle arbeidstakere fra de virksomheter som skal gi oppgaver til LPR, samt lønnsendringer som er/skal være foretatt for disse arbeidstakerne siden forrige telling.

Det vil likevel som regel være noen virksomheter som ikke gir oppgaver i tråd med rettledningen for utfylling av oppgaver til Lønns- og personalregisteret (LPR). Slike mangler kan påvirke nivået for lønnsglidningen. Det kan også skje at tillegg som er gitt ved forhandlinger ikke blir rapportert.

KA skiller i denne sammenhengen mellom A- og B-medlemmer. A-medlemmer er *fellesråd* eller *menighetsråd med fellesrådsfunksjoner (i kommuner med ett sokn)* iht. lov om Den norske kirke. B-medlemmer er andre medlemmer som har arbeidsgiveransvar, f.eks øvrige menighetsråd, barnehager og organisasjoner. Det er pr 1.12.2014 innrapportert fra 418 A-medlemmer og fra 77 B-medlemmer. Fra og med innrapporteringen pr 1.10.1998 er både A- og B-medlemmene med i LPR. Fra og med statistikken pr 1.10.1999 er beregningene i Tabell 1 gjort for både A- og B-medlemmer.

### 3. Beregninger

#### 3.1 Rammen ved oppgjøret i 2014 (2015) (kapittel 4)

##### 3.1.1 Sammensetningen av rammen

| År 2014:                             | Lønnsramme-<br>vekst<br>2013-2014 | Datolønnsvekst<br>1.1.2014 –<br>31.12.2014 |
|--------------------------------------|-----------------------------------|--|
| a) Generelt tillegg                  | 1,51 %                            | 2,27 %                                     |
| b) Garantilønn                       | 0,08 %                            | 0,12 %                                     |
| c) Øvrige sentrale tillegg           | 0,49 %                            | 0,73 %                                     |
| d) Pott til lokale forhandlinger     | 0,33%                             | 1,00 %                                     |
| e) Lørdag/søndagstillegg             | 0,09%                             | 0,13 %                                     |
| f) Anslag lønnsglidning i 2014       | 0,42 %                            | 0,63 %                                     |
| g) Lønnsoverheng til 2014            | 0,50 %                            |  |
| Årslønnsvekst 2013 – 2014            | 3,42 %                            |  |
| Datolønnsvekst 1.1.2014 – 31.12.2014 |                                   | 4,88 %                                     |

##### *Merknad:*

Tallet for anslag lønnsglidning er satt lik gjennomsnittet av lønnsglidningen de siste 3 årene. Tabell 1 i denne rapporten viser lønnsglidning for 2014 ut fra tellingen pr 1.12.2014, samt gjennomsnittet for de tre siste årene.

##### 3.1.2 Økonomi 2015

Endringen i G pr. 1.5.2014 betyr at kr 364.000 endres til 377.400 kr pr. 1.5.2015. Endringen innebærer en virkning på årslønnsveksten 2014-2015 på 0,27 % pr. dato og 0,18 % pr. 1.5.2015.

Det ble i 2014 avtalt sentrale lønnstillegg etter ansiennitet med virkning fra 1.5.2015. Virkningen på lønnsveksten er foreløpig beregnet til 1,47 % på dato. Virkningen på årslønnsveksten er foreløpig beregnet til 0,98 %.

##### 3.1.3 Noen nøkkeltall (alle ansatte)

Statistikken i denne rapporten viser at pr 1.12.2014 ble 4.453 årsverk utført av 6.161 arbeidstakere. Disse arbeidstakerne hadde 6.537 stillinger (hovedstillinger og bistillinger). Det har vært en reduksjon i årsverk på 0,5 % fra 1.12.2013 til 1.12.2014.

Kvinner utførte 2.455 årsverk i 3.788 stillinger, menn utførte 1.998 årsverk i 2.749 stillinger. Kvinnens månedsfortjeneste som andel av menns månedsfortjeneste var per 1.12.2014 98 %.

Arbeidstakere i KAs sektor har en gjennomsnittlig *månedsfortjeneste* pr månedsverk pr 1.12.2014 på kr 36.686. Dette tilsvarer en økning på 4,2 % fra 1.12.2013. Disse har videre en gjennomsnittlig *grunnlønn* pr månedsverk på kr 35.976 pr 1.12.2014. Dette tilsvarer en økning på 4,3 % fra 1.12.2013.

For kvinner var det en registrert endring i gjennomsnittlig *månedsfortjeneste* pr. månedsverk på 4,5 % og for menn på 3,9 %. I kroner innebærer dette for kvinner en gjennomsnittlig lønnsøkning på kr 1.549 pr måned, og for menn kr 1.401. I *grunnlønn* var en registrert endring på 4,4 % for kvinner og 4,1 % for menn. I kroner innebærer dette en gjennomsnittlig lønnsøkning på kr 1.514 pr månedsverk for kvinner og kr 1.423 for menn.

### **3.2 Sentrale lønnskomponenter (kapittel 4)**

Beregningene i forbindelse med rammen for lønnsoppgjøret 2014 baserer seg på den arbeidstakermasse som var i registerets beregningslønnsmasse pr. 1.12.2013.

Av tabell 1 framgår det at gjennomsnittlig månedslønn pr. årsverk for hele 2014 har økt med 3,02 % fra foregående år.

Lønnsoverheng til 2015 er beregnet til 1,7 %, mens lønnsglidningen i 2014 er beregnet til 0,01 %. Gjennomsnittlig lønnsglidning 2012-2014 er beregnet til 0,31 %.

Registrert lønnsmasse for 2014 er beregnet til 1.679 millioner kroner.

Lønnsvekst som ikke er forårsaket av sentrale tariff tillegg (lønnsglidning) er vektet slik:

50 % pr 1.1  
50 % pr 1.7

### **3.3 Særskilt om lønnsglidningen**

#### 3.3.1 Strukturendringer

Strukturendringer er drøftet i punkt 2.5.1. Ved uendrete årsverk ved de enkelte medlemsvirksomheter i kapittel 4 ville veksten i månedsfortjenesten fra 1.12.2013 til 1.12.2014 vært 0,1 prosentpoeng høyere enn det tabell 1A viser. Slike strukturendringer trekker ned lønnsveksten.

#### 3.3.2 Gjennomtrekk

Konsekvenser av slike endringer er drøftet i punkt 2.5.5. Lønnsvekst for arbeidstakere i kapittel 4 som var ansatt i medlemsvirksomheter både pr 1.12.2013 og pr 1.12.2014 (identiske arbeidstakere) var 0,4 prosentpoeng høyere enn det tabell 1A viser. Forrige periode var den 0,3 prosentpoeng høyere. Turnover siste år var 13,1 % mens turnover året før var 11,6 %. Denne beregningen viser at ansatte som slutter og begynner samt turnover trekker lønnsveksten ned.

### **3.4 Tabellregister**

I en del tabeller er tall ikke oppgitt av følgende grunner

- Datagrunnlaget er for usikkert til å kunne brukes. Dette gjelder bl.a. når det har vært store endringer i antall årsverk i gruppen i forhold til året før (mer enn 20% endring)
  - Datamassen er for liten til at tall kan oppgis. Dette gjelder bl.a. når gruppen utfører mindre enn 10 årsverk
  - Data mangler
- (i stedet for tall er en prikk (.) benyttet)



| <b>Tabell</b>  | <b>Side</b> |
|--|-------------|
| 1. Hovedtabell.....  | 18          |
| 2. Grunnlønnsintervall (A- og B-medlemmer)                       |             |
| a) Kvinner og menn .....   | 19          |
| b) Kvinner.....  | 20          |
| c) Menn.....   | 21          |
| 3. Stillingsbetegnelse/-kode – lønn (A-medlemmer)                |             |
| a) Kvinner og menn .....   | 22          |
| b) Kvinner.....  | 24          |
| c) Menn.....   | 26          |
| 4. Stillingsbetegnelse/-kode – lønn(A- og B-medlemmer)           |             |
| a) Kvinner og menn .....   | 28          |
| b) Kvinner.....  | 30          |
| c) Menn.....   | 32          |
| 5. Kjønn – årsverk og gjennomsnittslønn                          |             |
| a) A-medlemmer .....   | 34          |
| b) B-medlemmer .....   | 35          |
| c) A- og B-medlemmer .....                                       | 36          |
| 6. Heltid/deltid (A- og B-medlemmer) .....                       | 37          |
| 7. Stillingsbetegnelse/-kode – antall ansatte/stillinger/årsverk |             |
| a) A-medlemmer .....   | 39          |
| b) A- og B-medlemmer .....                                       | 40          |
| 8. Diverse lederstillinger, A- og B-medlemmer                    |             |
| a) Kvinner og menn .....   | 42          |
| b) Kvinner .....   | 43          |
| c) Menn .....  | 44          |
| 9. Kapittel 5, A- og B-medlemmer                                 |             |
| a) Kvinner og menn .....   | 45          |
| b) Kvinner .....   | 46          |
| c) Menn .....  | 47          |
| 10.Kapittel og arbeidstakergruppe .....                          | 48          |
| 11.Ansatte innen trosopplæringsprosjektet                        |             |
| a) Kvinner og menn .....   | 49          |
| b) Kvinner .....   | 50          |
| c) Menn .....  | 51          |
| 12.Lønnsforhold justert for ulike faktorer.....                  | 52          |
| 13.Lønnsforhold .....  | 53          |