

Rapport fra tariffgruppehovedtariffavtale/lønnssystem

KA

Rapport fra tariffgruppe

Bakgrunn:

Bakgrunnen for opprettelsen av arbeidsgruppen er Kirkerådet og KAs samarbeidsavtale som ble inngått høsten 2014, der Kirkerådet uttrykker en intensjon om å melde seg inn i KA så snart dette er rettslig mulig etter opprettelsen av et sentralt rettssubjekt for Den norske kirke (Dnk). Arbeidet er en del av den uformelle forberedelsen fram mot en varslet virksomhetsoverdragelse av statlig tilsatte i Dnk til et sentralt rettssubjekt for Den norske kirke den 1. januar 2017. Arbeidsgruppens fokus har imidlertid vært en uformell forberedelse/kartlegging av fakta frem mot HTA oppgjøret i 2018.

Mandat for gruppen

Personell som i dag er tilsatt i staten følger det statlige lønnsregulativ/lønnssystem. KAs lønnsystem vil måtte gjennomgå med sikte på nødvendige og ønskelige tilpasninger.

Arbeidsgruppen skal identifisere utfordringer og peke på ulike modeller for hvordan et fremtidig kirkelig lønnsystem vil kunne utformes.

Arbeidsgruppen skal skaffe seg oversikt over lønnsmassen og lønnsdata også for arbeidstakere fra det statlige lønnsystemet, blant annet gjennomsnittslønn og lønnsutvikling de siste 3 år og fremstille dette sammen med tilsvarende data fra KA-sektoren. Man skal også innhente opplysninger om ev- omfang av individuelle rettigheter som kan tenkes å ha innvirkning på fremtidige lønnsforhandlinger.

Arbeidsgruppen skal videre gjennomtenke og identifisere eventuelle behov for tilpasninger av systemet for innrapportering og utarbeidelse av det tekniske beregningsgrunnlaget for fremtidige lønnsforhandlinger.

Arbeidsgruppen ble etablert 2. kvartal 2015 med frist for å ferdigstille arbeidet til 1. april 2016.

Deltakere i arbeidsgruppen:

Arbeidsgruppen har bestått av 12 medlemmer, seks fra arbeidsgiversiden og seks fra arbeidstakersiden. Marianne T. Brekke (KA) har vært gruppens sekretær.

Fra arbeidsgiversiden: Gruppens leder har vært Ingrid B. Tenfjord (KA), øvrige deltakere har vært Randi M. Letmolie (KA), Mona Sjødal (KA), Sissel Vartdal(Kirkerådet), Gunvor Taule Mjanger (Björgvin BDR) og Hans Jakob Nes (kirkeverge i Molde)

Fra arbeidstakersiden: Arvid Tønnesen (Fagforbundet), Gisle Salem (Delta) – erstattet av Kai Tangen (Delta) underveis i arbeidet, Trond Dahlen (MFO), Ole- Johs. Huuse (Presteforeningen), Iuliana Pedersen (Naturviterne), Tore Morten Viland (Utdanningsforbundet) – erstattet av Gun Hafsaas (Utdanningsforbundet) underveis i arbeidet.

Arbeidsform:

Gruppen har hatt tre dagsmøter, og ett todagersmøte hvor man åpnet opp møtet for flere deltakere på møtets andre dag. På det åpne møtet deltok personer fra bispedømmerådene, Kirkerådet og fagforeningene. Gruppens drøftinger har vært uformelle og synspunkter som er fremkommet i møtene vil være uforpliktende i senere forhandlinger for medlemmene/de organisasjoner eller organer de

representerer. På det første møtet holdt Jørn Hagen (Kulturdepartementet), og seniorrådgiver Randi M. Letmolie (KA) foredrag om lønssystemet i staten og KA-sektoren, se vedlegg 2.

Når det gjelder mandatets punkt om innhenting av opplysninger om individuelle rettigheter som kan tenkes å ha innvirkning på fremtidige lønnsforhandlinger er departementet blitt forespurt om det finnes en samlet oversikt over dette, men det hadde departementet ikke. Arbeidsgruppen antar imidlertid at det i liten grad er slike rettigheter blant de statlige ansatte, men har ikke hatt mulighet til å gjøre en konkret kartlegging av dette innenfor de rammer som var for gruppens arbeid. Gruppen er videre kjent med at departementet arbeider med en kartlegging av hvilke særavtaler som foreligger på området.

I mandatet for arbeidsgruppen står det også at man skal innhente div. lønnsdata. Arbeidsgruppens sekretær har innhentet slike opplysninger, jf. vedlegg 2 til rapporten.

A. utfordringer og mulige alternativer

Som bakgrunn for arbeidet i gruppen har KA utarbeidet en sammenligning/synopse mellom HTA i staten, og HTA på KA-sektoren. Denne ligger vedlagt rapporten, se vedlegg 1. Ulike lønssystemer i staten og på KA-sektoren

I et normallønssystem er det i tariffavtale fastsatt lønnssetser fra bunn til topp for alle stillinger/stillingskoder/stillingsbetegnelser og hvor avvik ikke forekommer. Staten har et tilnærmet normallønssystem. På KA-sektoren har man et garantilønssystem for de fleste stillingskategoriene med fem ulike lønnsgrupper med ansiennitetsopprykk opp til 16 år. (I tillegg er det en særregel i HTA pkt. 4.6 som gir en særskilt garantilønn for arbeidstakere med minimum 20 års lønnsansiennitet. Beløpet justeres med den prosentvise endringen av folketrygdens grunnbeløp, og er pr. 1. mai 2015 på 377 400 kroner i hel stilling). Øvrige stillinger er plassert i kap. 3 og 5 der lønnsdannelsen foregår lokalt i den enkelte virksomhet.

B. Ulike ansiennitetsstiger

Sammenligningen viste at det største utfordringene nok ligger i forskjellen mellom lønssystemene, og særlig at det er ulik lengde på ansiennitetsstigene for deler av presteskapet og ansiennitetsstigene i KAs garantilønssystem. Sammenligningen viste at det er lengre ansiennitetsstiger for sokneprester i staten enn det som ligger i KAs lønssystem.

Kapellaner/prostiprester og sokneprester er plassert i to ulike lønnsrammer som gir ansiennitetsopprykk opp til henholdsvis 16 år for kapellaner/prostiprester (lønsramme 26) og til 28 år for sokneprester (lønsramme 45). For kapellaner er lengden på ansiennitetsstigen lik med ansiennitetsstigen i KAs lønssystem, som også gir ansiennitetsopprykk opp til 16 år.

Kateketer er plassert i lønsrammene 17 som gir ansiennitetsopprykk opp til 24 år og lønsramme 23 som går til 28 år. Det er pr. 1. september 2015 bare 7 personer i kateketkodene i staten, ettersom de fleste kateketer nå er tilsatt av kirkelig fellesråd. Alle disse er plassert i lønsramme 23.

Spesialprester, seniorprester, proster, domproster og biskoper er plassert i fem ulike spenn.

De fleste «merkantilt» ansatte i bispedømmerådene og Kirkerådet er plassert i ulike spenn ut fra lønnskode. Av dagens «merkantilt» ansatte er det bare konsulenter (kode 1065, lønsramme 17) og førstekonsulenter (kode 1408, lønsramme 21) som er plassert i ramme. Lønsramme 17 går opp til 24

år og lønnsramme 21 går til 10 år. Pr 1. september 2015 er det 4 personer i konsulentkode 1065, og 23 personer i førstekonsulentkode 1408.

Ev. fremtidige modeller:

Sokneprestene har for kort tid siden blitt flyttet fra lønsspenn til lønnsramme. En modell vil kunne være at det skjer så få endringer som mulig i dette systemet nå/at man «får med» lønnsrammene, og særlig lønnsramme 45 for sokneprester over i KA-sektoren og lager et nytt kapittel eller lignende for noen eller alle de tidligere ansatte i staten. En annen modell vil kunne være at prestene og de merkantilt ansatte plasseres inn i en ny eller eksisterende lønnsgruppe i KAs eksisterende garantilønssystem, ev. plasseres inn i kap. 3 eller 5 i KAs HTA.

C. Lønnskoder, sentral og lokal lønnsdannelse

De fleste merkantilt ansatte i staten er plassert i både lønnsrammer og spenn i ulike koder i de såkalte «gjennomgående stillinger», jf. lønnsplanhefte HTA i staten. Dette er eksempelvis sekretær, konsulent, førstekonsulent, rådgiver, seniorrådgiver, personalsjef, avdelingsdirektør, direktør osv. KAs lønssystem inneholder færre lønnskoder for merkantilt ansatte enn statens system. Enkelte av disse stillingene er i KAs system plassert utenfor garantilønssystemet i kap.4 og ligger i kap.3 og kap.5 hvor lønnsdannelsen skjer lokalt i den enkelte virksomhet. Når det gjelder lederstillinger skjer lønnsforhandlingene for disse innenfor KA-systemet utelukkende lokalt slik situasjonen er i dag. Dette utgjør en forskjell i forhold til systemet i staten der også lederstillinger som avdelingsdirektører, direktører og biskoper er plassert i spenn og inngår i de sentrale forhandlingene. Spennene for disse stillingene er store, og det kan derfor være store forskjeller på lønsplasseringen innenfor samme kode.

D. En eller flere lønsmasser?

En modell vil være at man etter overføringen fra staten fremdeles bare har en lønsmasse som omfatter både fellesrådsansatte og de tidligere statlige arbeidstakerne. En annen modell vil kunne være at man deler det fremtidige KA-området i flere lønsmasser, en for de fellesrådsansatte og en for de tidligere statlige ansatte slik at disse blir forhandlet hver for seg.

Andre ulikheter i avtalene

Gruppen har avdekket en rekke forskjeller i bestemmelsene i staten og på KA-sektoren, men ettersom oppbygningen av avtalene er så ulik vil det kunne være flere ulikheter, og bestemmelser i særavtaler vil også kunne medføre ulikheter som ikke er avdekket. Oppregningen er derfor ikke en helt uttømmende beskrivelse av ulikhetene på de to områdene:

- Statens HTA er generelt sett mer detaljert og omfattende enn KAs HTA. Statens har også mange flere både sentrale og forbundsvis særavtaler enn KA-sektoren.
- Partsforhold på ulikt nivå (hovedsammenslutningsmodell i staten, mens forbundsmodell på KA-sektoren.). Dette er nærmere beskrevet fra tariffgruppen som har sett på hovedavtale og medbestemmelsesordninger.
- Det er mulig å føre sentrale justeringsforhandlinger også i fredstid innenfor staten, men ikke tilsvarende muligheter i KA-sektoren.
- Har «resirkulerte midler» i staten – ikke tilsvarende i KA.
- Enkelte grupper holdes utenfor potten i KA sektoren – ledere i kap. 3 og arbeidstakere som er plassert i kap. 5.

- Det er litt ulike bestemmelser om særskilte forhandlinger.
- Det er litt ulike regler om godskriving av ansiennitet, ikke bestemmelser om akademikergaranti i KA
- Ikke «felles-» eller «områdetillitsvalgt» i staten slik som på KA-sektoren.
- Det er visse ulikheter i reglene om overtid.
- Det er visse ulikheter i reglene om tillegg for kveld og helgearbeid – det er pluss og minus på begge sider, og vanskelig å si hvilket område som totalt sett har best regulering. Statens HTA må her suppleres av prestenes arbeidstidsavtale.
- I reglene om arbeidsfrie perioder er det en forskjell (staten har 36 timer, mens aml. har 35 timer).
- Nokså like regler om fridag to dager i uken. I staten rett til fri annenhver søndag, mens i KA-sektoren skal en søndag i mnd. være fri. (Her må statens HTA suppleres av prestenes arbeidstidsavtale).
- Det er ulik type beredskap innenfor presteskapet og for fellesrådene.
- Det er noen ulikheter i bestemmelsene om amming.
- Staten har en egen administrativ ordning som gir utvidede rettigheter ved dødfødsler etter 27. svangerskapsuke.
- Visse ulikheter i enkelte bestemmelsene om militærtjeneste.
- Det er noen ulikheter i bestemmelsene om reise (begge områder bruker statens satser, men enkelte særregler i KA-sektoren om fradrag for en «arbeidsreise hver tjenestereise»)
- For tjenestereiser innen tjenestedistriktet gjelder ikke statens reiseregulativ § 9 om kostgodtgjørelse innenfor KAs avtale. Her må også HTA suppleres av prestenes arbeidstidsavtale.
- Det er noen ulikheter i bestemmelsene om godtgjøring på leir for prester og for ansatte i KA-sektoren.
- Det er ulikheter i ytelser ved dødsfall/gruppelivsordning (Det er generelt noe høyere ytelser i staten enn på KA-sektoren. Det er ikke knekkpunkt i staten, mens i KA-sektoren reduseres erstatningsutbetaling for personer over 51 år. Begravelsesbidrag er 3G i staten, og 2G i KA).

Felles tariffvilkår?

En modell vil kunne være at man får mest mulig felles tariffvilkår mellom de ulike ansattgruppene i kirken av hensyn til den lokale samhandling. En annen modell ved overgangen vil kunne være at man endrer så få ting som mulig på de statlige tilsetningsvilkårene, slik at endringen for de arbeidstakerne som skal overføres blir så liten som mulig

Det er blitt fremhevet at det er viktig at et nytt system blir så presist som mulig, så man unngår fortolkningstvil om regelverket.

Det er også blitt fremholdt at det er lønns-/ansiennitetsstigningene som er særlig viktige, ikke nødvendigvis så viktig å få med seg en oppbygging av lønnsystem med lønnstrinn, som i staten.

Teknisk beregningsutvalg/Lønns- og personalregister

I mandatet for arbeidsgruppen står det at man skal se, gjennomtenke og identifisere eventuelle behov for tilpasninger av systemet for innrapportering og utarbeidelse av det tekniske beregningsgrunnlaget for fremtidige lønnsforhandlinger. Innenfor den tidsrammesom var til rådighet har det ikke vært

hensiktsmessig og praktisk mulig for arbeidsgruppen å gå inn i denne problemstillingen, og man har derfor prioritert å gå grundigere inn i de øvrige problemstillingene i mandatet i stedet.

Lønnsstatistikk

Gruppen har innhentet lønnsstatistikk fra Kulturdepartementet pr 1. september 2015 og fra KA-sektoren, se vedlegg 2. Gjennomsnittslønnen for de ansatte i staten var da på 566.706. kr. Statens lønssystem er inndelt i lønnstrinn, og de ansatte som skal overføres har pr 1. september 2015 lønn fra lønnstrinn 48 (kode 1065 konsulent) som i lønnstabell som gjelder fra 1. mai 2015 utgjør ca. 417.000 kr til lønnstrinn 91/92 (kode 1170 biskop), som utgjør ca. 1.040.800 kr i årslønn. På KA-sektoren er gjennomsnitt grunnlønn for alle ansatte i 2015 på 442.236 (ikke inkl. faste og variable tillegg og overtid).

Videre prosess før virksomhetsoverdragelse

Arbeidsgruppen forutsetter at det må skje formelle forhandlinger mellom partene i forbindelse med virksomhetsoverdragelsen. Fokuset i arbeidsgruppen har vært en forberedelse fram mot lønnsoppgjøret i 2018.

KA har berammet møte med de berørte parter på arbeidsgiver og arbeidstakersiden den 4. mai 2016, for å planlegge den videre prosess med ev. overgangsforhandlinger fram mot overdragelsen som ventelig vil skje den 1. januar 2017.

Vedlegg:

- 1) Synopse/sammenligning av HTA i staten og KA-sektoren
- 2) Lønnsopplysninger fra Kulturdepartementet og KA
- 3) Etatsstatistikk fra Kulturdepartementet
- 4) Foiler fra faglige foredrag fra Jørn Hagen (Kulturdepartementet) og Randi M. Letmolie (KA).
- 5) Møtereferater

Ingrid B. Tenfjord	Arvid Tønnesen
Mona C. Sjødal	Ole-Johs. Huuse
Randi M. Letmolie	Kai Tangen
Sissel Vartdal	Gun Hafsaas
Gunvor Taule Mjanger	Trond Dahlen
Hans Jakob Nes	Iuliana Pedersen

Sekretær: Marianne T. Brekke