

# Tariffnotat 2024

Informasjon og spørsmål fra KA til virksomhetene i Den norske kirke i forbindelse med hovedoppgjøret 2024



Hovedorganisasjonen KA

## FORORD

I år er det igjen et hovedoppgjør, der hele hovedtariffavtalen (HTA) for Den norske kirke 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 11. og 12. juni. I dette notatet vil vi gi et kort bakteppe for forhandlingene, og 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. Dette 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 i de aller fleste bispedømmer. [Tid og sted for konferanse i ditt område finner du 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 arbeidsgiverkonferansene.

**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 på konferanse!

**Oslo, mars 2024**  
**Marit Halvorsen Hougsnæs**  
**administrerende direktør**

# 1. FORHANDLINGSSYSTEMET I KA-OMRÅDET

## 1.1 Sentrale lønnsoppgjør

KA forhandler årlig med 24 arbeidstakerorganisasjoner om å bli enige om felles tariffavtaler og lønnsjusteringer. I de sentrale lønnsoppgjørene er det ansatte som er innplassert i HTA kapittel 4 som 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 rettssubjektet Den norske kirke (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. 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 eventuelt 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.

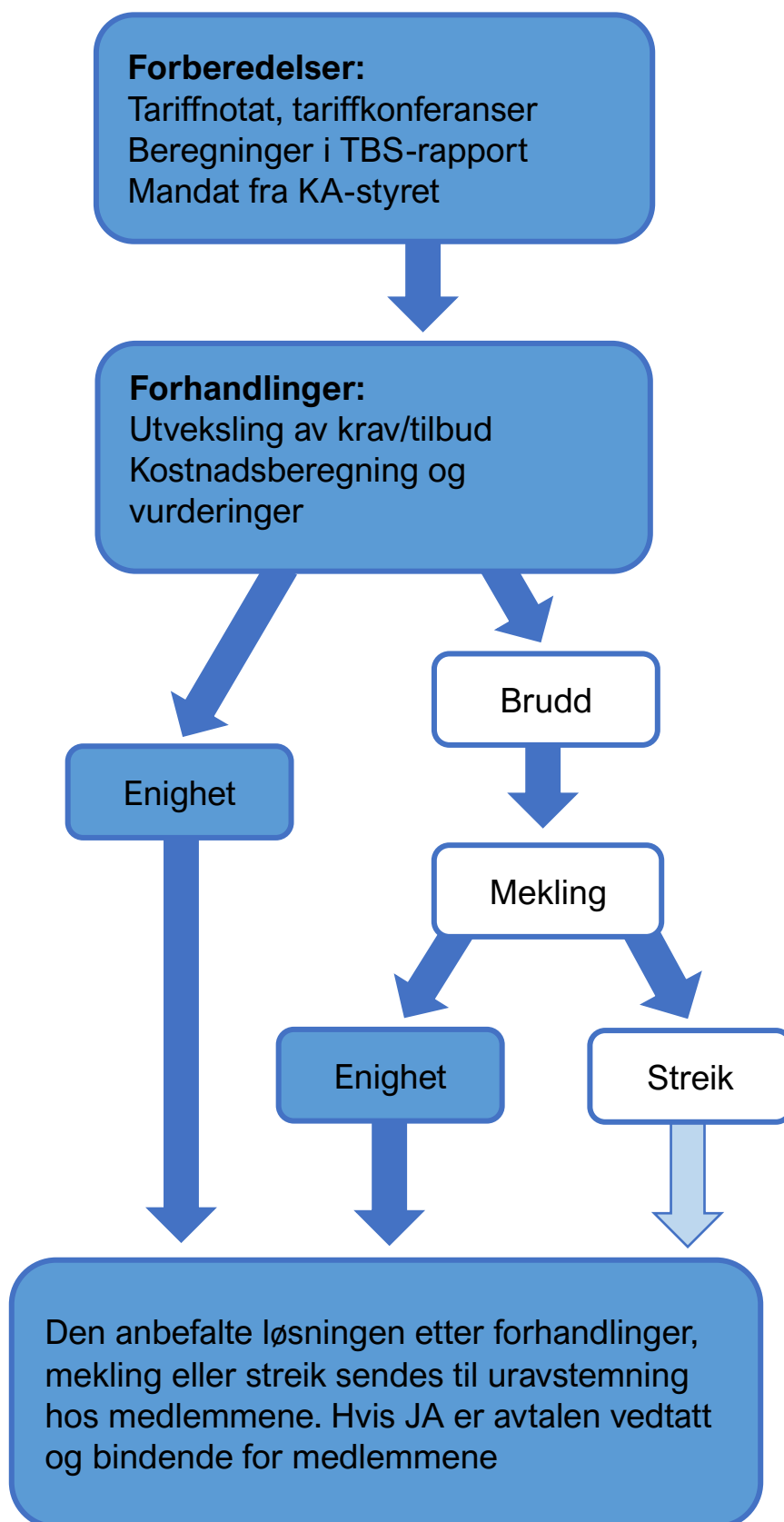
I år er det avtalt sentrale forhandlinger for Den norske kirke tirsdag 11. og onsdag 12. juni. I forkant av forhandlingene vil partene ha sendt ut krav (fra arbeidstakerorganisasjonene) og tilbud (fra KA). Målet er å enes om lønnsjustering for de grupper vi skisserte over, og eventuelt endringer i andre 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. 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 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).

## 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 (kommunesektoren) 5,6 % og i staten 6,4 %. TBU anslår en moderat økning av arbeidsledighet. KA og fagforeningene utarbeider en rapport på bakgrunn av tallen på vår sektor (TBS-rapport). Den vil sannsynligvis foreligge i mai.

Når det gjelder den økonomiske situasjonen for kirken, viser tall KA som har innhentet fra fellesrådene og rDnk, at tilskudd fra stat og kommune noen steder har stagnert, blitt redusert eller ikke vært i henhold til lønns- og prisvekst. Vårt inntrykk er at dette har gitt budsjettutfordringer for flere fellesråd/menighetsråd.

Vi forventer at årets oppgjør også kan bli krevende med tanke på den generelle økonomiske situasjon i samfunnet som fører til høye generelle kostnader og renter som 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 også tidvis 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 kirkelige fellesråd/menighetsråd m.fl.**

Lønnsgruppene avspeiler det utdanningsnivået virksomhetene har krevd ved tilsetting 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 forhandlinger. 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 Kort om lønssystemet i rettssubjektet Den norske kirke**

De tilsatte i rDnk har et annet lønssystem enn fellesråd 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 sokneprester. De senere årene har lønnsjustering for ansatte i rDnk vanligvis vært gitt i prosent.

### 3.3. Stillinger uten fastsatt garantilønn (unormerte stillinger)

Noen av arbeidstakerne i både kapittel 4.6 og 4.7 er plassert i stillinger uten fastsatt garantilønn (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 de får altså ikke tillegg ved ansiennitetsendringer. Dette gjelder blant andre prost og daglig leder i menighet.

#### Garantilønnstabell for menighetsråd/fellesråd med ansiennitetstillegg ser slik ut per 01.05.2023:

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 Lokale lønnsforhandlinger

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 kommunene/KS er det allerede avtalt å ha lokale forhandlinger i 2024.

I 2021 ble det satt av en andel av den sentrale økonomiske rammen til lokale forhandling i rettssubjektet Den norske kirke, og i 2022 til fellesråd/menighetsråd. I 2023 ble det ikke satt av midler til lokale lønnsforhandlinger innenfor kirken.

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. Den lokale potten var på 1 % for fellesråd/menighetsråd i 2022 og 1,1 % for rDnk i 2021.

### 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, desto høyere blir da kronetillegget, selv om prosentsatsen for tilleggene er lik for alle ansatte.
- 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**

Per 1.7.2023 ble det innført nye tilleggslønnsatser for Den norske kirke. Prestene i rDnk hadde fram til dette fulgt statens satser for tilleggslønn. De administrativt ansatte i rDnk hadde imidlertid samme satser for tilleggslønn som fellesråd og menighetsråd. Alle ansatte i Den norske kirke fikk fra denne dato felles satser for tilleggslønn.

For fellesrådene gikk satsene i all hovedsak opp. KA ønsker å gjøre en evaluering av disse satsene, og ønsker i forbindelse med årets lønnsoppgjør tilbakemelding fra virksomhetene om nye tilleggslønnsatser har påvirket økonomien og aktiviteten i virksomheten. Vi ønsker spesielt å vite om aktiviteter som for eksempel leir og annen aktivitet på kveld/helg har blitt redusert som følge av økt tilleggslønn, eller eventuelt om det har medført andre innsparingstiltak.

## **5. PENSJON**

Fellesråd og menighetsråd som er bundet av Hovedtariffavtalen for Den norske kirke er forpliktet til å opprette offentlig tjenstepensjonsordning for sine ansatte.

Pensjonsordningen må oppfylle vilkårene til Særavtale om pensjonsordninger for Den norske kirke. Ansatte i rettssubjektet Den norske kirke har tjenstepensjonsordning i Statens Pensjonskasse, men dette gjelder til og med 31.12.2024.

Finansdepartementet har i 2023 hatt på høring om rDnk fra 1.1.2025 skal kunne etablere en tilsvarende offentlig pensjonsordning som kirkelige fellesråd. Det forventes en endelig avklaring av dette i løpet av våren av om en slik mulighet blir gitt med eller uten tidsfrist.

KA ber om tilbakemelding fra medlemmene på om det er ønskelig å beholde dagens ordning med tariffestet offentlig tjenstepensjon i avtaleverket for Den norske kirke.



## 6. 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. Har dere fått økte kostnader, som følge av endringer i tilleggslønn?
6. Har dere redusert tilbud/arrangementer som følge av økt tilleggslønn, i så fall hvilke typer arrangement? Har dere måttet innføre andre innsparingstiltak som følge av økt tilleggslønn?
7. Er det ønskelig å videreføre tariffestet offentlig tjenstepensjonsordning for tilsatte i Den norske kirke?
8. Er det andre hensyn KA bør ta i lønnsoppgjøret?

Tilbakemeldinger på spørsmålene gis elektronisk [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, lønnsystem, 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.