

Tariffnotat 2025

Informasjon og spørsmål fra KA til
organisasjonsmedlemmene i forbindelse med
mellomoppgjøret 2025



Hovedorganisasjonen KA

FORORD

I år er det mellomoppgjør, det vil si at partene kun skal forhandle om lønnsjusteringer for arbeidstakere i kapittel 4 i hovedtariffavtalen. Det betyr at ingen av de andre bestemmelsene i hovedtariffavtalen er til forhandling.

Forhandlingene er planlagt å finne sted 20. juni for HTA for organisasjonsmedlemmer. 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 tariffkonferanser der årets tariffoppgjør gjennomgås. For at vi skal være best mulig forberedt og ha mandat fra KAs medlemmer til å utvikle de mest relevante avtalene, er tilbakemeldinger fra virksomhetene helt nødvendig.

I år vil vi avholde en digital tariffkonferanse (Teams). Her vil vi gjennomgå KAs lønnssystem, beregningsmodell og forventning til lønnsoppgjøret i noe mer detalj. Tidspunktet for konferansen er **3. april kl. 10**. Du kan melde deg på [her](#).

På begynnelsen av dette notatet er det fire spørsmål som vi ønsker svar på. Du trenger ikke svare på alle.

Frist for å gi tilbakemelding er fredag 2. mai klokken 12.00. For å svare på spørsmålene, klikk deg inn på [denne undersøkelsen](#).

På forhånd tusen takk for dine tilbakemeldinger.

Oslo, mars 2025

Marit Halvorsen Hougsnæs
administrerende direktør

Spørsmål kan rettes til KA på e-post ka@ka.no eller telefon 23 08 14 00

Spørsmål fra KA til medlemmene

Vi ber medlemmene om tilbakemelding på følgende spørsmål i forkant av mellomoppgjøret 2025:

1. Hvordan vurderer dere egen økonomi i år sett i lys av forventet lønns- og prisvekst? Er det store endringer sammenlignet med tidligere år?
2. Hvordan bør de sentrale lønnstilleggene fordeles på de ulike lønnsgruppene? Er det lønnsgrupper, eller ansiennitetstrinn som bør prioriteres og i så fall hvilke? Er det alternativt ønskelig at ansatte får omtrent like store tillegg – enten i kroner eller prosent?
3. Hvor fornøyd er dere som organisasjonsmedlemmer i KA med dagens tariffavtalte pensjonsordning (hybridpensjon)?
 - Meget godt
 - Godt
 - Passe
 - Nokså dårlig
 - Dårlig
 - Andre kommentarer
4. Har dere andre innspill til KA i lønnsoppgjøret?

Tilbakemeldinger på spørsmålene gis elektronisk [her](#), med frist **2. mai 2025 klokken 12.00**.

Den økonomiske situasjonen i virksomhetene

De siste årene har vært preget av en svært presset økonomisk situasjon knyttet til generell prisvekst både for ansatte, virksomhetene og samarbeidspartnere. Dette har gitt store budsjettutfordringer for mange, og har dessverre også ført til nedbemanninger.

I foreløpig rapport fra teknisk beregningsutvalg (TBU), er prisvekst i 2025 anslått til 2,5 %, (3,1 % i 2024). Gjennomsnittlig lønnsøkning for 2024 var for både KS (kommunesektoren) og for staten på 5,4 %, mens den i frontfagene var på 5,3 %. TBU vurderer nivå på sysselsetting som stabil, og prognosene tilsier reallønnsvekst i 2025 ettersom prisstigningen er på vei ned og det er forventet flere rentekutt i løpet av året. Foreløpige prognoser fra økonomer for lønnsvekst i 2025 ligger på mellom 4,25 % og 4,5 %. KA og fagforeningene utarbeider hvert år en rapport på bakgrunn av tallene på vår sektor (TBS-rapport) som utgjør beregningsgrunnlaget for vårt lønnsoppgjør. Den vil sannsynligvis foreligge i mai.

KA har en uttalt lønnspolitikk som innebærer lojalitet til frontfaget og å se hen til lønnsutvikling i sammenlignbare sektorer. KA mener lønn skal være et virkemiddel til rekruttering i en sektor med yrker med høy utdanning og kompetanse. Prognosene tilsier lavere prisvekst og rentenivå i 2025, samtidig som vår sektor preges av usikkerhet i tilskudd og inntekter samt store pensjonskostnader som gir en mer uforutsigbar økonomi enn tidligere.

I HTA for organisasjonsmedlemmer er det tariffestet hybridpensjon og privat AFP for medlemsvirksomhetene. Det eneste unntak er gjort for virksomheter som har beholdt offentlig tjenestepensjon.

Pensjonsordninger og kostnader knyttet til ordningene er et stadig tilbakevendende tema. KA undersøkte i fjor om det var støtte blant våre medlemmer i Den norske kirke om å kartlegge de ulike pensjonsordningene som er i våre tariffavtaler og behov for oversikt over ordninger og alternativer. Ut fra tilbakemeldingene vil KA starte dette arbeidet i år. For medlemmer i HTA for organisasjonsmedlemmer vil alternativ til hybridpensjon være innskuddspensjon. En slik endring vil forutsette at partene, dvs. samtlige fagforeninger og KA, er enige om å åpne opp for en slik mulighet. KA er derfor interessert i å vite om det er ønskelig å foreta en slik kartlegging for organisasjonsmedlemmer, og identifisere mulige alternativer til hybrid tjenestepensjon og hva dette konkret vil bety for virksomhetene og deres ansatte.

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 høyest tillegg i kroner. Jo høyere lønn en arbeidstaker har, desto høyere blir da kronetillegget, selv om prosentsatsen for tilleggene er lik for alle ansatte.

- Lønssystemet 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 være.
- Hvis enkelte yrkesgrupper innenfor lønnsgruppene skal kunne prioriteres, kan dette evt. gjøres ved at det avsettes lønnsmidler til lokale forhandlinger.

Forhandlingssystemet i KA-området

Sentrale lønnsoppgjør

KA forhandler i 2025 med 10 fagforeninger om å bli enige om felles tariffavtaler og lønnsjusteringer for KAs organisasjonsmedlemmer. I de sentrale lønnsoppgjørene er det ansatte som er innplassert i HTA kapittel 4, som får fastsatt lønnsjustering. Det gjelder ansatte i kapittel 4 lønnsgruppene 1-5 i Hovedtariffavtalen, pkt. 4.6, samt stillinger uten fastsatt garantilønn.

Oversikt over gjeldende lønnstabeller med garantilønn pr 1.5.2024 finner du i Hovedtariffavtalen kapittel 4. Hovedtariffavtalen er tilgjengelig på våre [nettsider](#).

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.

Gjennomføring av forhandlingene

Årets sentrale oppgjør er et mellomoppgjør. Det vil si at sentrale parter bare skal forhandle om lønnsjusteringer for ansatte i kapittel 4, og ikke andre endringer i avtalene. 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 fagforeningene om en forhandlingsløsning. De ulike fagforeningene har oftest ulike prioriteringer, og KA må søke å forene disse ulike kravene til et samlet tilbud. Dette bør både ivareta arbeidsgivernes behov og økonomiske bæreevne, og også balansere de ulike krav som kommer fra de ulike fagforeningene.

I et mellomoppgjør vil den anbefalte løsningen etter forhandlinger, og evt. mekling eller streik sendes til godkjenning hos styret i KA, ifølge vedtektene for KA. Hvis styret godkjenner forhandlingsresultatet, er avtalen vedtatt og bindende for medlemmene.