



Tariffrevisjonen pr 01.05.1999

Partene i KA's tariffområde kom den 26.05.1999 til enighet om et anbefalt forslag etter forhandlinger om reguleringer for 2. avtaleår i tariffperioden. Resultatet har de samme økonomiske elementene som i KS-området, med nødvendige tilpassingen til KA-området. Alle parter har godkjent forslaget. Det anbefalte forslaget følger i sin helhet som vedlegg til dette rundskrivet.

Forarbeid

Allerede ved tariffrevisjonen i 1998 var etter- og videreutdanningsreformen (EVU) tatt inn som et sentralt element under forhandlingene. Partene ble da enige om å arbeide videre med en del spørsmål i et partssammensatt utvalg. Et tilsvarende arbeid ble foretatt i kommunalt tariffområde. Partene i KA's tariffområde var kjent med denne rapporten når de gikk i gang med sitt arbeid. Utvalget ferdigstilte den avsluttende rapporten den 18. mai 1999.

KA har som kjent samlet inn lønns- og personaldata fra alle medlemmene i et eget register. KA benytter kompetansen i KS ved beregningene som gjøres i forkant av tariffoppgjørene. Resultatet av beregningene behandles i et eget partssammensatt utvalg, det tekniske beregnings- og statistikkutvalget (TBS). TBS-utvalget avga en rapport med statistikk og tabeller datert 18. mai 1999.

Begge rapportene er tilgjengelige fra KA's sekretariat.

Arntsen-utvalget

Den uroen som kom etter inntektsoppgjørene både i privat og offentlig sektor i 1998 førte bl.a. til at Regjeringen nedsatte et utvalg sammensatt av sentrale aktører, det såkalte Arntsen-utvalget. Rapport fra utvalget ble overlevert statsråden 1. mars 1999, og inneholder en del svært viktige konklusjoner som har hatt betydning for oppgjørene i 1999. I korte trekk la rapporten premisser både for EVU-reformen, og den økonomiske rammen før oppgjørene. I tillegg til analysen av relasjonene mellom de forskjellige

tariffområdene, konkluderte Arntsen-utvalgets rapport med at inntektsoppgjørene i 1999 burde ha en ramme på om lag 4,5%.

De økonomiske komponentene

Problemerkene ved en slik prosentfastsatt ramme, er at de forskjellige tariffområdene har ulike måter å beregne lønnsveksten på, og at de reelle lønnstilleggene får forskjellige prosentvise utslag alt etter det gjennomsnittlige lønnsnivået i utgangspunktet. Det siste fenomenet illustreres best slik: Et kronetillegg på den offentlige lønnstabellen vil tilsvare en beregnet prosentvis lønnsvekst i statens område. Samme kronetillegg vil gi høyere prosentvis lønnsvekst i kommunal sektor, og ytterligere høyere lønnsvekst i KA's tariffområde. Grunnen til dette er at det gjennomsnittlige lønnsnivået i kommunal sektor er lavere enn i staten, og på kirkelig sektor enda lavere enn i kommunal sektor.

Rapporten fra TBS-utvalget i KA-området viser at KA-området har hatt en betydelig høyere lønnsvekst fra 1997-1998 enn i KS-området. Det skyldes særlig at området har hatt en stor lønns glidning, på ca 1% fra 1997 – 1998. Glidning er den registrerte lønnsveksten som ikke er avtalt gjennom sentrale rammer. TBS-utvalget skal senere analysere nærmere hva glidningen består av, men mye kan tyde på at det skyldes strukturelle forhold knyttet til etableringsfasen etter innføring av ny kirkelov, og endringer i rapporteringsgrunnlaget.

De økonomiske komponentene er slik, sammenliknet med KS-området:

Komponent	KA (%)	KS (%)
Overheng til 1999	4,100	4,390
Glidning	1,010	0,300
Arbeidsleder/fagleder	0,065	0,047
Lønnsramme 1 – 12 pr 01.08	0,032	0,035
Lokale lønnsforhandlinger pr 01.12	0,050	0,050
Andre tiltak	0,005	0,061
Sum	5,262	4,883

På tross av at de tallmessige beregningene i begge sektorene er høyere enn 4,5 %, anser partene i KA-området – som i KS-området – at dette oppgjøret likevel er i tråd med Arntsen-utvalgets tilråding. Den forholdsmessig store registrerte lønnsglidningen er likevel en spesiell utfordring for KA-området. Hvis den ikke innen rimelig tid stabiliserer seg på et normalt nivå, må partene vurdere særskilte tiltak i den retning.

Resultatet/iverksetting

Resultatet av forhandlingene, som er godkjent av alle parter, følger i sin helhet som vedlegg til dette rundskrivet. Iverksetting skal skje i henhold til de enkelte virkningstidspunkter. Nedenfor vil vi gjøre rede for hovedpunktene i det anbefalte forslaget.

Etter- og videreutdanningsreformen

Progresjonen i arbeidet med EVU-reformen følger den samme malen som er gjennomført i arbeidslivet for øvrig, og hovedtrekkene her ble formet i LO/NHO-oppgjøret med bidrag fra Regjeringen. Teksten fra oppgjøret i kommunesektoren er tilpasset til KA's tariffområde. Arbeidet videre vil primært foregå sentralt i et partssammensatt utvalg. Partene skal til sammen bidra med kr 150.000 til utvikling av EVU-reformen.

Engangsttrekk i lønn

Alle tilsatte skal trekkes kr 12 for å finansiere arbeidstakersidens andel av utviklingsmidlene. Det er ikke fastsatt noen begrensninger i forhold til stillingsstørrelse, lønsplassering eller organisasjonstilknytning. Trekket skal foretas for alle i **september 1999**, samtidig med tilsvarende trekk i kommunene. Lønns-

trekket skal foretas *etter* skattetrekket. Det samlede trekket i virksomheten overføres umiddelbart etter til:

Kirkens Arbeidsgiverorganisasjon
Postboks 5056 Majorstua
0301 OSLO
Konto nr 0813 51 73380

Vær oppmerksom på at kontoen ikke er KA's ordinære bankkonto, men en konto særskilt for dette formålet. Giroen/transaksjonen merkes «EVU-trekk», og påføres fellesrådets/virksomhetens navn. Det er fellesrådet/menighetsrådet/virksomheten som har ansvar for å se til at trekket blir foretatt. Der hvor lønnsutbetalingene blir administrert av kommunen, må fellesrådet selv informere kommunen om dette, og sørge for at pengene blir oversendt til KA.

Lønn

Lønnstabell

Det er ikke foretatt endringer i lønnstabellen. Den er fortsatt lik i hele offentlig sektor: stat, kommune (også Oslo) og kirke.

Lønnsrammer

Det er foretatt justeringer i lønnsrammene 1-12 med virkning fra 01.08.1999 slik det framkommer i vedlegget fra side 9. Alle disse lønnsrammene har fått hevet minstelønn med 1–3 lønnstrinn. Lønnsramme 5, 6 og 9 har i tillegg fått opprykksregel til lønnsrammekode 2 etter 16 års lønnsansiennitet.

Lokale forhandlinger

Det er avsatt 0,05 % av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter kapittel 5, pkt 5.1 med virkning fra 01.12.1999. Dette utgjør beregnes som 0,6 % av regulativlønn utbetalt i lønsmassen i 1998 i den enkelte virksomhet. Det er ikke fastsatt spesifikke føringer eller vektlegginger for på forhandlingene. Det er fastsatt følgende frister i forbindelse med forhandlingene:

- Krav/tilbud skal utveksles innen 01.10.1999
- forhandlingene skal gjennomføres innen 15.11.1999

- frist for anke etter pkt 5.1.1 er satt til 01.12.1999.

Fra noen av KA's medlemmer har det vært meldt et behov for å samordne forhandlingene i et område med flere arbeidsgivere. Medlemmene ble gitt mulighet til å uttale seg om spørsmålet i rundskriv nr 3/99. Synspunktene KA mottok var ikke helt entydige, men et klart flertall ville beholde forhandlingene innenfor virksomheten. Partene drøftet spørsmålet under forhandlingene, og ble enige om at det kan gjennomføres et *teknisk* (ikke *økonomisk*) samarbeid der hvor dette er hensiktsmessig.

KA minner om det lønnspolitiske drøftingsmøtet etter pkt 5.0, som er stedet for å drøfte både lokale prioriteringer og den praktiske gjennomføringen av forhandlingene.

KA vil utarbeide et eget rundskriv med veiledning omkring de lokale forhandlingene til høsten (jfr B-rundskriv nr 12/97).

Arbeidsleder/fagleder, Hovedtariffavtalen kapittel 3, pkt 3.4.0.1 og 3.4.0.2 (side 41)

Etter de omfattende justeringene av lønnsrammene pr 01.09.1998, oppstod det endrede relasjoner mellom ledere og dem de er satt til å lede. I flere tilfeller fikk ledere lik eller lavere lønn enn dem de er satt til å lede. Ved årets oppgjør er det gjort tiltak for å rette opp dette.

Minimum lønsplassering for arbeidslederstillinger i lønnsstruktur 1 er endret fra ltr 20 til ltr 22 og for faglederstillinger i lønnsstruktur 2 fra ltr 28 til ltr 30 med virkning fra 01.08.1999. De stillingskodene som omfattes av reguleringen er uttømmende listet opp i Hovedtariffavtalen, vedlegg 1A, side 57. Det understrekes at denne bestemmelsen utelukkende styres av de opplistede stillingskoder, og skal ikke underlegges noen form for vurdering

Partene er også enige om en sikringsbestemmelse om relasjonen mellom ledere og dem de er satt til å lede (vedlegget side 6):

«Arbeidstakere i Arbeidsleder-/faglederstillinger i lønnsstruktur 1 og 2, jfr. Vedlegg 1A til Hovedtariffavtalen side 57 som har lik eller lavere lønn enn dem de er satt til å lede, skal som hovedregel ha et tillegg på to lønnstrinn høyere enn dem de er satt til å lede.

Unntak fra denne ordningen vil eksempelvis være underordnet som har stilling med selvstendig fagansvar i hht Tjenesteordning, personlig avlønning etter Hovedtariffavtalen kapittel 1, pkt 3.4, særskilt avlønning på grunn av spesial-/spisskompetanse, retrettstilling og lignende.

Tillegget skal gis senest med virkning fra 01.12.1999, og skal unntas fra karensbestemmelsene i Hovedtariffavtalens kapittel 2, pkt 2.3.2. Utgiftene kan belastes den lokale pott [til lokale forhandlinger etter kapittel 5, pkt 5.1]. For øvrig vises til årets lokale drøftinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 5, pkt 5.0»

Sikringsbestemmelsen skal som et engangstiltak korrigere skjevheter som oppstod ved tariffoppgjøret i 1998 i lønnsrelasjoner mellom arbeidsleder/fagleder og dem de var satt til å lede. Skjevhetene vil framkomme av en sammenlikning mellom lønnsrelasjonene pr 30.04.1998 og lønnsrelasjonene pr 01.12.1998 (etter det sentrale justeringsoppgjøret). Bestemmelsen omfatter bare Regelen gjelder kun arbeidsledere/fagledere i stillingskoder i lønnsstruktur 1 og 2, og er de samme stillingskodene som er listet opp i Hovedtariffavtalen vedlegg 1A, side 57. Lønnsopprykk gis til stillingsinnehavere i ovennevnte stillingskoder som har en direkte lederfunksjon. Dette vil i hovedsak vedrøre formenn/arbeidsledere på kirkegård/krematorium, og styrere ved barnehager. Regelen kommer ikke til anvendelse for f.eks stillingskode 5216 Daglig leder/kirkeverge, 5213 Avdelingsleder eller 5224 Leder (Stillingskoder under Diverse stillinger i vedlegg 1 A, side 58 i HTA).

Utvalg av stillingskoder er identisk med de stillingskoder som omfattes av bestemmelsen om heving av minimumsavlønning

i arbeidsleder/faglederstillinger omtalt over. Bestemmelsene vedrørende arbeidsleder/faglederstillinger bør derfor ses i sammenheng.

Bestemmelsen forutsetter en reell lederfunksjon for minimum 2 arbeidstakere.

At dette er en hovedregel, innebærer at det er en del unntak. Opplistingen i forhandlingsresultatet er eksempler, og ikke uttømmende for unntak fra hovedregelen. Et aktuelt unntak i KA's tariffområde Det mest typiske vil være daglige ledere av menighetsrådets virksomhet som f.eks er innplassert i stillingskode 5161 Avdelingsleder eller 5196 Avdelingsleder. Her vil ikke lønns plasseringen for kateket, diakon og kantor nødvendigvis være aktuell relasjon for lederlønn. Det skal m.a.o. være mulig å ha en lønnsmessig karrierevei for personer med en særskilt spesial-/spisskompetanse uten at lederlønninger må heves tilsvarende. At lederen eventuelt er lavere lønnet enn en tilsatt med spesial-/spisskompetanse, betyr ikke en svekkelse av lederfunksjonene.

Gjennomføring av dette sikringstiltaket skal være gjennomført senest med virkning fra avsluttet senest pr 01.12.99. Opprykk som gis før 01.12.99 belastes ikke den lokale potten. Dersom sikrings-tiltaket inngår i 5.1 forhandlingene med virkning fra og med 1.12.99 skal den lokale potten belastes, og kan belastes potten ved de lokale forhandlingene. Det vil være naturlig at spørsmål knyttet til arbeidsleder/fagleder - problematikken tas opp ved drøftinger etter Hovedtariffavtalen kapittel 5, pkt 5.0. Spørsmålet om belastning av potten vil være naturlig å ta opp under de lønnspolitiske drøftingene etter Hovedtariffavtalen kapittel 5, pkt 5.0. Evt. tvist om sikringsbestemmelsen og belastning av potten vil være omfattet av ankehjemmelen i pkt 5.1.1.

Lønnsøkning som følge av sikringsbestemmelsen gir automatisk endret pensjonsgrunnlag, uavhengig om lønnsøkningen gis innenfor de siste 2 år før

fratreden med alderspensjon, jfr Hovedtariffavtalen kapittel 2, pkt 2.3.2.

Merknad om tilleggs-/spesialutdanning

Partene er enige om følgende:

«Arbeidstakere tilsatt pr. 01.05.1999 i stillinger i lønnsstruktur 1 hvor det forutsettes nyttiggjøring av tilleggs-/spesial-utdanning utover

videregående skoles nivå av minimum 6 måneders varighet innplasseres minimum en lønnsramme over stillingens grunnlønnsplassering.»

Partene har med dette akseptert at det skal innføres tilsvarende merknad i lønnsstruktur 1 som i strukturene 2 og 3. Inntil denne endringen er foretatt, skal arbeidstakere i lønnsstruktur 1 som var

tilsatt pr 01.05.1999 omfattes av denne sikringsbestemmelsen. Bestemmelsen innebærer at det i stillinger hvor det forutsettes nyttiggjøring av tilleggs-/spesialutdanning utover videregående skoles nivå av minst 6 måneders varighet, skal sikres en lønnsramme minst 1 lønnsramme over grunnlønnsplassering. Grunnlønnsplassering er den minstelønn som framkommer for alle stillingskodene i HTA, vedlegg 1 A, side 56.

Så vidt KA er kjent med, er det ikke fra sentralt hold krevd slik tilleggs-/spesialutdanning i noen aktuell stilling i KA's tariffområde. Bestemmelsen kan likevel komme til anvendelse med utgangspunkt i lokale utdanningskrav.

KA anbefaler at de lokale arbeidsgivere utarbeider en stillings- og personalplan, hvor det går fram hva slags utdanning/spesialutdanning som forutsettes i den enkelte stilling. Dette vil også være et godt grunnlag for utarbeidelse av virksomhetens opplærings-/utviklingsplan i ht Hovedavtalen § 15-2.

Partssammensatt utvalg

Partene er enige om at det er flere forhold knyttet til lønnspolitikk og tariffsystemet på KA's tariffområde som det er behov for å arbeide videre med. Det er derfor nedsatt et partssammensatt utvalg som skal arbeide med disse spørsmålene. Rekrutteringssituasjonen for stillinger i KA's tariffområde skal også behandles i utvalget. Utvalget skal arbeide langsiktig, og skal legge fram sin hovedrapport innen 01.01.2002. En delrapport skal foreligge før neste tariffrevisjon 01.05.2000.



Frank Grimstad
direktør