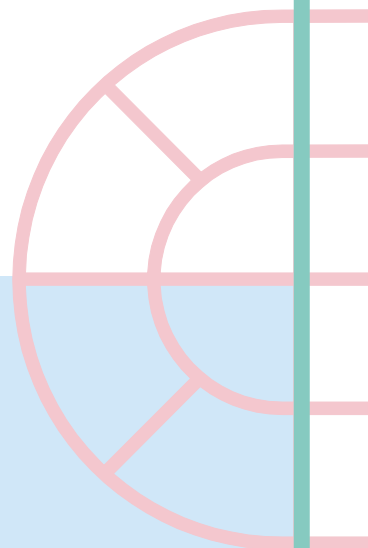




# Debattnotat

Hovedtariffoppgjøret 2016



## Forord

Gjeldende hovedtariffavtale (HTA) på KA-området utløper 30.04.2016. Det vil si at våren 2016 er det som vanlig i partallsår et såkalt hovedtariffoppgjør. Ved et hovedtariffoppgjør er hele Hovedtariffavtalen oppe til forhandling mellom KA og fagforeningene.

I anledning oppgjøret arrangerer KA arbeidsgiverkonferanser fire steder i landet i april og mai. Formålet med konferansene er å møte kirkeverger og rådsrepresentanter for en gjennomgang og debatt rundt aktuelle temaer, med særlig vekt på momenter som kan bli aktuelle i tariffoppgjøret. KA er en medlemsorganisasjon, og det er viktig at medlemmene får anledning til å gi sine innspill i forkant av forhandlingene. Innspillene som fremkommer på konferansene vil bli aktivt brukt av KA ved avklaringen av hva som vektlegges i forhandlingene med fagforeningene.

For å kunne forberede konferansene best mulig utgir KA som vanlig et debattnotat. Formålet med dette er å sette konferansenes deltakere inn i de aktuelle temaene i forkant. I tillegg er notatet også rettet til de av KAs medlemmer som ikke har anledning til å delta på konferansene. Det vil bli sendt ut en Questback (spørreskjema) gjennom KAs nyhetsbrev, samt legges ut på KAs nettsider under fanen *Tariff 2016*. Her kan alle medlemmer som ønsker det svare. Questbacken inneholder de samme ti spørsmålene som er stilt i dette debattnotatet, samt et åpent felt for eventuelle andre tilbakemeldinger. Skjemaet vil åpnes over påske, og fristen for å svare er 15. mai 2016.

For KAs organisasjonsmedlemmer (andre enn fellesråd og menighetsråd) arrangeres det som alternativ til konferansene et eget møte i forkant av forhandlingene.

Vel møtt til konferanse!

Oslo, mars 2016

Frank Grimstad

adm. dir.

## Ord og uttrykk

**Økonomisk ramme** angir totalrammen/kostnaden ved et lønnsoppgjør. Den økonomiske rammen angir årslønnsveksten, det vil si hvor mye utbetalt årslønn endres fra ett år til det neste. Når lønningene økes i løpet av året istedenfor fra 1. januar, vil dette tallet se annerledes ut enn den faktiske lønnsøkningen i kroner og øre som fremforhandles i tariffoppgjøret.

**Lønnsglidning** er den delen av en lønnsveksten som ikke stammer fra sentrale forhandlinger. Dette kan være at en ny ansatt får lavere eller høyere lønn enn den som har sluttet, ansiennitetsendringer eller forhandlinger ved for eksempel stillingsendring eller særskilte forhandlinger lokalt. Lønnsglidningen regnes inn i den totale økonomiske rammen, i form av et snitt av de tre siste års glidning.

**Overheng** angir hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittet for det samme året. Det vil si at overhenget også beskriver hvor stor lønnsveksten vil bli dersom det ikke gjøres andre lønnsendringer det aktuelle året. Overhenget er en del av den økonomiske rammen, og er altså forbrukt allerede før tariffoppgjøret.

**Hovedtariffavtalen (HTA)** regulerer lønns- og arbeidsvilkår for den enkelte arbeidstaker. Det er en toårig avtale som inngås mellom KA og fagforeningene, med utløp 30. april i partallsår.

**Hovedtariffoppgjør** er reforhandlingen av HTA, som skjer annethvert år. Ved hovedtariffoppgjøret er i prinsippet hele HTA oppe til forhandling, for eksempel lønn, pensjon og arbeidstidsbestemmelser.

**Hovedavtalen (HA)** er en fireårig avtale som omhandler grunnleggende spilleregler mellom partene, så som tillitsvalgtordningen, forhandlingsregler, partsforhold og tvistebestemmelser. Nåværende avtale gjelder ut 2017.

**Uravstemning** holdes ved hovedtariffoppgjørene og etter forhandlinger om Hovedavtalen. Uravstemning innebærer at det anbefalte resultatet sendes ut på avstemning blant alle KAs medlemmer som er tilknyttet arbeidsgivervirksomheten.

## Om lønnsoppgjørene generelt og prosessen i KA

Frontfagmodellen danner utgangspunktet for lønnsoppgjørene i Norge. Frontfagmodellen innebærer at lønnsveksten i det norske arbeidslivet koordineres. Den bygger på at norsk økonomi på lang sikt er tjent med at lønnsveksten holdes innenfor rammene som konkurranseutsatt industri ("frontfagene") kan tåle. Lønnsoppgjøret for industrien (mellom LO og NHO) gjennomføres derfor først, og utfallet av disse forhandlingene gir en norm for de andre tariffområdene.

KA forhandler i likhet med øvrige sektorer i etterkant av dette, og normalt også etter at forhandlingene i stat og kommune er avsluttet. Forhandlingene i år er berammet til å starte 17. juni.

Den formelle prosessen starter ved gjennomføring av arbeidsgiverkonferansene, blant annet med bakgrunn i temaer fra dette heftet. Normalt vil styret deretter gi sitt mandat til forhandlingene. Forhandlingene gjennomføres så mellom KA og de 22 fagforeningene som p.t. er part i KAs tariffavtale. I motsetning til for eksempel i kommune og stat, forhandler KA direkte med hver enkelt forening (for eksempel Fagforbundet eller Diakonforbundet) istedenfor med sammenslutningene (for eksempel LO og Unio). Forhandlingene ender så enten med enighet, eller med brudd med påfølgende meglings og eventuelt streik. Når løsningen er på plass, sendes denne til uravstemning blant medlemmene.

KAs medlemmer har gjennom sin innmelding i KA gitt KA fullmakt til å forhandle tariffavtaler på sine vegne. Det vil si at når forhandlingsprosessen er gjennomført og uravstemningen har gitt et «ja», er medlemmene forpliktet til å følge opp resultatet ved å iverksette det.

## Samfunn og økonomi

De økonomiske utsiktene i Norge for 2016 og videre fremover er usikre. Arbeidsledigheten stiger, oljeprisene er lave og det er flere andre elementer som gjør at lønnsveksten sannsynligvis blir lav i år sammenlignet med de siste år. Også i 2015 gikk denne ned i forhold til årene før.

Både LO og NHO varsler at det blir lav lønnsvekst i år i frontfagene, og det er usikkert om og eventuelt i hvilken grad det blir reallønnsvekst, slik man har vært vant med i Norge. Reallønnsvekst vil si at lønnsveksten er høyere enn prisstigningen, slik at arbeidstakerne får mer for pengene enn året før. Anslagene for lønnsveksten i 2016 fra SSB, Finansdepartementet og Norges Bank ligger på under 3 %.

## Nytt lønssystem – lokal lønnspolitikk

I 2015 ble det, i henhold til forhandlingsresultatet fra 2014, innført et delvis nytt lønssystem på KA-området. Systemet inneholder fremdeles en inndeling i fem ulike lønnsgrupper fordelt etter utdanningsnivåer, med ansiennitetsnivåer for hver gruppe.

Tidligere var systemet et rent minstelønssystem, der man ved opprykk i ansiennitetsgruppe var garantert å få minst det angitte kronebeløpet i årslønn. Dersom man av ulike grunner allerede tjente over dette beløpet, ga ansiennitetsopptrykket ingen lønnsøkning. Etter endringene er dette nå slik at det ligger et konkret beløp, for eksempel 7 000 kroner, som man får når man rykker opp et ansiennitetsnivå, uavhengig av tidligere lønn.

I det nye systemet vil dermed det man har fått med seg i lokale forhandlinger, eller eventuelt en høyere startlønn, i praksis bli med videre i lønnsutviklingen, mens den tidligere i praksis helt eller delvis ville bortfalle med tiden. Det vil si at arbeidstaker er garantert å gå opp i lønn selv uten sentrale eller lokale justeringer, så lenge man ikke har oppnådd full ansiennitet. I tillegg ble det lagt inn flere nivåer på ansiennitetsskalaen, slik at det går kortere mellom hver gang arbeidstaker får justert sin lønn på grunn av oppnådd ansiennitet.

Endringene i systemet ble gjort med bakgrunn i ønsker fra både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Imidlertid kreves det at arbeidsgiver er mer bevisst ved nyansettelser og forhandlinger, ettersom eventuell lønn utover minstelønn i større grad vil følge med videre i hele ansettelsesperioden. Det er viktig at arbeidsgiverne sørger for en lokal lønnspolitikk som også innbefatter denne vurderingen.

***Spørsmål 1: Dekker det nye systemet arbeidsgivernes behov?***

***Spørsmål 2: Er det behov for å bruke midler i det sentrale oppgjøret til justeringer/tilpasninger til det nye lønssystemet?***

## Ulike utdanningsgrupper og ansiennitet

Hoveddelen av arbeidstakerne i kirkelig sektor har stillingskode i kapittel 4 i HTA, som angir laveste grunnlønn innenfor fem ulike utdanningsnivåer, fra ufaglært til mastergrad. Disse er igjen inndelt i ulike ansiennitetsnivåer fra 0-16 år, med hver sin laveste grunnlønn/garantilønn. Ved ansiennitetsopptrykk øker lønnen med et gitt kronebeløp. Utover dette er det anledning til å avtale høyere lønn lokalt.

For det sentrale oppgjøret gis lønnsøkninger normalt enten som generelt tillegg til alle ansatte, angitt enten i et kronebeløp eller i prosent, eller som en justering av laveste årslønn for de enkelte lønnsgruppene/ansiennitetsnivåene. Sistnevnte gir mulighet for en differensiering av de ulike gruppene. Ved avveiningen av hvem som bør prioriteres bør det særlig vektlegges rekrutteringshensyn.

Også vektingen mellom de ulike ansiennitetsnivåene er et viktig spørsmål. I dag kommer en relativt høy andel av lønnsutviklingen i gruppene på et høyt ansiennitetsnivå. Samtidig ser vi at snittalderen blant de ansatte på KA-området er og forblir høy, og særlig de under 30 er få. En endret vekting mellom ansiennitetsgruppene kan ha en effekt på rekrutteringen.

Noen av arbeidstakerne i kapittel 4 er plassert i såkalt unormerte stillinger, som ikke er knyttet opp til en lønnsgruppe. Disse vil kun få justeringer dersom man gir et generelt tillegg til alle i kapittel 4, eller at det gis spesifikt tillegg til noen eller alle de unormerte stillingene. Dette gjelder blant annet daglig leder i menighet. KA har tidligere fått meldt inn fra noen fellestingene at dette er utsatte stillinger lønnsmessig, og at det oppleves problematisk når disse har fått justeringer som ligger under det de andre stillingene har fått. I 2015 ble det ikke gjort noen sentrale justeringer for disse stillingene.

I tillegg til kapittel 4 kommer egne lønnsbestemmelser for henholdsvis lederne («kapittel 3») og visse akademikergrupper med særskilt ansvar («kapittel 5»). Lønnsutviklingen for begge disse avtales i sin helhet lokalt, og avlønning av disse vil derfor ikke være et tema i tariffoppgjøret. Imidlertid er KA interessert i en tilbakemelding på hvordan disse bestemmelsene fungerer, og om det er behov for endringer der.

***Spørsmål 3: Hvilke stillingsgrupper bør prioriteres i årets oppgjør for å sikre en best mulig rekruttering til kirkelige stillinger?***

***Spørsmål 4: Bør det gjøres justeringer i ansiennitetsskalaen?***

***Spørsmål 5: Bør årets oppgjør prioritere en eller flere av de såkalt unormerte stillingene i kapittel 4?***

***Spørsmål 6: Fungerer ordningene for gruppene med lokal lønnsdannelse (kapittel 3 og 5) tilfredsstillende, eller er det behov for endringer i regelverket for hvem som hører til disse gruppene, rammene for lønnsjustering eller hvordan lønnsforhandlinger skal håndteres?***

## Lokale lønnsforhandlinger

Spørsmålet om eventuell avsetning til lokale lønnsforhandlinger/lokal pott er vanligvis temaet det er mest uenighet om blant KAs medlemmer. Noen arbeidsgivere ser dette som et viktig virkemiddel i sin lokale lønnspolitikk. For andre oppleves potten som mye arbeid for lite penger, og at den i tillegg kan gi uoverensstemmelser lokalt.

I de fleste hovedtariffoppgjør de siste årene har det vært avsatt en lokal pott. Størrelsen har variert noe, i 2014 var den på 1 %.

**Spørsmål 7: Bør det avsettes midler til lokal pott i 2016, og hvor stor bør den i så fall være?**

## OU-ordningen («opplæring og utvikling»)

På KA-området er det i Hovedtariffavtalen en ordning med innsamling av såkalte OU-midler, jf. avtalens vedlegg 6. Midlene som samles inn utgjør 0,14 % av den totale grunnlønnsmassen blant KAs medlemmer. Arbeidstakers andel er kroner 180 per årsverk per år, og arbeidsgiver dekker det overskytende opp til 0,14 %.

Midlene benyttes til felles opplærings- og utviklingsformål, for eksempel kurs, reisestipender, fagutvalg og utdanningsmuligheter. Formålet med tiltakene og oppbyggingen av OU-ordningen er at medbestemmelses- og tillitsvalgtordningen, samt det generelle samarbeidet mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, skal styrkes. Bruken av midlene bestemmes av et sentralt styre bestående av representanter fra både KA og fagforeningene.

**Spørsmål 8: Er dagens OU-ordning tilfredsstillende, eller er det ønske om endringer i denne? Er det eventuelt åpning for en økning av trekket til mer enn 0,14 %, gjennom en økning av enten arbeidsgivers andel, arbeidstakers andel eller begge?**

## Offentlig tilknytning

Den norske kirke er tett knyttet opp mot det offentlige. Også etter de antatte endringene fra 01.01.2017 vil Den norske kirke fremdeles ha sterke bånd til det offentlige, gjennom blant annet historikk, kultur, kirkebygg, Grunnloven, tjenester som leveres til alle eller de fleste innbyggerne og finansieringsordningen.

Fellesråd og menighetsråd har dessuten en særlig tilknytning til kommunene, både fordi mange har et svært tett og godt samarbeid med sin kommune, og ikke minst fordi kommunene står for mesteparten av finanseringen av fellesrådenes virksomhet. Dette endres ikke i 2017 selv om prester samt regionalt og sentralt tilsatte (i bispedømmerådene og Kirkerådet) som i dag er i staten etter alt å dømme overføres til et nytt sentralt, kirkelig rettssubjekt fra da.

Tariffavtaler og lønssystemer i KA ligger med denne bakgrunn svært tett opp til de kommunale tariffavtalene. Det har tidligere vært relativt unison enighet blant KAs medlemmer om at dette er en ønsket ordning. Det endrede kirkeordningsbildet på sentralt nivå gjør imidlertid at det er relevant å igjen ta opp temaet.

***Spørsmål 9: Er det ønskelig å opprettholde tilknytningen til og likheten med de kommunale tariffavtalene som i dag?***

## **Særavtaletemaer 2016**

I tillegg til Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen, har KA også seks sentrale særavtaler som regulerer spesifikke spørsmål knyttet til visse typer stillinger eller spesielle temaer. Særavtalene er toårige, og de gjeldende avtalene utløper 31.12.2016. Det vil si at de skal reforhandles til årsskiftet. Selv om fokuset i denne omgang er på Hovedtariffavtalen, ønsker vi også å benytte anledningen både på konferansene og i debattnotatet til å ta opp noen temaer fra særavtalene.

I forbindelse med tidligere forhandlinger har det blitt nedsatt to sentrale partssammensatte grupper som jobber med spesifikke temaer knyttet til noen av særavtalene. Dette er én gruppe som har sett på bruken av reglene om kompensasjon for å stille egen bil til disposisjon for arbeidsgiver (fra særavtale om reiseregulativet), og én gruppe som jobber med særavtalen for arbeidstøy, med særlig fokus på liturgisk tøy.

***Spørsmål 10: Er det elementer i særavtalene – enten av de nevnte temaer eller andre ting – som bør endres/fokuseres på i forhandlingene om disse til vinteren?***