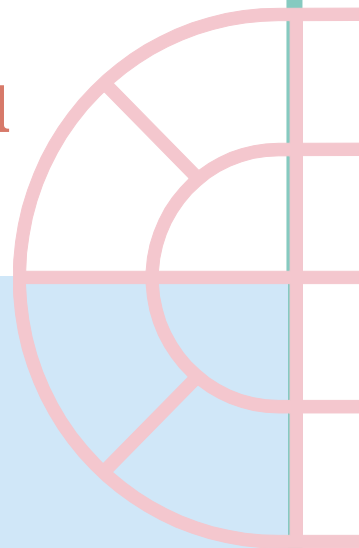


# KA

## Informasjon og aktuelle spørsmål Hovedtariffoppgjøret 2018



## Forord

Gjeldende hovedtariffavtaler (HTA) på KA-området utløper 30.04.2018. Det vil si at våren/sommeren 2018 er det hovedtariffoppgjør, slik at hele HTA er oppe til forhandling mellom KA og fagforeningene.

I anledning oppgjøret arrangerer KA arbeidsgiverkonferanser i alle landets bispedømmer i april og mai, for medlemmer som er organer i Den norske kirke. Organisasjonsmedlemmer har en egen konferanse i Oslo i mai.

I år er det første gang det holdes felles forhandlinger for begge arbeidsgiverlinjer i Dnk, og det er også første gang det holdes egne forhandlinger for organisasjonsmedlemmene. Da er det ekstra viktig for alle medlemmene å benytte anledningen til å både møtes, diskutere innretningen på tariffoppgjøret og få oppdatering på andre aktuelle temaer. 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 i forkant et notat til våre medlemmer med informasjon og aktuelle spørsmål, som du nå leser. Formålet med dette er å sette konferansenes deltakere inn i de aktuelle temaene før konferansene, og gi anledning til intern diskusjon i virksomheten i forkant.

For de som ikke deltar på konferansene er det likevel anledning til å sende innspill på spørsmålene til KA. Dette gjøres via e-post til [ka@ka.no](mailto:ka@ka.no). Skriv «Innspill HTA» i emnefeltet. Tilbakemelding må gis senest 15. mai.

Vel møtt til arbeidsgiverkonferanse, og på forhånd takk for dine innspill!

Oslo, mars 2018

Marit Halvorsen Hougsnæs

adm. dir.

## Ord og uttrykk

**Økonomisk ramme** angir totalrammen/kostnaden ved et lønnsoppgjør. Den økonomiske rammen som omtales viser alltid til **årslønnsveksten**, det vil si hvor mye totalt utbetalt årslønn endres fra ett år til det neste som følge av både de fremforhandlede justeringene og øvrige elementer, jf. nedenfor. 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** er den delen av 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, forhandlinger ved for eksempel stillingsendring eller særskilte forhandlinger lokalt. Lønnsglidningen regnes inn i den totale økonomiske rammen som et anslag, 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 uansett vil bli dersom det ikke gjøres andre lønnsendringer det påfølgende året. Overhenget er en del av den totale økonomiske rammen, men 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, permisjon og arbeidstidsbestemmelser. I oddetallsår holdes det mellomoppgjør, som vanligvis er en ren lønnsforhandling uten resten av HTA.

**Hovedavtalen (HA)** er en fireårig (vanligvis) avtale som omhandler grunnleggende spilleregler mellom partene, så som tillitsvalgtordningen, forhandlingsregler, partsforhold og tvistebestemmelser. Nåværende avtale er som et unntak ettårig og gjelder kun i 2018, og er i all hovedsak en videreføring av forrige avtale.

**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 i Norge 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 denne delen av industrien (mellom Norsk Industri i NHO og Fellesforbundet i LO) gjennomføres derfor normalt først, og utfallet av disse forhandlingene gir en norm for de andre tariffområdene.

Noen år gjennomføres de første forhandlingene som et såkalt «samordnet oppgjør», der det ikke er bare industrien, men en samlet forhandling mellom hovedorganisasjonene NHO og LO (og YS) for privat sektor. I 2018 kjøres disse første forhandlingene som et samordnet oppgjør.

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 hhv 8. juni for organisasjonsmedlemmer og 11. juni for Den norske kirke. Forhandlingene løper deretter i uke 24 og 25.

Den formelle prosessen fra KAs side startet ved at styret ga sitt overordnede mandat til forhandlingene. Deretter gjennomføres arbeidsgiverkonferansene, hvor vi får innspill fra våre medlemmer, blant annet med bakgrunn i temaer fra dette heftet. KA jobber deretter videre med strategier for 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 fagforening (for eksempel Fagforbundet, Juristforbundet eller Presteforeningen) istedenfor med sammenslutningene/hovedorganisasjonene (for eksempel LO og Unio). Forhandlingene ender så enten med enighet, eller med brudd med påfølgende mekling og eventuelt streik. Dersom det blir brudd i forhandlingene slik at det blir mekling hos Riksmekleren, vil KA raskt komme ut med informasjon i den forbindelse til våre medlemmer. Når løsningen er på plass etter enten forhandling, mekling eller streik, sendes resultatet til uravstemning blant medlemmene.

KAs medlemmer av arbeidsgivervirksomheten har gjennom sin innmelding 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.

## Lønnssystem og lokal lønnspolitikk

På KA-området finnes det i dag to lønssystemer – ett som gjelder Den norske kirke (rettssubjektet) og ett som gjelder for alle andre, herunder fellestrådene og organisasjonsmedlemmene. Mens systemet som gjelder for fellestrådene m.fl. er nært beslektet med det kommunale systemet, er systemet i Dnk (r) i stor grad som statens lønssystem. Systemet for fellestrådene innebærer grovt forenklet en inndeling i seks ulike lønnsgrupper fordelt etter utdanningsnivåer, med ansiennitetsnivåer for hver gruppe, og en laveste årslønn innenfor hver lønnsgruppe og ansiennitetsnivå. For Dnk (r) er det et system basert på statens lønnsrammesystem, hvor hver stillingskode har en ansiennitetsskala i tillegg til ulike alternativer som sammen angir en laveste årslønn.

I tillegg til dette finnes det i begge systemer en andel ansatte som er såkalt unormerte – altså utenfor det som justeres automatisk etter ansiennitet, og heller ikke med en laveste årslønn/garantilønn. I Dnk (r) opereres det med en laveste årslønn/garantilønn for de samme, men ingen øvrige automatiske justeringer.

For de kirkelige organisasjonene føres det i år for første gang egne forhandlinger. Det gir en unik mulighet til å vurdere om dagens lønssystem er det rette for disse, eller om det bør gjøres tilpasninger til organisasjonenes behov.

*Spørsmål 1: Dekker systemene virksomhetenes behov?*

*Spørsmål 2: For KA er det mål på sikt å få likt lønssystem for alle organer i Dnk. Er det problematisk å håndtere ulikheten i mellomtiden, og er det eventuelt noen konkrete tiltak som kan gjennomføres for å gjøre dette lettere?*

*Spørsmål 3: Er det behov for å bruke midler i det sentrale oppgjøret til justeringer/tilpasninger innenfor lønssystemene?*

*Spørsmål 4: For organisasjonsmedlemmer: Er dere tilfreds med dagens lønssystem, eller bør dette justeres? Hvordan bør et eventuelt nytt system se ut?*

## Ulike utdanningsgrupper og ansiennitet

Hoveddelen av arbeidstakerne i KA-sektoren har stillingskode i kapittel 4 i HTA. For fellestrådene m.fl. innebærer dette et system med seks lønnsgrupper, som angir laveste grunnlønn innenfor seks ulike utdanningsnivåer, fra ufaglært til mastergrad. Disse er igjen inndelt i ulike ansiennitetsnivåer fra 0-16 år, med hver sin laveste grunnlønn. Ved

ansiennitetsopprykk øker lønnen med et gitt kronebeløp. Utover dette er det anledning til å avtale høyere lønn lokalt.

For Dnk (r) er mange av de ansatte i kapittel 4 plassert i et system med såkalt lønnsramme. Dette vil i en gitt stillingskode gi en laveste årslønn/minstelønn iht. ansiennitet, og i tillegg mulig innplassering i ulike alternativer innen hver stillingskode – jo høyere alternativ, jo høyere minstelønn. Lengden på ansiennitetsskalaen varierer etter hvilken stillingskode det er snakk om.

I 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/lønnskodene/ansiennitetsnivåene. Det kan også være snakk om lønnsøkning til gitte grupper uten at laveste årslønn justeres tilsvarende. De to sistnevnte gir mulighet for en differensiering av de ulike gruppene. Ved avveiningen av hvem som bør prioriteres bør det etter KAs vurdering 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 fremdeles er og forblir høy. 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 eller en lønnsramme. For fellesrådene m.fl. er flere av disse helt unormerte, mens noen har en laveste årslønn/garantilønn angitt. For Dnk (r) gjelder det samme, men der har alle stillingskodene en garantilønn. Disse stillingene 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 andre prost og daglig leder i menighet. KA har tidligere fått tilbakemeldinger om at systemet har ført til en for svak lønnsutvikling for særlig de daglige lederne i menighet.

I tillegg til kapittel 4 kommer egne lønnsbestemmelser for henholdsvis lederne («kapittel 3») og visse akademikergrupper («kapittel 5»). Lønnsutviklingen for begge disse avtales i sin helhet lokalt, og avlønning av disse gruppene 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 5: Hvilke stillingsgrupper bør prioriteres i årets oppgjør for å sikre en best mulig rekruttering til kirkelige stillinger?*

*Spørsmål 6: Bør det gjøres justeringer i ansiennitetsskalaene?*

*Spørsmål 7: Bør årets oppgjør særlig prioritere alle eller noen av de såkalt unormerte stillingene i kapittel 4?*

*Spørsmål 8: 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 ofte 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. Det var ikke avsatt noe i 2016, men i mellomoppgjøret i 2017 ble det lokale forhandlinger med en pott på 0,9 %.

*Spørsmål 9: Bør det avsettes midler til lokal pott i 2018, og hvor stor bør den i så fall være?*

## OU-ordningene

På KA-området er det i Hovedtariffavtalen en ordning med innsamling av såkalte OU-midler (opplæring og utvikling), jf. avtalens vedlegg 6 for fellesrådene og organisasjonsmedlemmer m.fl. Midlene benyttes til felles opplærings- og utviklingsformål, for eksempel kurs, reisestipender, fagutvalg og utdanningsmuligheter. Fagforeningene kan også søke om noe av potten til egne kurs. Bruken av midlene bestemmes av et sentralt styre bestående av representanter fra både KA og fagforeningene. Midlene som samles inn utgjør 0,15 % av den totale grunnlønnsmassen blant KAs medlemmer. Arbeidstakers andel er kroner 210 per årsverk per år, og arbeidsgiver dekker det overskytende opp til 0,15 %.

Den norske kirke (rettssubjektet) har en egen ordning etter at disse ble en del av KA-området fra 2017, jf. vedlegg 2 til tilleggsavtalen til HTA, såkalt «OU 2». Denne ordningen styres også av et partssammensatt styre. Her utgjør trekket 0,22 % av den totale lønnsmassen, med en arbeidstakerandel på 400 kroner. Det er avtalt at 30 % av midlene skal gå til felles opplæringstiltak, mens 70 % skal brukes til tillitsvalgtopplæring hos den enkelte fagforening og utbetales direkte til disse.

— Bakgrunnen for at det er to ulike ordninger er i hovedsak forskjellig historikk. KA mener imidlertid at det ideelt sett bør være like ordninger for hele Dnk. Selv om det er

to arbeidsgiverlinjer er det grunn til å se samlet på fagutvikling, kursing osv. I tillegg har vi gjennom den perioden ordningen for fellesrådene m.fl. har eksistert hatt svært god erfaring med den – både sentralt og lokalt gir det økt samhandling og fellesskap når man utvikler ting sammen, er på kurs sammen og er enige om faglige behov og prioriteringer for sektoren.

*Spørsmål 10: Hvordan fungerer dagens OU-ordninger?*

*Spørsmål 11: Er det mulig og ønskelig å harmonisere og samkjøre ordningene helt eller delvis?*

## Særavtalene

I tillegg til Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen, har KA også åtte sentrale særavtaler som regulerer spesifikke spørsmål knyttet til visse typer stillinger eller spesielle temaer. Særavtalene er toårige, og de gjeldende avtalene utløper 31.12.2018. 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 de forrige forhandlingene ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som skal se nærmere på avtalebestemmelsene om arbeid på leir. Vi antar at leirbestemmelsene, herunder de ulikhetene som finnes mellom leirbestemmelsene for hhv. prester og øvrige kirkelige ansatte, vil bli spesielt aktuelle temaer under høstens forhandlinger.

*Spørsmål 12: Er det elementer i særavtalene – særlig det som går på arbeid på leir – som bør endres/fokuseres på i forhandlingene om disse til vinteren?*

\*\*\*