



Tariffnotat 2021

Informasjon og spørsmål fra KA til medlemmene
i forbindelse med mellomoppgjøret 2021



FORORD

Året 2020 var et unntaksår for alle. Også tariffoppgjøret ble annerledes – rammen vi hadde forventet i starten av året ble betydelig lavere som følge pandemien og de påfølgende økonomiske konsekvensene. Oppgjøret ble dessuten forskjøvet med flere måneder, det var forhandlinger først i oktober/november, og på grunn av brudd og streik kom avklaring og resultat av forhandlingene først på plass i januar 2021.

Fremdeles lever vi med pandemien, også 2021 blir tungt påvirket av denne. Når det gjelder forhandlingene til årets mellomoppgjør ser det likevel ut til å bli mer å rutte med enn i fjor, selv om tallene fra innsamlingen av lønnsdata enda ikke er helt klare. I skrivende stund er frontfaget nettopp kommet i mål, med en ramme på 2,7 %.

Ettersom det i år er et såkalt mellomoppgjør, er det i utgangspunktet kun lønnsjusteringer som foretas, og ikke justeringer av avtaleteksten som sådan. I dette notatet til tariffoppgjøret vil vi kort redegjøre for noen rammer rundt forhandlinger og oppgjøret, samt stille noen konkrete spørsmål som vi ønsker tilbakemelding på fra medlemmene gjennom et digitalt spørreskjema som du finner på vår nettside under Tariff 2021.

KA ønsker å møte medlemmene på samlinger med både tariffrelaterte tema, og andre aktuelle arbeidsgiverrelaterte spørsmål – de årlige arbeidsgiverkonferansene. Disse vil i år bli avholdt digitalt, og målgruppene er valgte ledere (råd og styre) og ansatte ledere hos alle medlemsvirksomhetene. For medlemmer i Den norske kirke holdes det tre digitale konferanser på Zoom, hhv. onsdag 5. mai klokken 12-15, onsdag 5. mai klokken 18-21 og fredag 7. mai klokken 9-12. Disse er like – velg den konferansen som passer deg best. Konferansene er gratis for våre medlemmer, og påmelding skjer via [KAs kurssider](#). For KAs organisasjonsmedlemmer vil det bli sendt direkte invitasjon til en egen konferanse tilpasset disse.

På konferansene vil det være informasjon, gruppesamtaler, foredrag og debatter. Hensikten med konferansen er blant annet å gi medlemmene faglig bakgrunn for de formelle innspill fra arbeidsgiverne til forhandlingene. Disse innspillene er sentrale for KAs forberedelser til forhandlinger, og vi ber om at innspillene sendes **senest 24. mai**. KAs styre vil blant annet basert på disse tilbakemeldingene vedta et forhandlingsmandat på sitt styremøte i starten av juni, selve forhandlingene er berammet til siste del av juni.

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

Oslo, april 2021

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 eller bare **glidning** 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, som igjen er basert på 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 kan også forklares som årets effekt av fjorårets lønnsoppgjør. Det vil si at overhengen også beskriver hvor stor lønnsveksten uansett vil bli dersom det ikke gjøres andre lønnsendringer det påfølgende året. Overhengen 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. 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. Ved hovedtariffoppgjøret er i prinsippet hele HTA oppe til forhandling, for eksempel lønn og lønnsystem, sykepengeordninger, permisjon og arbeidstidsbestemmelser. I oddetallsår holdes det mellomoppgjør, som vanligvis bare er en ren lønnsforhandling hvor man ikke forhandler om resten av HTA. I 2021 er det mellomoppgjør.

Hovedavtalen (HA) er en avtale som omhandler grunnleggende spilleregler mellom partene, så som tillitsvalgtordningen, forhandlingsregler, partsforhold, tvistebestemmelser m.m. Nåværende HA er en prolongering/videreføring av forrige avtale, og gjelder ut 2021.

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 – altså de som er bundet av tariffavtalene. Ved mellomoppgjør er det styret som godkjenner forhandlingsresultatet.

LØNNSJUSTERINGER

Ved mellomoppgjør er det som nevnt lønnsjusteringer som er aktuelt, og ikke justeringer i hele avtalen. KA ber om innspill på to hovedspørsmål – hvordan bør de sentrale tilleggene fordeles mellom ulike grupper, og bør det avsettes pott til lokale forhandlinger?

Sentrale tillegg

Lønssystemet for kirkelige fellelråd m.fl.

Lønssystemet i KA er for kirkelige fellelråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer delt inn i ulike stillingsgrupper fra 1 til 5 med tilhørende minimumsavlønningsnivåer («garantilønn»). Dette gjelder systemet i HTA kapittel 4.6, der størstedelen av arbeidstakerne er innplassert. Stillingsgruppene avspeiler det utdanningsnivået virksomhetene har krevd ved tilsetning i stilling. Ved tilsetning er det opp til arbeidsgiver å avgjøre om man skal lønnes på den såkalte garantilønna, eller om det er grunnlag for høyere innplassering. Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde. Lønnstabell med ansiennitetstillegg ser slik ut pr. 01.09.2020:

Lønnsgr.	Ansienn.	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgr. 1	Tillegg for ansiennitet		5 500	2 800	3 000	8 100	46 300	37 900
	Laveste årslønn	302 900	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500
Lønnsgr. 2	Tillegg for ansiennitet		5 000	4 000	5 000	11 000	39 500	12 500
	Laveste årslønn	351 400	356 400	360 400	365 400	376 400	415 900	428 400
Lønnsgr. 2B	Tillegg for ansiennitet		5 000	4 000	5 000	11 000	40 000	10 000
	Laveste årslønn	371 400	376 400	380 400	385 400	396 400	436 400	446 400
Lønnsgr. 3	Tillegg for ansiennitet		10 000	10 000	10 000	10 000	40 000	5 000
	Laveste årslønn	401 400	411 400	421 400	431 400	441 400	481 400	486 400
Lønnsgr. 4	Tillegg for ansiennitet		10 000	10 000	5 000	5 000	40 000	23 000
	Laveste årslønn	431 600	441 600	451 600	456 600	461 600	501 600	524 600
Lønnsgr. 5	Tillegg for ansiennitet		9 700	5 600	5 300	20 500	31 200	35 000
	Laveste årslønn	489 500	499 200	504 800	510 100	530 600	561 800	596 800

I det sentrale oppgjøret gis lønnsøkninger normalt enten som generelt tillegg til alle ansatte, angitt enten i et kronebeløp eller i prosent, eller som forskjellige kronebeløp til ulike lønnsgrupper og ansienniteter. Vanligvis har disse beløpene også medført en tilsvarende justering av laveste årslønn for de enkelte lønnsgruppene, stillingskodene og ansiennitetsnivåene. Ved avveiningen av hvem som bør prioriteres bør det etter KAs vurdering særlig vektlegges rekrutteringshensyn – altså om det er spesielle stillinger det er særlig vanskelig å rekruttere til eller som det er mye konkurranse med andre arbeidsgivere om.

Vektingen mellom de ulike ansiennitetsnivåene er et annet viktig spørsmål, også knyttet til rekruttering. 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. Samtidig er det også viktig å beholde arbeidstakerne man har. Bør det vektlegges høyere startlønn, jevnere fordeling på ansiennitetsstigen eller at det bør komme store påslag ved høy ansiennitet? Ansiennitetsstigen for alle stillinger er 16 år.

Lønssystemet i rettssubjektet Den norske kirke

For de tilsatte i rDnk er lønssystemet et noe annet, og er basert i hovedsak på statens lønssystem. Man er 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 sokneprest. Ansiennitetsstigen er et av spørsmålene som skal diskuteres i utvalget om lønssystem, jf. nedenfor.

Unormerte stillinger (stillinger uten fastsatt garantilønn)

Noen av arbeidstakerne i både kapittel 4.6 og 4.7 er plassert i såkalt unormerte stillinger, som ikke er knyttet opp til en lønnsgruppe eller en lønnsramme. For fellesrådene er flere av disse helt unormerte, mens noen har en laveste årslønn/garantilønn angitt. For rDnk 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 noen av de unormerte stillingene, ettersom de ikke får justert lønnen ved økt ansiennitet. Meld gjerne inn til oss dersom dette fremdeles oppleves krevende, under spørsmål 1 nedenfor.

Lokale lønnsforhandlinger

KA mener det er viktig at det med jevne mellomrom avsettes en andel av den sentrale økonomiske rammen til en pott for lokal forhandling. Dette for å kunne gjennomføre egen lønnspolitikk lokalt, og eventuelt kunne rette opp skjevheter. Det kan ikke forventes at virksomhetene har økonomi til å gjøre dette uten at det avsettes midler i det sentrale oppgjøret til forhandlinger etter HTA kapittel 4 pkt. 4.1.

Det har ikke vært avsatt pott til lokale forhandlinger siden 2017. Partene avtalte i protokollen fra oppgjøret i 2019 at det skulle avsettes midler til lokale forhandlinger i 2020. Imidlertid

gjorde de økonomiske realitetene i fjor at dette ikke var mulig. Vi vurderer at det bør være rom for dette i årets forhandlinger ut ifra de anslag vi i dag er kjent med.

Videre er KA av den oppfatning at avsetningen i så fall bør være av en viss størrelse både for at arbeidsgiver skal ha reelle muligheter til å realisere lokal lønnspolitikk, men også fordi det må igangsettes arbeidskrevende prosesser lokalt. I 2017 var pottens størrelse 0,9 %.

SPØRSMÅL FRA KA OM LØNNSOPPGJØRET

På bakgrunn av tematikken som er redegjort for, ber KA medlemmene om tilbakemelding på følgende i forkant av mellomoppgjøret 2021:

- 1. Hvordan bør de sentrale tilleggene fordeles på de ulike stillingsgruppene?**
- 2. Er det behov for avsetning til lokale forhandlinger? Hvor stor bør i så fall potten være?**

Tilbakemeldinger på spørsmålene sendes digitalt, gjennom lenke på KAs nettsider under Tariff 2021. Fristen er 24. mai.

PARTSSAMMENSATT UTVALGSARBEID

I protokollen fra oppgjøret for 2020 for Den norske kirke ble det nedsatt flere partssammensatte utvalg som skal jobbe med viktige spørsmål i den neste tariffperioden. Blant disse er et utvalg som skal se på harmonisering av tilleggslønnsatser for alle virksomheter innenfor Dnk, og et utvalg som skal se på lønssystemet, særlig harmonisering av ansiennitetsstiger.

I dag er det to ulike satser for tilleggslønn for tilsatte i Den norske kirke: Prestene ansatt i rDnk følger statens satser, mens øvrige tilsatte i rDnk samt alle tilsatte i fellesråd og menighetsråd følger KAs satser. Det er også forskjellige lønssystemer og ulike ansiennitetsstiger mellom de to Dnk-arbeidsgiverlinjene.

Utvalgene omfatter et både viktig og krevende arbeid i inneværende tariffperiode, og resultatet fra disse to utvalgene skal fremlegges i rapporter våren 2022, og tas inn i forhandlingene neste år. Nedenfor gjengis mandatet for hvert av disse utvalgene.

Ny, felles innretning på tilleggslønnsatser i Den norske kirke

Felles intensjoner og utvalg:

Den norske kirke er et ankerfeste i folks liv over hele landet. Mye av arbeidet foregår på ettermiddager, helger og i høytider, utenfor vanlig skole- og arbeidstid. Mange kirkelig

ansatte vil derfor ha mye av sin arbeidstid på andre tidspunkter enn mellom 8-16 på hverdager.

For KA-sektoren er det viktig å sørge for en innretning på kirkelige tariffavtaler som både understøtter kirkens oppdrag og de kirkelig ansattes innsats.

Partene på KA-sektoren er enige om å få etablert et nytt og enhetlig system med felles satser for godtgjøring for særskilt arbeidstid for alle kirkelig tilsatte fra og med 01.05.2022.

En framtidig, felles innretning på kirkens tilleggslønnsatser skal ivareta følgende hensyn:

- at Den norske kirkes rolle som landsdekkende folkekirke innebærer at viktige deler av den ordinære virksomheten skjer i tilknytning til helg/høytid, og ettermiddag/kveld/natt, og
- at det ikke er et mål at tilleggslønn som andel av samlet lønn øker

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å utarbeide forslag til felles satser for tilleggslønn ut fra de over nevnte hensyn. Utvalget skal se hen til satser for tilleggslønn innenfor sammenlignbare tariffområder som kjennetegnes av mye ordinær oppgaveløsning på kveld/natt/helg (KS, Spekter mv.). Utvalget kan som et supplement også foreslå justeringer i satser i særavtaler dersom dette vurderes som bedre egnet. Konsekvensene av forslaget skal kartlegges og eventuelle kostnader og/eller innsparinger skal synliggjøres.

Utvalget skal bestå av inntil 6 personer oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene, og inntil 6 personer oppnevnt av KA. Arbeidet skal starte senest 01.03.2021 og være ferdig senest 01.03.2022.

Partene er enige om at dersom det ikke oppnås enighet om nye satser for tilleggslønn i hovedtariffoppgjøret 2022, avgjøres saken av en sentral nemnd.

Nemndas leder er nøytral, og utpekes av Riksmekler. Nemnda sammensettes i tillegg av inntil 3 medlemmer oppnevnt fra arbeidstakerorganisasjonene, og tilsvarende antall fra KA.

Nemnda fastsetter nye tilleggslønnsatser i KA-området, og virkningstidspunkt for disse, i tråd med intensjonene ovenfor.

Fremtidig lønssystem i Den norske kirke – utvalg

Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å fremme forslag til nødvendige tilpasninger i det eksisterende lønssystemet på KA-sektoren. Målsetningen med arbeidet er å få etablert et helhetlig lønssystem for Den norske kirke ved hovedtariffoppgjøret i 2022. Tilpasningene skal ha særlig fokus på å finne fram til en hensiktsmessig innplassering av stillinger med krav om 6 års utdanning samt harmonisering av prestenes ansiennitetsstiger mot øvrige arbeidstakere på KA-området. Ingen skal gå ned i grunnlønn som en konsekvens av endringene/tilpasningene. Tilpasningene skal ikke påføre virksomhetene økte lønnskostnader.

Utvalget skal bestå av inntil 6 personer oppnevnt av arbeidstakerorganisasjonene, og inntil 6 oppnevnt av KA. Arbeidet skal være ferdig senest 01.02.2022.

SPØRSMÅL FRA KA OM UTVALGSARBEIDENE

3. Har virksomheten innspill til tematikken knyttet til de to utvalgsarbeidene nevnt over om lønnssystem og harmonisering av tilleggslønnssatser?

Tilbakemeldinger på spørsmålene sendes digitalt, gjennom lenke på KAs nettsider under Tariff 2021. Fristen er 24. mai.