

Tariffnotat 2022

Informasjon og spørsmål fra KA til organisasjonsmedlemmene i KA i forbindelse med hovedoppgjøret 2022



Foto: Øyvind Gaarder/Hekta Media

FORORD

KAs landsråd vedtok høsten 2021 en ny strategiplan for perioden 2021-2025. Som tariffpart og arbeidsgiverorganisasjon inngår tariffpolitikken som et kjerneområde. Strategiplanen for innværende periode inneholder følgende overordnede mål:

- Å videreutvikle et avtaleverk som understøtter kristne organisasjoner, barnehager og andre ideelle virksomheters oppdrag og sikrer likeverdige lønns- og arbeidsvilkår for alle tilsatte.
- Bidra til å opprettholde og utvikle sektoren med sitt særpreg som del av det organiserte arbeidslivet og den norske modellen.
- Bidra til at kirkelig og ideell sektor er godt tariffregulert.

Hovedtariffavtalen for organisasjonsmedlemmer er under utvikling og medlemsmassen øker. Det vil si at flere arbeidstakere omfattes av organisasjonsavtalen. Det er viktig for KA at avtalen oppleves relevant og vårt viktigste mål i forhandlingene er å sikre tariffavtaler som er godt tilpasset virksomhetene. Årets oppgjør er et hovedoppgjør der det skal forhandles om innholdet i avtalen og lønn.

KAs vurdering er at årets sentrale oppgjør kan bli krevende. De siste to år med covid har gitt relativt lav lønnsvekst. Høye strømkostnader påvirker også den enkeltes kjøpekraft, og krigen i Ukraina påvirker hele verdensøkonomien. TBU anslår at KPI vil øke med 3,3 % som årsgjennomsnitt i 2022. Det er fortsatt usikkerhet knyttet til utvikling i kronekurs og energipriser, slik at nåværende beregning kan bli justert. Lønnsutvikling i kommunen var 2,7 % i 2021 og tilnærmet frontfagsrammen på 2,7 %, staten endte på 2,8 %.

I dette tariffnotatet vil vi kort redegjøre for noen overordnede rammer for årets oppgjør. Vi vil også be dere gjennomtenke svar på noen konkrete spørsmål som vi trenger tilbakemelding på for å kunne utforme våre forhandlingsposisjoner. Svarene legger dere inn i [dette digitale spørreskjemaet](#). Tilbakemelding og innspill er viktig for å sikre god forankring i vårt arbeid.

KA inviterer til en egen digital tariffkonferanse for organisasjonsmedlemmer med både tariffrelaterte tema og andre aktuelle arbeidsgiverrelaterte spørsmål onsdag 4. mai kl. 12-15 på Zoom. Målgruppen er ledere hos alle medlemsvirksomhetene. Konferansen er gratis. [Påmelding skjer på denne siden](#).

Bruk gjerne konferansene som faglig bakgrunn til å i etterkant sende formelle innspill fra virksomheten til selve forhandlingene gjennom spørreskjemaet nevnt over. Svarfrist er 19. mai klokken 12. KAs styre vil, blant annet basert på disse tilbakemeldingene, vedta det overordnede forhandlingsmandat for tariffoppgjøret på sitt møte i starten av juni. Selve forhandlingene vil trolig avholdes til høsten. KA vil oppdatere informasjon om forhandlingsdatoer når dette er klart.

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

Oslo, mars 2022

Marit Halvorsen Hougsnæs
administrerende direktør

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 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. 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 2022 er det hovedoppgjør.

Hovedavtalen (HA) er en avtale som omhandler grunnleggende spilleregler mellom partene, så som tillitsvalgtordningen, forhandlingsregler, partsforhold og tvistebestemmelser. Nåværende HA ble reforhandlet før nyttår, og gjelder ut 2025.

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 i KA som godkjenner forhandlingsresultatet.

1. LØNNSJUSTERINGER

I hovedtariffoppgjøret forhandles lønn sentralt for stillinger som er plassert i HTA kap 4.6. For stillinger i kap 3 (ledere) og kap 5 (lokalt lønns- og stillingsregulativ) forhandles lønnen lokalt i den enkelte virksomhet etter bestemmelser i disse kapitlene etter at hovedtariffoppgjøret er avsluttet.

Lønnsjusteringer i kap 4.6 som forhandles sentralt kan fastsettes som en ren sentral fordeling, en ren lokal pott, eller en kombinasjon av disse. KA ønsker i hovedsak innspill på to hovedspørsmål – hvordan bør de sentrale tilleggene i HTA kap 4.6 fordeles mellom ulike grupper, og hvor stor bør potten til lokale forhandlinger være?

1.1 Sentrale tillegg for stillinger med garantilønn i kap 4.6

Lønnsystemet i kap 4.6 er delt inn i seks ulike stillingsgrupper fra 1 til 5 (inkludert 2B) med såkalt garantilønn for hver gruppe og hvert ansiennitetsår, dvs. et minimumsnivå for avtalt lønn. Stillingsgruppene er inndelt etter utdanningskrav. Stillingsgruppene avspeiler det utdanningsnivået virksomhetene har krevd ved tilsetning i stilling. Det er lik garantilønn for alle stillinger med like krav til utdanningslengde.

Lønnstabell ser slik ut pr. 01.05.2021:

Lønnsgr.	Ansienn.	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Lønnsgr. 1	Tillegg for ansiennitet		6 500	2 800	3 000	8 100	46 300	39 800
	Laveste årslønn	312 900	319 400	322 200	325 200	333 300	379 600	419 400
Lønnsgr. 2	Tillegg for ansiennitet		6 100	4 000	5 000	11 000	39 600	14 400
	Laveste årslønn	362 900	369 000	373 000	378 000	389 000	428 600	443 000
Lønnsgr. 2B	Tillegg for ansiennitet		5 800	4 000	5 000	11 000	40 100	13 000
	Laveste årslønn	383 200	389 000	393 000	398 000	409 000	449 100	462 100
Lønnsgr. 3	Tillegg for ansiennitet		10 700	10 200	10 200	10 200	40 400	7 900
	Laveste årslønn	413 500	424 200	434 400	444 600	454 800	495 200	503 100
Lønnsgr. 4	Tillegg for ansiennitet		10 000	10 400	5 300	5 200	41 300	25 000
	Laveste årslønn	444 100	454 900	465 300	470 600	475 800	517 100	542 100
Lønnsgr. 5	Tillegg for ansiennitet		9700	5600	5300	20 500	33 500	37 300
	Laveste årslønn	505 900	515 600	521 200	526 500	547 000	580 500	617 800

Størstedelen av arbeidstakerne er innplassert i denne tabellen. Ved tilsetning er det opp til arbeidsgiver å avgjøre om man skal lønnes på den såkalte garantilønnen, eller om det er grunnlag for høyere innplassering

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. Disse beløpene har 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.

Også vektingen mellom de ulike ansiennitetsnivåene er et viktig spørsmål. I dag kommer en relativt høy andel av lønnsutviklingen i lønnsgruppene på et høyt ansiennitetsnivå (10 og 16 år). Bør det vektlegges høyere startlønn, jevnere fordeling på ansiennitetsstigen eller at det bør komme store påslag ved høy ansiennitet? Ansiennitetsstigen for alle disse stillingene er 16 år.

1.2 Stillinger uten fastsatt garantilønn

I kapittel 4.6 er det noen stillingskoder uten fastsatt garantilønn. Disse er ikke knyttet opp til en lønnsgruppe, og har ingen minste garantilønn eller ansiennitetsstige. Disse stillingene vil kun få justeringer dersom det gis et generelt tillegg til alle i kapittel 4 eller det gis spesifikt tillegg til noen eller alle stillingskodene uten fastsatt garantilønn. KA har tidligere fått enkelte tilbakemeldinger om at disse stillingene i perioder har hatt en for svak lønnsutvikling, men over tid har lønnsstatistikken vist at disse har ligget på om lag samme nivå som andre stillinger i kapittel 4.

1.3 Avsetning til lokale lønnsforhandlinger i kap. 4.6

Det har ikke vært avsatt pott til lokale forhandlinger siden 2017. KA mener at det med jevne mellomrom bør avsettes penger til en lokal pott, blant annet for å kunne rette opp skjevheter samt ha mulighet til å realisere egen lønnspolitikk i virksomhetene.

Vi ønsker tilbakemelding på om virksomhetene ønsker å avsette deler av den disponible rammen i 2022 til lokale forhandlinger, og hvor stor en eventuell pott bør være.

Spørsmål fra KA om sentral og lokal lønnsdannelse

1. Bør man søke å gi alle arbeidstakere mest mulig lik lønnsutvikling, eller er det særlige stillingsgrupper som bør prioriteres? I så fall hvilke og hvorfor?
2. Hvordan bør fordelingen på ansiennitetsstigen være, bør det vektlegges høyere startlønn, jevnere fordeling på ansiennitetsstigen eller at det bør komme store påslag ved høy ansiennitet?
3. Hvor stor bør en pott til lokale forhandlinger være?

1. TILLEGGSLØNN

Tilleggslønn er regulert i HTA for organisasjonsmedlemmer § 5 og omfatter bl.a. tillegg for arbeid på lørdag og søndag, helge- og høytid, kveld og natt. Tilleggene i HTA for organisasjonsmedlemmer tilsvarende i dag de samme som gjelder for fellesråd og menighetsråd i HTA for Den norske kirke og som ligger tett på de satsene som gjelder i kommunal sektor, mens prestene i rettssubjektet Den norske kirke (rDnk) har statlige satser for tilleggslønn.

I hovedoppgjøret for Den norske kirke (Dnk) i 2020 ble det nedsatt et partssammensatt utvalg som skal se på harmonisering av tilleggslønnssatser innenfor Dnk. Det kan derfor være at satsene som gjelder for Den norske kirke vil bli justert i årets oppgjør. Vi ønsker tilbakemeldinger på organisasjonsmedlemmenes eventuelle behov for justering i tilleggslønnssatsene, samt om det er et eget behov for å følge opp eventuelle endringer for Dnk.

Spørsmål fra KA om tilleggslønn

4. Er det behov for justering i en eller flere av dagens satser for tilleggslønn? I så fall hvilke og hvordan?
5. Har virksomheten behov for å opprettholde tilsvarende satser som Dnk dersom disse skulle bli endret?

1. TILPASNINGER I AVTALEN

I et hovedoppgjør skal hele avtalen reforhandles. KA ønsker derfor tilbakemelding på hvordan avtalen fungerer i dag og hvilke behov dere har som må tilpasses avtalen. Dette kan for eksempel være arbeidstid, lønn etc

Spørsmål fra KA om tilpasninger

6. Har dere innspill til forbedringer i hovedtariffavtalen, og i så fall hvilke
7. Hvordan fungerer /fungerer ikke hovedtariffavtalen i dag?

[Spørsmålene besvares elektronisk her](#), med frist 19.mai klokken 12.