

# Tariffinformasjon

parat

Til våre medlemmer omfattet av Hovedtariffavtale for Kommune

Oslo, 26-10-2020

## Utfyllende informasjon om lønnsoppgjøret 2020, og en klargjøring av viktige begreper

Har du også lurt på hvordan det regnes i forbindelse med tariffoppgjørene og hvorfor prosenten det snakkes om ikke er lik det du ser på lønnslippen? Her får du svar.

I den utsendte tariffinformasjon fikk du forklart at rammen for årets lønnsoppgjør i KS endte på 1,7%, i likhet med frontfaget.

Hva betyr det egentlig når man snakker om lønnsramme, overheng og glidning? Hvorfor får du ikke et lønnstillegg på 1,7 prosent etter et lønnsoppgjør med en ramme på 1,7 prosent?

For å forstå dette må du vite noe helt grunnleggende om lønnsoppgjørene i kommunal sektor (KS): Lønnsøkningen, eller ramma som den kalles, er økningen i gjennomsnittslønnen fra ett kalenderår til det neste. En ramme på 1,7 prosent betyr at den samlede gjennomsnittslønnen for alle arbeidstakerne i kommune-Norge skal være 1,7 prosent høyere enn gjennomsnittslønnen deres året før.

### Rammen

I et tariffoppgjør blir man enige om en økonomisk ramme for oppgjøret, det vil si den kostnadsrammen man skal holde seg innenfor ved oppgjøret. Den økonomiske rammen innebærer lønnstillegg, andre økonomiske tillegg som for eksempel økt ubekvemstillegg, og verdien av andre goder som for eksempel en ekstra dag ferie eller kortere arbeidstid i forbindelse med jul og nyttår.

Den økonomiske rammen er et forhandlingsspørsmål, men baserer seg på flere faktorer, som for eksempel at regjeringen ofte legger sterke føringer for rammene for tariffoppgjørene i statsbudsjettet. Norges Bank vedtar styringsrenten og legger dermed føringer for norsk økonomi. I tillegg ligger tall fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) for oppgjørene til grunn for beregning av den økonomiske rammen. Også lønnsoverheng og beregninger for lønnsglidning beregnes inn i den økonomiske rammen. Vi vil forklare dette nærmere senere i notatet.

### Overheng

Fordi lønnsøkningen tar utgangspunkt i et kalenderår, mens selve tariffoppgjøret vanligvis foregår i mai, oppstår det «kluss» i regnskapet. Det er dette «klusset» som på tariffspråket kalles overheng. Fordi du fikk et lønnstillegg i mai, går du jo inn i det nye året med en høyere lønn enn gjennomsnittslønnen for hele året før. Du har med andre ord fått noe av lønnsøkningen, eller den såkalte rammen, når du starter på et nytt kalenderår. Overhengen er rett og slett forskjellen mellom årslønnen ved inngangen til det nye året og gjennomsnittslønnen året før.

Fordi pengene allerede er gitt, gis de ikke en gang til – og trekkes derfor fra ramma.

### Et regneeksempel:

I 2021 får du et lønnstillegg på 6.000 kr, med virkning fra 1.juli. I 2021 har dette en kostnad på 500 kr pr måned for arbeidsgiver, totalt kr. 3.000 (500 kr x 6 mnd). Året etter fortsetter du å få de ekstra 500 kr per måned, og da har dette en kostnad på kr. 6.000 for arbeidsgiver (500 kr x 12 mnd). Forskjellen mellom de 3.000 i 2021 og de 6.000 i 2022 er det vi kaller overhenget, og det omregnes til prosent.

### Glidning

I tillegg vet vi at en del ansatte vil få ulike lokale lønnstillegg utover det som bestemmes i tariffoppjøret. Det kan skyldes ansiennitetsopprykk, nyansettelser eller tilleggskompetanse/særskilte lønnsforhandlinger. Dette er lønnstillegg som kommer "rekende" i løpet av året, helt uavhengig av tariffoppjørene i mai. Summen av alle disse lønnstilleggene heter lønnsglidning på tariffspråket. Også disse trekkes fra i det store regnskapet som kalles «ramma».

Det som står igjen når både overheng og glidning er trukket fra ramma er selve tarifftillegget, den prosenten eller det kronebeløpet som ender på lønnslisten din.

### Kort oppsummering

Ramma er summen av tre elementer:

- Overhenget, som er lønnsøkning du allerede har fått.
- Glidning, som er lønnsøkninger som kommer "rekende" i løpet av året.
- Og selve tarifftillegget som du ser som økning på lønnslisten etter at tariffoppjøret er ferdig.

Hvis man for eksempel blir enige om en økonomisk ramme på 3,5%, har et overheng på 1 prosent og en lønnsglidning på 1,5 prosent, blir regnestykket slik:

Økonomisk ramme	3,5%
- overheng 1,0% og glidning 1,5%	2,5%
= til fordeling ved tariffoppjøret til generelt tillegg og andre kostnader	1,0%

Det vil si at når rammen er på f.eks. 3,5% blir det ikke 3,5% som plusses på lønna i form av lønnstillegg, flere elementer "spiser" som vi ser her av ramma.

Hovedtariffavtalen for KS er oppbygd slik at de ulike stillingene er fordelt inn i tre kapitler. De fleste av Parats medlemmer er i kapittel 4, men vi har også en del medlemmer i kapittel 3 og 5. Parat har mottatt en del spørsmål om hvorfor lønnstilleggene i kapittel 3 og 5 ikke er helt de samme som i kapittel 4, når man ble enige om i årets lønnsoppgjør om at:

«Det legges til grunn at lønnsutvikling for ledere (HTA kap. 3) og arbeidstakere i HTA kap. 5 må følge de samme økonomiske rammene som for arbeidstakere i HTA kap. 4.»

Svaret er at kapittel 3 og 5 ikke har samme tall på overheng og glidning som i kapittel 4. Stillingene i kapittel 3 og 5 har bl.a. ingen ansiennitetsopprykk, hvilket kan bidra til mindre glidning enn i kapittel 4. Når overheng og glidning er noe mindre enn i kapittel 4 blir det noe mer til lønnstillegg i kapittel 3 og 5.

Det er også noen som har stilt spørsmål om hvor ansatte i Oslo kommune - hvor man etter mekling endte opp med samme ramme som i KS på 1,7% - ikke fikk samme lønnstillegg som i resten av kommunene/fylkeskommunene. Svaret blir som for kapittel 3 og 5, Oslo kommune har andre tall på overheng og glidning enn KS.

Parat har vanligvis gjennomført uravstemning kun de årene vi har endt opp i mekling, ikke ved en forhandlingsløsning. Etter innspill fra en del medlemmer og tillitsvalgte vil man framover legge opp til at det blir gjennomført uravstemning i hovedoppgjørene også, ikke bare ved mekling.

Eventuelle spørsmål rettes til forhandler Bjørn-Are Sæther, e-post: [bjorn.are.sether@parat.com](mailto:bjorn.are.sether@parat.com).

Vennlig hilsen forhandlingsavdelingen