

Tariffnotat 2022

Informasjon og spørsmål fra KA til medlemmene
i Den norske kirke i forbindelse med
hovedoppgjøret 2022

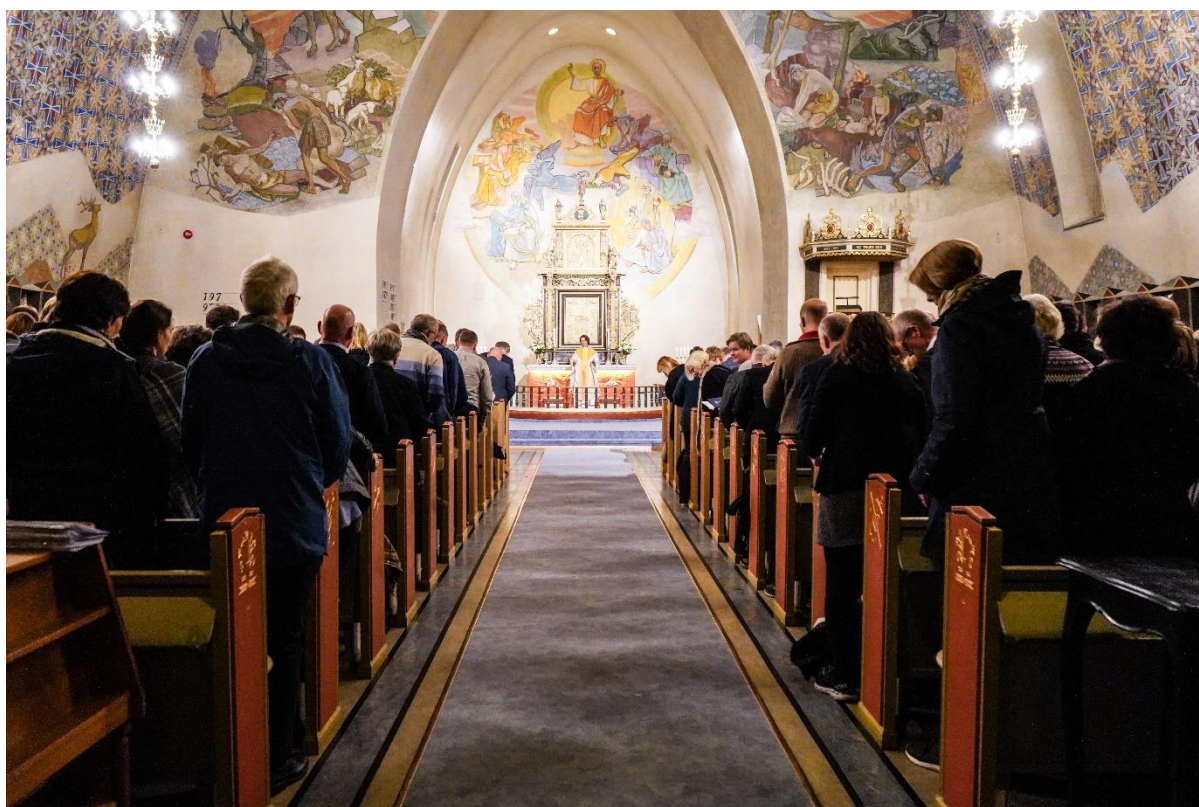


Foto: Helge S. Mathisen/KA

FORORD

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

- å videreutvikle et avtaleverk som understøtter Den norske kirkes landsdekkende ansvar og folkekirkelige oppgaver
- som sikrer likeverdige lønns- og arbeidsvilkår for alle tilsatte med rammebetingelser som er sammenlignbare med offentlig sektor
- bidra til å opprettholde og utvikle sektoren med sitt særpreg som del av det organiserte arbeidslivet og den norske modellen

KA har på oppdrag fra sine medlemmer jobbet planmessig med å få på plass et felles avtaleverk for alle tilsatte i Den norske kirke. Dette er særlig aktualisert etter fristillingen mellom stat og kirke 1.1.2017 og Kirkemøtets vedtak om innmelding av rettssubjektet Den norske kirke i KA.

Vi er nådd et langt stykke på vei i dette arbeidet per 1.1.2022: En felles hovedavtale for alle virksomhetene i Den norske kirke, felles særavtaler og felles hovedtariffavtale er på plass. Det som gjenstår, er at avtalene fortsatt inneholder noen større systemforskjeller mht. hva som gjelder tilsatte i hhv. kirkelig fellesråd eller Kirkerådet/bispedømmerådene. Blant annet består tariffavtalene fortsatt av to ulike lønssystemer og ulike tilleggslønnssetninger som følger av kirkens doble tilknytning dels til det kommunale, dels til det statlige avtaleverk.

Siden forrige tariffoppgjør, har en mulig samordning av disse to systemene vært tema for et omfattende partssammensatt arbeid på KA-sektoren. Det vises til egne rapporter fra disse utvalgsarbeidene. Det er en viktig målsetting for årets oppgjør å oppnå enighet om innretningen av et felles lønssystem for kirkelig ansatte på tvers av arbeidsgiverlinjer.

KA viser samtidig til 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. 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, herunder de ovennevnte utvalgene og fjorårets lønnsoppgjør. 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 digitale tariffkonferanser med både tariffrelaterte tema og andre aktuelle arbeidsgiverrelaterte spørsmål. 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, henholdsvis [mandag 25. april kl. 12-15](#), [onsdag 27. april kl. 17-20](#) og [fredag 29. april kl. 9-12](#). Disse er like – velg den konferansen som passer deg best. Konferansene er gratis for våre medlemmer. Trykk på det tidspunktet som passer for deg for å komme til påmeldingssiden.

På konferansene vil det være informasjon, gruppesamtaler, foredrag og debatter. Bruk gjerne konferansene som faglig bakgrunn til å i etterkant sende konkrete 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 senere i juni. Selve forhandlingene vil trolig avholdes til høsten. KA vil oppdatere informasjon om forhandlingsdatoer når dette er klart.

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

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. 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. En oppsummering av mandat og innhold ble gitt i forrige tariffnotat.

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, tilsvarende KS satser. Det er i tillegg to forskjellige lønssystemer og ulike ansiennitetsstiger mellom de to Dnk-arbeidsgiverlinjene. Målet er nå å enes om et felles lønssystem for alle ansatte og innenfor begge arbeidsgiverlinjer.

1.1 Ny, felles innretning på tilleggslønnsatser i Den norske kirke

Dagens tilleggslønnsmodell for fellesråd/menighetsråd og rettssubjektet Den norske kirke:

Tillegg	Fellesråd og menighetsråd samt Kirkerådet og bispedømmekontorer i rDnk	Prester i rDnk
Kveld kl 17-20	Minst kr 28,-	Kr 15,-
Natt kl 20-06	Minst kr 28,-	45% av timelønn
Morgen kl 06-07	Kr 0,-	Kr 15,-
Lørdag kl 00. til søndag kl 24.	Minst kr 53,-	Kr 55,-
Helge – og høytidsdager	133% tillegg pr time	200% tillegg pr time

For de som jobber mer enn hver tredje søn- og helgedag i snitt per år, gis det iht. særavtale for kirkelige stillinger dessuten fem ekstra dager fri uten trekk i lønn hvert år.

Arbeidet med utvalg om felles innretning på tilleggslønnsatser ble startet april 2021. Utvalget består av 14 medlemmer, 7 personer fra arbeidstakersiden og like mange fra arbeidsgiversiden.

Utvalget har vurdert flere modeller og tilnærminger. En av vurderingene er å skille ut arbeid på leir med egen sats. Det vil si at partene blir enig om en fast sats for tilleggslønn som gjelder for alle ansatte på leir. Utvalget har også vurdert å dele opp de vanlige satsene for kveld og natt slik at det blir ulike satser for hhv kveld og natt.

Når det gjelder harmonisering av satser gjøres det ut fra et perspektiv om at satsene skal være tilpasset kirkelig sektor og se hen til kirkelig sektors særegenhet hva gjelder arbeidstid på søn- og helligdag, samt at tilleggslønn som samlet andel av lønn ikke skal øke. Dette er iht. mandatet. Et rettferdig tilleggslønssystem der ansatte som jobber samme sted har like tillegg har vært viktig i vurderingen. I vurderingene har utvalget også sett hen til nivået på tilleggslønn i sammenlignbare områder. Pr i dag har fellesrådene, menighetsrådene og de ansatte i Kirkerådet og på bispedømmekontorene tilsvarende satser som kommunene, mens prestene i rDnk følger statens satser. Andre satser til sammenligning:

Tariffområde	Lørdag/søndag	Helg/helligdag	Kveld/natt
Virke Landsoverenskomst for Høyskoler	Minst kr. 55,00 per arbeidet klokke time	Timelønn tillagt 100 % Dersom det lokalt avtales at helgedagstjenesten skal kompenseres med fritid, skal den svare til det dobbelte av antall arbeidstimer.	45% av timelønn mellom kl 20-06
Virke Landsoverenskomst for Utdanning	0-289 timer: minst kr 53,- 290 til 349 timer: minst kr 100,- 350 + timer: minst kr 150,-	Som over	Minst kr. 28,- per arbeidet time (skift/turnus: minst kr. 56,-)
Pleie og omsorg LO	50 pr time	100%	26 kr pr time (skift/turnus: 45 kr)
Spekter Overenskomst LO/YS	Arbeid tom 16 timer pr helg: Antall helger: 0-17 pr år minst 40 kr tillegg pr time 18-21 helger pr år minst 70 kr tillegg pr time 22-26 helger pr år: minst 90 kr pr time Arbeid over 16 timer pr helg: 0-17 helger minst 50 kr 18-21 helger minst 75 kr 22-26 helger minst 90 kr	1 1/3 timelønn pr arbeidet time	Differensiert etter grunnlønn fra 45kr opp til 70 kr (10 ulike satser)

Rapporten fra utvalget vil legges ut på KAs nettsider så snart den er ferdigstilt. Resultatet fra utvalget tas med til forhandlingene. Dersom partene ikke oppnår enighet om felles satser i forhandlingene, blir satsene avgjort av en sentral nemnd iht. enighet mellom partene fra hovedoppgjøret i 2020.

Spørsmål fra KA om tillegglønssystem

1. Er det ønskelig med egen fast døgnset for leir, som dekker all tillegglønn?
2. Hva kan nivå på dette være?
3. Hvordan er nivået på tillegglønn i dag?
4. Bør kveld og natt deles opp i to satser (i motsetning til en sats som det er i dag i felleråd/menighetsråd)? Hvis så, når er en naturlig inndeling: 17-22 eller 17-23, og 22-06 eller 23-06, eller en annen inndeling? Begrunn gjerne svaret.

1.2 Fremtidig lønssystem i Den norske kirke

I dagens system har fellesråd/menighetsråd et garantilønssystem der det innenfor syv lønnsgrupper med ansiennitetsstige på 16 år gis garantilønn i syv intervaller, se for øvrig modell i punktet under om lønnsjusteringer. Plassering i lønnsgrupper følger utdanningskriterier nedfelt i hovedtariffavtalen, gitt at arbeidsgiver har stilt krav om kompetansen. I rDnk er det ulike ansiennitetsstiger fra 10-28 år, med ulike alternativer i hver stige.

Siden virksomhetsoverdragelsen av de tidligere statlige kirkeansatte i 2017, har det vært enighet blant KAs medlemmer om å arbeide fram et felles kirkelig lønssystem. Arbeidet har pågått siden, og ble formelt nedfelt i mandatet til et utvalg som startet opp september 2021. Mandatet for utvalget er å etablere et felles lønssystem samt også felles ansiennitetsstiger for Den norske kirke. Utvalget har bestått av 7 medlemmer fra arbeidstakersiden og 6 medlemmer fra arbeidsgiversiden. I henhold til mandatet skal ingen gå ned i grunnlønn som en konsekvens av endringene. Tilpasningene skal ikke påføre virksomhetene økte lønnskostnader.

Utvalgets rapport vil legges ut på våre nettsider så snart den er ferdigstilt. Resultatet av utvalgsarbeidet er deretter gjenstand for forhandlinger i årets oppgjør.

I likhet med utvalg om tilleggslønn ønsker man et system som er tilpasset kirkelig sektor, oppleves rettferdig og bidrar til å rekruttere arbeidstakere til sektoren. KA ønsker tilbakemelding på om systemet i dag fungerer ut fra gitte forutsetninger og om nivå og fordeling er riktig.

Spørsmål fra KA om felles lønssystem

5. Hvordan fungerer ansiennitetsstigene i dag – fordeler og ulemper?
6. Opplever ansiennitetsstigene som hemmende eller fremmende i rekrutteringssammenheng?
7. Er det behov for kortere eller lengre stige? Utdyp eventuelt hvorfor.
8. Er det fortsatt tilslutning til at alle som arbeider i Den norske kirke bør lønnes etter samme lønssystem? (Ja/Nei)

2. LØNNSJUSTERINGER

2.1 Sentrale tillegg for kirkelig fellesråd m. fl

Lønssystemet i KA er for kirkelige fellesråd, menighetsråd og organisasjonsmedlemmer delt inn i ulike stillingsgrupper fra 1 til 5 (inkludert 2B og 4B) 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.

Dette gjelder systemet i HTA kapittel 4.6, der størstedelen av arbeidstakerne er innplassert. 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.. Lønnstabell med ansiennitetstillegg ser slik ut pr. 01.01.2022:

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. 4B	Tillegg for ansiennitet		10 000	10 400	5 300	5 200	41 300	25 000
	Laveste årslønn	469 100	479 900	490 300	495 600	500 800	542 100	567 100
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

Lønnsjusteringer kan gjøres ved en ren sentral fordeling, en ren lokal pott, eller en kombinasjon av disse. I mellomoppgjøret 2021 ble partene enige om at det skal avsettes midler til lokalt oppgjør for fellesråd/menighetsråd i 2022. I rDnk ble det gjennomført lokale lønnsforhandlinger i rDnk i 2021, og det er her ikke avtalt noe spesifikt for 2022.

KA ønsker i hovedsak innspill på to hovedspørsmål – hvordan bør de sentrale tilleggene fordeles mellom ulike grupper, og hvor stor bør potten til lokale forhandlinger være?

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/prosentsats til ulike lønnsgrupper og ansienniteter. Disse beløpene har normalt 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). Samtidig ser vi at snittalderen blant de ansatte på KA-området fremdeles er og forblir høy. En

endret vektning mellom ansiennitetsgruppene kan ha en effekt på rekrutteringen, uten at vi vet det sikkert. På den annen side 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 disse stillingene er 16 år.

Årets lønnsoppgjør vil med stor sannsynlighet preges av at alle ansattgrupper har en tydelig forventning om opprettholdt kjøpekraft. Forventningene vil være særlig store hos medarbeidere som har gjort en særlig innsats under pandemien.

2.2 Sentrale tillegg for rettssubjektet Den norske kirke

For de tilsatte i rDnk er lønssystemet et noe annet, og er basert i hovedsak på statens lønssystem. De fleste er innplassert etter stilling, i et system med en rekke ulike alternativer med tilhørende ansiennitetsutvikling. Lengden på ansiennitetsstigen er varierende – fra 10 år for blant andre prestevikar, opptil 28 år for blant andre sokneprest. Noen stillinger er unormerte uten ansiennitetsoppsykk, men med en garantilønn, se nedenfor.

2.3 Stillinger uten fastsatt garantilønn

Noen av arbeidstakerne i både kapittel 4.6 (fellesråd/menighetsråd) og 4.7 (rDnk) er plassert i stillinger uten fastsatt garantilønn, såkalt unormerte, som ikke er knyttet opp til en lønnsgruppe eller en lønnsramme. For fellesrådene er flere av disse helt uten en garantilønn, mens noen har en laveste garantilønn angitt. I rDnk er det også unormerte stillinger, men der har alle stillingskodene likevel en laveste garantilønn. Disse unormerte stillingene vil kun få justering av sin lønn 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 proster og daglige ledere i menighet. KA har tidligere fått enkelte tilbakemeldinger om at de unormerte 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.

2.4 Lokale lønnsforhandlinger

I 2022 er partene enig om å avsette en andel av den sentrale økonomiske rammen til en pott for lokal forhandling for fellesråd og menighetsråd. Dette gir virksomhetene en anledning til å gjennomføre egen lønnspolitikk lokalt, og ved behov, rette opp skjevheter som har oppstått over tid, ved sammenslåinger eller lignende.

For at det skal være mulig og hensiktsmessig å gjennomføre gode lokale forhandlinger, er KA av den oppfatning at avsetningen bør være av en viss størrelse. Dette for å ha en mulighet til å realisere en lokal lønnspolitikk, at ansatte opplever en forskjell og ikke minst ettersom lokale lønnsforhandlinger kan oppleves tid- og arbeidskrevende. Til sammenligning var potten på 0,9% forrige gang det ble avsatt midler til lokale forhandlinger, i 2017.

For rettssubjektet Den norske kirke, ble det avsatt lokal pott i mellomoppgjøret 2021.

Spørsmål fra KA om sentral og lokal lønnsdannelse

9. 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?
10. 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?
11. Hvor stor bør en pott til lokale forhandlinger være?

3. OU-ORDNINGENE

Det er to ulike OU-ordninger (opplæring og utvikling), en for fellestråd/menighetsråd («OU1») og en for rDnk («OU2»). I 2020 ble det skrevet en rapport om mulig harmonisering av disse to ordningene, og innspill til modeller for gjennomføring av dette. [Rapporten finner du her](#). OU-trekket og arbeidstakernes andel er ulikt i de to ordningene. I OU1 er det samlede trekket 0,15% av grunnlønnsmassen, og arbeidstakernes andel er 210 kr. I OU2 er det samlede trekket 0,22% av grunnlønnsmassen, og arbeidstakernes andel er 400 kr. Arbeidsgiver betaler resterende.

OU1-ordningen har et bredere mandat, og dekker flere områder/tema enn OU2 ordningen. Hovedinnretningen på OU1-ordningen er en partssammensatt ordning som skal bidra til bedre informasjon om lov- og tarifforhold og medbestemmelse, og er også en etter- og videreutdanningsordning («EVU»). Midlene går i hovedsak til tiltak partene samarbeider om. Innretningen på OU2 er at mesteparten av midlene overføres til fagforeningene som en støtte til deres tillitsvalgtopplæring (70% av midlene). En mindre del går til fellestiltak - partssammensatt opplæring om lov, nye tarifforhold og medbestemmelse (30% av midlene).

OU-ordningen var et tema i forrige hovedoppgjør, men partene kom ikke til enighet om endringer under forhandling og mekling. Vi ser behov for å plukke opp tråden igjen, og ber om innspill til hvordan OU-ordningen fungerer i dag.

Spørsmål fra KA om OU-ordningene

12. Hvordan er nivået på OU1-trekket, bør det økes/senkes? (for kirkelige fellestråd mv)
13. Hvordan er nivået på OU 2- trekket, bør det økes/senkes? (For rDnk)
14. Bør OU 1 – ordningen fortsatt bidra til å igangsette og finansiere etter- og videreutdanningsformål som partene er enige om å prioritere? (for kirkelig fellestråd) (Ja/nei)
15. Bør OU 1 – ordningen også inneholde en andel som overføres til fagforeningene som støtte til deres tillitsvalgopplæring jf. OU 2 ordningen? Ja/nei (for kirkelig fellestråd)
16. Bør OU 2 – ordningen øke andelen som medgår til fellestiltak fra 30 % jf. OU 1 ordningen? Ja/nei (for rDnk)
17. Er det andre innspill til ideen om harmonisering/sammenslåing av OU-ordningene?

Tilbakemeldinger på spørsmålene gis elektronisk [her](#), med frist 19. mai klokken 12.