SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	25/455
Dok.nr:	25/2434
Arkiv:	
Saksbehandler:	Brita Kleivan
Dato:	24.01.2025

Debatthefte 2025 ; Fra forventning til virkelighet - om mellomoppgjøret og strategisk utvikling av avtaleverket

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
PS - 024/25	Formannskapet	06.02.2025
PS - 005/25	Kommunestyret	13.02.2025

KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING

Følgende innspill gis:

Mellomoppgjøret 2025:

5. Hvilke innspill har din kommune/fylkeskommune til KS i forkant av mellomoppgjøret 2025, knyttet til for eksempel økonomisk ramme, prioriteringer, sentrale eller lokale lønnstillegg og liknende?

- Det er ikke ønskelig med lokale forhandlinger i 2025 for kap. 4
- Ubekvem arbeidstid er utfordrende ift. å rekruttere og beholde kompetanse. Lønnstillegg for ubekvem arbeidstid (lø/sø, kveld og natt) bør prioriteres løftet på samme nivå som for Spekter området.

6. Strategisk utvikling av avtaleverket: Dagens garantilønnssystem gir stillingsgrupper med samme kompetansekrav lik sentral garantilønn, uavhengig av tjenesteområde. Ivaretar dette garantilønnssystemet kommunens/fylkeskommunens behov, og er det et ønske om at det videreføres?

- Sortland kommune mener at likelønn ivaretas gjennom garantilønnssystemet for stillingsgrupper med samme kompetansekrav. Det er ønskelig at systemet videreføres.

7. Hva bør KS prioritere i utviklingen av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer og sikre forsvarlige tjenester? Det kan for eksempel handle om omstilling, ulike arbeidstidsordninger, oppgavedeling og bruk av kompetanse, tiltak for å redusere fravær og andre tiltak for å bruke arbeidskraftressursene best mulig, eller liknende.

- Sortland kommune ønsker større grad av sentral regulering på fleksible arbeidstidsordninger.
- Rammeverk for ulike arbeidstidsordninger bør fremforhandles mellom de sentrale partene. Et slikt rammeverk/rammeavtale bør ha varighet lengre enn et år. Eksempelvis: turnus med langvakter og turnus etter medleverforskriften.

- Sortland kommune som arbeidsgiver opplever at dagens ordning medfører at arbeidstakerorganisasjoners ulike måter å behandle søknader om tariffavtale på, forsinker prosesser med å innføre nye arbeidstidsordninger.

- Ulike arbeidstidsordninger kan bidra til mer heltid i kommunen, spesielt innenfor helse- og omsorgstjenesten. Heltid og TØRN bør sees på i sammenheng med bruk av ulike arbeidstidsordninger.
- Sortland kommune ønsker en sentral avtale om helgebelastning. Arbeidsmiljøloven åpner for helgearbeid hver annen helg, mens f.eks. Norsk sykepleierforbund (NSF) har en policy på arbeid hver tredje helg. NSF vil ikke godkjenne turnusavtaler som innebærer mer helgebelastning enn hver tredje helg, selv om dette kunne gitt økt stillingsandel for ansatte.
- Sortland kommune ønsker at KS sentralt ser på ordningen med særalder og hvilke stillingskoder/stillingsgrupper som skal ha særalderrettigheter. Ansatte med særalder har mulighet til å avslutte arbeidslivet allerede ved fylte 62 år. Det vil på lang sikt ikke være bærekraftig med pensjonsalder allerede ved fylte 62 år.
- KS bør se på stillingskode 6675 – Miljøterapeut (særaldersgrense) og 6685 – Miljøveileder. Begge stillingskodene har krav om 3 årig U/H-utdanning. Stillingskode 6675- Miljøterapeut bør defineres slik at det er tydelig hvilke yrkesgrupper som skal omfattes av denne stillingskode.

Formannskapet behandling - 06.02.2025 - PS-024/25

BEHANDLING I MØTE

Forslag fra politikere

Ordfører informerer om Debatthefte 2025.

Votering:
Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

Formannskapet PS - 024/25 VEDTAK:
Følgende innspill gis:

Mellomoppgjøret 2025:

5. Hvilke innspill har din kommune/fylkeskommune til KS i forkant av mellomoppgjøret 2025, knyttet til for eksempel økonomisk ramme, prioriteringer, sentrale eller lokale lønnstillegg og liknende?

- Det er ikke ønskelig med lokale forhandlinger i 2025 for kap. 4
- Ubekvem arbeidstid er utfordrende ift. å rekruttere og beholde kompetanse. Lønnstillegg for ubekvem arbeidstid (lø/sø, kveld og natt) bør prioriteres løftet på samme nivå som for Spekter området.

6. Strategisk utvikling av avtaleverket: Dagens garantilønnssystem gir stillingsgrupper med samme kompetansekrav lik sentral garantilønn, uavhengig av tjenesteområde. Ivaretar dette garantilønnssystemet kommunens/fylkeskommunens behov, og er det et ønske om at det videreføres?

- Sortland kommune mener at likelønn ivaretas gjennom garantilønnssystemet for stillingsgrupper med samme kompetansekrav. Det er ønskelig at systemet videreføres.

7. Hva bør KS prioritere i utviklingen av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer og sikre forsvarlige tjenester? Det kan for eksempel handle om omstilling, ulike arbeidstidsordninger, oppgavedeling og bruk av kompetanse, tiltak for å redusere fravær og andre tiltak for å bruke arbeidskraftressursene best mulig, eller liknende.

- Sortland kommune ønsker større grad av sentral regulering på fleksible arbeidstidsordninger.
- Rammeverk for ulike arbeidstidsordninger bør fremforhandles mellom de sentrale partene. Et slikt rammeverk/rammeavtale bør ha varighet lengre enn et år. Eksempelvis: turnus med langvakter og turnus etter medleverforskriften.

- Sortland kommune som arbeidsgiver opplever at dagens ordning medfører at arbeidstakerorganisasjoners ulike måter å behandle søknader om tariffavtale på, forsinker prosesser med å innføre nye arbeidstidsordninger.
- Ulike arbeidstidsordninger kan bidra til mer heltid i kommunen, spesielt innenfor helse- og omsorgstjenesten. Heltid og TØRN bør sees på i sammenheng med bruk av ulike arbeidstidsordninger.
- Sortland kommune ønsker en sentral avtale om helgebelastning. Arbeidsmiljøloven åpner for helgearbeid hver annen helg, mens f.eks. Norsk sykepleierforbund (NSF) har en policy på arbeid hver tredje helg. NSF vil ikke godkjenne turnusavtaler som innebærer mer helgebelastning enn hver tredje helg, selv om dette kunne gitt økt stillingsandel for ansatte.
- Sortland kommune ønsker at KS sentralt ser på ordningen med særalder og hvilke stillingskoder/stillingsgrupper som skal ha særalderrettigheter. Ansatte med særalder har mulighet til å avslutte arbeidslivet allerede ved fylte 62 år. Det vil på lang sikt ikke være bærekraftig med pensjonsalder allerede ved fylte 62 år.
- KS bør se på stillingskode 6675 – Miljøterapeut (særaldersgrense) og 6685 – Miljøveileder. Begge stillingskodene har krav om 3 årig U/H-utdanning. Stillingskode 6675- Miljøterapeut bør defineres slik at det er tydelig hvilke yrkesgrupper som skal omfattes av denne stillingskode.

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN
KS Debatthefte 2025; Fra forventning til virkelighet – om mellom-oppgjøret 2025 og strategisk utvikling av avtaleverket.

FAKTA I SAKEN
Kommunesektorens organisasjon KS ønsker innspill i årets debatthefte «Debatthefte 2025. Fra forventning til virkelighet».

KS inviterer hvert år kommunene og fylkeskommunene til å gi innspill til behov og prioriteringer før tarifforhandlinger. Dette gjøres via debattheftet. Det er nytt i årets debatthefte at KS inviterer til diskusjon og innspill til strategisk utvikling av avtaleverket i et lengre tidsperspektiv enn kommende tariffoppgjør. Innspillet fra Sortland kommune vil bli sammenstillet av KS *region Nord-Norge* og tas med som et viktig beslutningsgrunnlag når KS Hovedstyre behandler forhandlingsmandat for oppgjøret i 2025. Kommunedirektøren legger i denne saken frem problemstillingene i debattheftet til politisk behandling. Spørsmålene har vært drøftet i Vesterålen og Lødingens felles regionale HR-sjefforum og forslag til svar er administrativt omforente.

VURDERING
Alle kommuner og fylkeskommuner, unntatt Oslo, har gitt KS fullmakt til å være deres arbeidsgiverorganisasjon. KS inngår landsdekkende tariffavtaler på vegne av kommuner og fylkeskommuner og har en betydelig rolle i lønnsdannelsen i offentlig sektor. Gjennom en demokratisk prosess, der debattheftet er det viktigste kunnskapsgrunnlaget, samler KS innspill fra medlemmene før tariffoppgjørene.

Norge står overfor en demografisk utfordring med en aldrende befolkning og stagnasjon i antallet yrkesaktive. Dette skaper et stort behov for arbeidskraft, spesielt innen helse- og omsorgstjenester.

Det er viktig å utvikle avtaleverket for å møte dagens og framtidens behov, inkludert fleksible arbeidstidsordninger og bedre oppgavedeling. Lønns- og arbeidsvilkår må bidra til å beholde og rekruttere kompetente ansatte, samt å utvikle avtaleverket for å støtte kommunesektorens omstillingsbehov. Arbeid med arbeidstid og heltidsstillinger er sentralt.

Flere heltidsstillinger vil bidra til stabil bemanning og bedre tjenester. Det er behov for å fordele helgearbeid jevnt og legge til rette for at ansatte kan jobbe heltid gjennom hele yrkeslivet. Kommunesektoren har høyt sykefravær, som koster mye både økonomisk og administrativt. Reduksjon av sykefravær krever kontinuerlig innsats ved å bygge en nærværskultur, godt partssamarbeid og god oppfølging fra arbeidsgiver.

Riktig oppgavedeling er viktig for å bruke kompetansen effektivt. Dette innebærer at ansatte med kompetanse det er knapphet på, må brukes til de arbeidsoppgavene som krever nettopp den kompetansen. Andre oppgaver kan utføres av andre yrkesgrupper.

KS inviterer til diskusjon om strategisk utvikling av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftsutfordringer. Dette inkluderer omstilling, arbeidstidsordninger, oppgavedeling, tiltak for å redusere fravær og andre tiltak for å bruke arbeidskraftressursene best mulig. Mer utdypende informasjon kan leses i vedlegget «Debatthefte 2025. Fra forventning til virkelighet».

For å få innspill på mellomoppgjøret og strategisk utvikling av avtaleverket, spør KS:

Mellomoppgjøret 2025:

5. Hvilke innspill har din kommune/fylkeskommune til KS i forkant av mellomoppgjøret 2025, knyttet til for eksempel økonomisk ramme, prioriteringer, sentrale eller lokale lønnstillegg og liknende?

- Det er ikke ønskelig med lokale forhandlinger i 2025 for kap. 4
- Ubekvem arbeidstid er utfordrende ift. å rekruttere og beholde kompetanse. Lønnstillegg for ubekvem arbeidstid (lø/sø, kveld og natt) bør prioriteres løftet på samme nivå som for Spekter området.

6. Strategisk utvikling av avtaleverket: Dagens garantilønnssystem gir stillingsgrupper med samme kompetansekrav lik sentral garantilønn, uavhengig av tjenesteområde. Ivaretar dette garantilønnssystemet kommunens/fylkeskommunens behov, og er det et ønske om at det videreføres?

- Sortland kommune mener at likelønn ivaretas gjennom garantilønnssystemet for stillingsgrupper med samme kompetansekrav. Det er ønskelig at systemet videreføres.

7. Hva bør KS prioritere i utviklingen av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer og sikre forsvarlige tjenester? Det kan for eksempel handle om omstilling, ulike arbeidstidsordninger, oppgavedeling og bruk av kompetanse, tiltak for å redusere fravær og andre tiltak for å bruke arbeidskraftressursene best mulig, eller liknende.

- Sortland kommune ønsker større grad av sentral regulering på fleksible arbeidstidsordninger.
- Rammeverk for ulike arbeidstidsordninger bør fremforhandles mellom de sentrale partene. Et slikt rammeverk/rammeavtale bør ha varighet lengre enn et år. Eksempelvis: turnus med langvakter og turnus etter medleverforskriften.

- Sortland kommune som arbeidsgiver opplever at dagens ordning medfører at arbeidstakerorganisasjoners ulike måter å behandle søknader om tariffavtale på, forsinker prosesser med å innføre nye arbeidstidsordninger.
- Ulike arbeidstidsordninger kan bidra til mer heltid i kommunen, spesielt innenfor helse- og omsorgstjenesten. Heltid og TØRN bør sees på i sammenheng med bruk av ulike arbeidstidsordninger.
- Sortland kommune ønsker en sentral avtale om helgebelastning. Arbeidsmiljøloven åpner for helgearbeid hver annen helg, mens f.eks. Norsk sykepleierforbund (NSF) har en policy på arbeid

hver tredje helg. NSF vil ikke godkjenne turnusavtaler som innebærer mer helgebelastning enn hver tredje helg, selv om dette kunne gitt økt stillingsandel for ansatte.

- Sortland kommune ønsker at KS sentralt ser på ordningen med særalder og hvilke stillingskoder/stillingsgrupper som skal ha særalderrettigheter. Ansatte med særalder har mulighet til å avslutte arbeidslivet allerede ved fylte 62 år. Det vil på lang sikt ikke være bærekraftig med pensjonsalder allerede ved fylte 62 år.
- KS bør se på stillingskode 6675 – Miljøterapeut (særaldersgrense) og 6685 – Miljøveileder. Begge stillingskodene har krav om 3 årig U/H-utdanning. Stillingskode 6675- Miljøterapeut bør defineres slik at det er tydelig hvilke yrkesgrupper som skal omfattes av denne stillingskode.

Personalmessige forhold
Ikke relevant for saken

Økonomiske forhold
ikke relevant for saken

Folkehelse
Gode arbeids- og lønnsvilkår gir ansatte et godt grunnlag for god folkehelse.

Klima-, miljø- og naturforhold
Ikke relevant for saken

KONKLUSJON

Vedlegg:
KS Debatthefte 2025. Fra forventning til virkelighet