SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	23/1728
Dok.nr:	23/1199
Arkiv:	
Saksbehandler:	Brita Kleivan
Dato:	24.01.2023

KS debatthefte II mellomoppgjør

Utvalgssaksnr	Utvalg	Møtedato
011/23	Formannskapet	02.02.2023

KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING
Formannskapet vedtar kommunedirektørens svar på debattheftets spørsmål vedrørende mandat til årets lønnsforhandlinger.

Formannskapet - 011/23

FS - behandling:

Tilleggsforslag fra Rødt , foreslått av Christoffer Ellingsen, Rødt

1. Sortland kommune anbefaler KS om å fremme krav og arbeidet for gjennomslag for at kommunesektorens ansatte får kompensert for tapt kjøpekraft i forhold til generell pris og kostnadsøkning og i tillegg for å oppnå økt kjøpekraft fram til hovedoppgjøret i 2024.
2. Sortland kommune vurderer det slik at frontfagmodellen må kunne vikes i den spesielle situasjonen for å bidra til rekrutering av manglende personell i helse- og oppvekstsektoren.

Kommunalsjef HR og Fellestjenesten, Brita Kleivan redegjorde for saken.
(Vedlegg)

Votering:
Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.
Tilleggsforslag pkt. 1 fra Rødt falt;
1 stemme for (1 Rødt)
8 stemmer mot (3 SP, 2 AP, 2 H, 1 FrP)
Tilleggsforslag pkt. 1 fra Rødt falt;
1 stemme for (1 Rødt)
8 stemmer mot (3 SP, 2 AP, 2 H, 1 FrP)

FS - vedtak:

Formannskapet vedtar kommunedirektørens svar på debattheftets spørsmål vedrørende mandat til årets lønnsforhandlinger.

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN
KS utarbeider hvert år et debatthefte der de ber kommunene om tilbakemelding på ulike tema for å få et mandat fra kommunene på forhandlingens innretning for inneværende år. Kommunedirektøren legger frem forslag til svar på spørsmålene stiller i KS debatthefte II 2023 mellomoppgjør.

FAKTA I SAKEN
KS sentralt forhandler lønn på vegne av hele kommunesektoren. Dette gjelder nesten 500 000 ansatte med en lønnsmasse på om lag 300 milliarder kroner, noe som har stor betydning for den samlede lønnsdannelsen i norsk arbeidsliv.

Kommunenes lønnssystem er komplisert, og reguleres i tre kapitler i hovedtariffavtalen. Lederlønn er regulert i kapittel 3 og forhandles kun lokalt. Lønn til akademikergruppene som leger, advokater, ingeniører etc. er regulert i kapittel 5 og forhandles også kun lokalt. Føringene fra KS er at kommunene forholder seg til frontfagsmodellen for disse gruppene.

For alle øvrige ansatte (ca. 90 % av arbeidsstokken) blir lønn regulert i hovedtariffavtalens kapittel 4 – garantilønnstabellen, som forhandles sentralt. Sentrale parter kan bli enige om at deler av den fremforhandla rammen skal forhandles lokalt i form av en lokal pott. Tidligere var lønnsmodellen i kapittel 4 slik at hvert annet år ble det avsatt midler til lokal pott. Dette har KS mer og mer gått bort fra, og de senere år har det kun vært to lokale forhandlinger siden 2017 i kapittel 4.

Argumentet fra KS for å ha lokal pott, er at kommunene skal kunne bruke lønn som et personalpolitisk virkemiddel. Samtidig er flere fagorganisasjonene opptatt av at potten skal fordeles pro rata ut fra medlemstall.

VURDERING
De problemstillinger kommunene som arbeidsgiver har utfordringer med foran årets forhandlinger er for det første å få tak i kompetent arbeidskraft. Men dette er ikke særegent for distrikts-Norge. For noen yrkesgrupper er det prekær mangel av kompetent arbeidskraft i hele arbeidsmarkedet. Dette gjelder spesielt sykepleiere, vernepleiere, lærere og ingeniører, men også på fagarbeidernivå og da spesielt helsefagarbeidere. Dette har utfordret kommunenes lønnsnivå, da det blir konkurranse mellom kommuner og mellom kommuner og næringslivet om den kompetente arbeidskraften. Samtidig er det svært stor økonomisk usikkerhet i både internasjonal og nasjonal økonomi og med stigende inflasjon, noe som vil prege kommunens økonomi i lang tid fremover. Dette utfordrer kommunen som arbeidsgiver. Hvordan skal kommunene være den foretrukne arbeidsgiver i et stramt arbeidsmarked, og vil det være behov for lokale tilpasninger ift. lønnstillegg for utsatte arbeidsgrupper. (For utfyllende informasjon om kommunens lønnsoppgjør og problemstillinger, se debatthefte og presentasjon vedlagt.)

Årets forhandlinger er et mellomoppgjør, som bare omhandler lønnsreguleringer. Og KS spør i årets debatthefte følgende spørsmål:

1. Bør den økonomiske rammen i mellomoppgjøret 2023 forhandles sentralt, eller bør deler av den forhandles lokalt, ut fra lokale behov og prioriteringer?
2. Hvis det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvor stor bør potten i så fall være?
3. Hvis rammen fordeles sentralt: Er det ønskelig at alle ansatte får omtrent like store tillegg, eller er det ønskelig med en tydeligere prioritering av enkelte grupper framfor andre?

Kommunedirektørens ledergruppe har hatt saken til vurdering og har landet på følgende forslag til svar fra Sortland kommune:

1. Det ønskes sentrale forhandlinger for hele den økonomiske rammen.
2. Hele rammen bør gå til %vis lønnsregulering av alle gruppene i garantilønnstabellen.

3. Det ønskes at det prioriteres grupper der vi har de største rekrutteringsutfordringene. Dette gjelder stillinger med krav om 3årig utdanning, vernepleiere og sykepleiere, samt lærere / lektorer i gruppe 2. Samtidig ser vi en økning i rekrutteringsutfordringer for helsefagarbeidere. Det er viktig at ikke fagarbeidergruppen sakker akterut ift. lønnsutvikling opp mot de andre gruppene.

Kommunedirektøren har hatt møte med fagorganisasjonene og presentert arbeidsgivers forslag til tilbakemeldinger på debattheftet til KS. Fagorganisasjonene fikk anledning til å gjøre sine vurderinger av innretning på mandat fra kommunene til årets forhandlinger. Det kom innspill fra tre fagorganisasjoner:

Fagforbundet:

1. Ønsker sentrale forhandlinger.
2. Potten er ofte for liten til å kunne gi en god profil til Fagforbundets medlemmer. Fagforbundet organiserer mange yrkesgrupper i kommunen, og en liten lokal pott skaper mye uro og støy blant ansatte.
3. Det ønskes en lik fordeling av lønnsrammen til de ulike yrkesgruppene i garantilønnstabellen.

Utdanningsforbundet:

1. Ønsker sentral lønnsdannelse med prosentvise generelle tillegg for stillinger med høyere utdanning.
2. Dersom det settes av midler til lokale forhandlinger bør sentrale parter gi tydelige føringer for disponering av midlene. Pottens størrelse må ikke gå på bekostning av enkelte gruppens reallønnsvekst. Undervisningspersonalet må som et minimum sikres en pro rata andel av den lokale avsetningen.
3. Ønsker at lærere med lang utdanning og lang ansiennitet prioriteres.

Skolelederforbundet:

Hovedparten av våre medlemmer i KS sektoren har lønn etter kapittel 3 og kapittel 5 i HTA, det vil si at all lønnsdannelse er lokal og skjer gjennom årlige lønnsforhandlinger. Vårt mål og vårt fokus er at arbeidsgiver ser nødvendigheten av å beholde og rekruttere skoleledere gjennom bla. solid, lokal lønnsdannelse.

Personalmessige vurderinger
Det er viktig at lønnsoppgjøret i kommunal sektor gjør kommunene til en attraktiv arbeidsgiver og at kommunene klarer å rekruttere og beholde rett kompetanse.

Økonomiske vurderinger
Ikke relevant. Rammen for oppgjøret vil være den samme om man forhandler alle midler sentralt, eller om man deler rammen i en sentral og en lokal pott.

Folkehelse vurderinger
Ikke relevant.

Miljø-/naturforhold og klimagasskonsekvenser vurderinger
ikke relevant.

Faglige vurderinger
se ovenfor under avsnittet vurderinger.

Kommunedirektørens vurderinger
Se ovenfor under vurderinger.

KONKLUSJON
Kommunedirektøren anbefaler formannskapet å vedta kommunedirektørens svar på debattheftets spørsmål vedrørende mandat til årets lønnsforhandlinger. .

Vedlegg:
Presentasjon (bokmål) Debatthefte II - 2023. Mellomoppgjøret 2023
KS-Debatthefte-II-2023-Mellomoppgjoret-2023