Debatthefte II – 2023

Mellomoppgjøret 2023



Foto: Adobe Stock

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Innhold

05

KS FORHANDLER PÅ VEGNE AV KOMMUNESEKTOREN

11

HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2022

15

MELLOMOPPGJØRET 2023

Kjære folkevalgte

God forankring hos kommuner og fylkeskommuner er en forutsetning for å lykkes som en samlende arbeidsgiverorganisasjon og en relevant interessepolitisk aktør. Hvert år sender vi ut Debattheftet der vi ber dere alle gi innspill. Svarene på spørsmålene vi stiller, og diskusjonene vi har på strategikonferansene og i KS' politiske valgte fylkesmøter og fylkesstyrer, er avgjørende for våre prioriteringer og vårt arbeid fremover.

Alle kommunene og fylkeskommunene, med unntak av Oslo, har gitt KS fullmakt til å forhandle tariffavtaler på deres vegne. For å tydeliggjøre hvor viktig det er med medlemsdialog og forankring av våre tariffpolitiske posisjoner, har vi i valgt å utarbeide et debatthefte II som handler om tariffoppgjøret i 2023.

Vi har lagt et krevende hovedtariffoppgjøret i 2022 bak oss. Vi ble enige med 37 av 40 organisasjoner om en ny Hovedtariffavtale som lærerorganisasjonene ikke aksepterte, og gikk til streik. Regjeringen avsluttet streiken med tvungen lønnsnemnd, og Rikslønnsnemnda vil avgjøre tvisten i februar.

Nå er det tid for å rette blikket fremover mot tariffoppgjøret våren 2023. Vår ambisjon er å finne løsninger som ivaretar både partene og kommunenes og fylkeskommunenes prioriteringer, innenfor den økonomiske rammen som frontfagsnormen og kommunenes økonomi tillater.

Årets debatthefte I løfter frem store samfunnsutfordringer som vil prege kommunesektoren fremover. Det blir en vedvarende begrenset tilgang på kompetent arbeidskraft og redusert økonomisk handlingsrom.

For å møte disse utfordringene er det behov for raskere omstilling og mobilisering av ressurser internt i egen organisasjon og utenfor organisasjonen. Det handler om å verdsette hele laget, som er viktig for å skape gode velferdstjenester. Dette fremtidsbildet er utgangspunkt når mål og prioriteringer for tariffoppgjørene skal fastsettes.

Vi vil oppfordre dere til å behandle debatthefte I og II politisk, gjøre vurderinger basert på lokale behov og gi konkrete innspill til forhandlingsmandatet for tariffoppgjøret.

Lykke til med diskusjonene om tariffoppgjøret 2023.

Oslo, november 2022



Lasse Hansen
Administrerende direktør



Behandling av debattheftet og unntak fra offentlighet

Dersom kommunene/fylkeskommunene ser det som hensiktsmessig, kan saksframlegg og vedtak om spørsmål i KS' debatthefte II som omhandler tariffoppgjør unntas offentlighet. Offentleglova § 23 gir «Unntak av omsyn til det offentlege sin forhandlingsposisjon m.m.». I forarbeidene til loven heter det at unntaksbestemmelsen er «først og fremst aktuell i lønnsforhandlingar (…)» fordi innsyn kan «svekkje den strategiske stillinga til organet i den aktuelle saka eller i framtidige saker.»

Det følger videre av Kommuneloven § 11-5 b, at dersom hensynet til tungtveiende offentlige interesser tilsier det, og opplysninger i dokumentet kan være unntatt innsyn etter offentlighetslova, så kan kommunen/fylkeskommune vedta å lukke møtet. Hensynet til at kommunenes innspill kan virke inn på KS sin forhandlingsposisjon, kan tilsi at det også foreligger tungtveiende offentlige hensyn for å lukke møte.

Når det foreligger et forhandlings- eller meklingsresultat, er grunnlaget for å unnta dokumentene fra offentlighet som hovedregel ikke lenger til stede.

Representanter for de ansatte har ifølge kommuneloven (§ 13-4) «ikke rett til å delta i behandlingen av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelser av forhandlinger med arbeidstakere, arbeidskonflikter, rettstvister med arbeidstakerorganisasjoner eller oppsigelse av tariffavtaler». Dette gjelder også dersom partssammensatt utvalg skal behandle debatthefte II.

Foto: Adobe Stock

KS forhandler på vegne av kommunesektoren

KS forhandler lønns- og arbeidsvilkår for nesten 500 000 ansatte. Ansatte i kommuner og fylkeskommuner utgjør om lag 20 prosent av de sysselsatte i Norge, og lønnsmassen er på om lag 300 milliarder kroner. Dette gjør KS til den klart største arbeidsgiverorganisasjonen i offentlig sektor og lønnsoppgjørene i KS' tariffområde har stor betydning for den samlede lønnsdannelsen i norsk arbeidsliv.

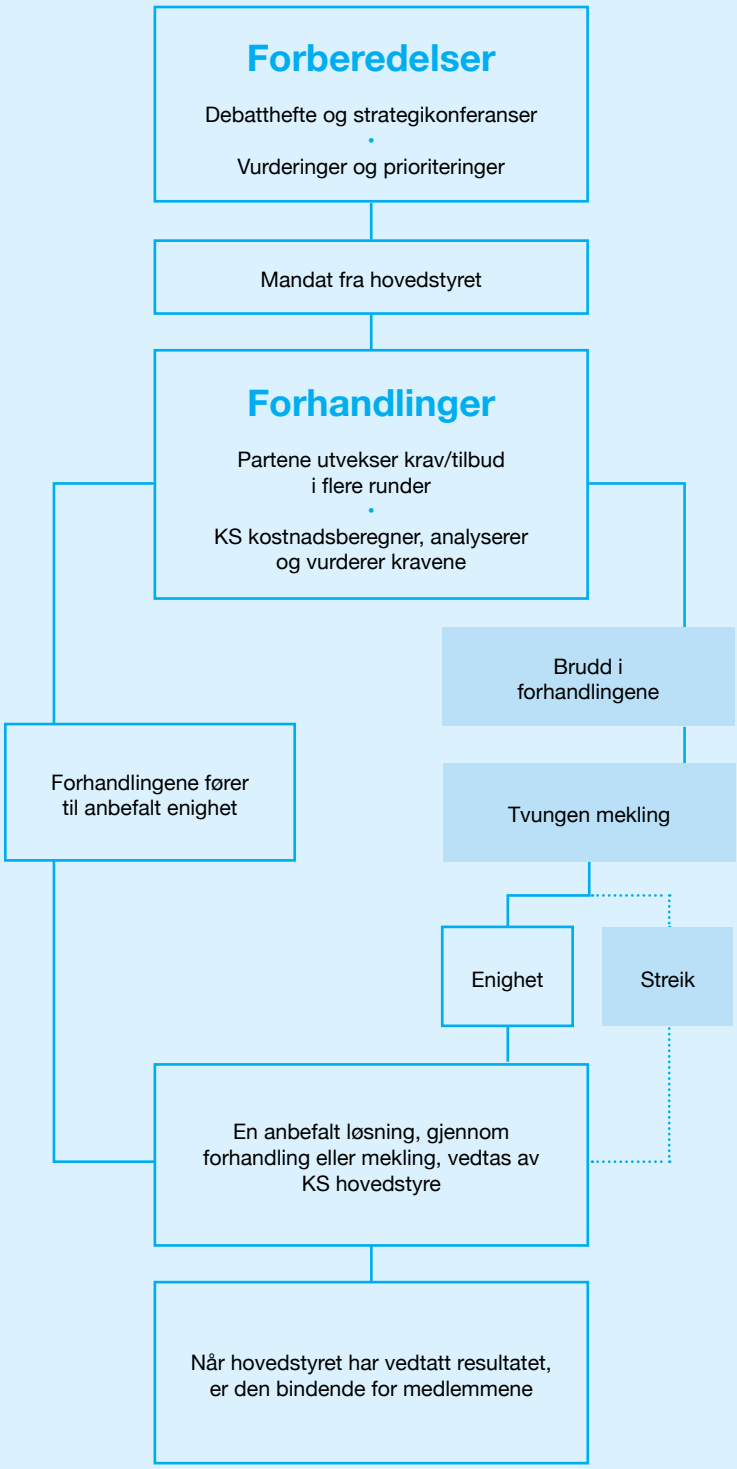
Hovedtariffavtalen (HTA) er inngått for to år, fra 2022 til 2024. Lønnsoppgjøret i 2023 er derfor et mellomoppgjør, hvor det skal forhandles om lønnsendringer og ikke andre endringer i tariffavtalen.

Det er KS' politisk valgte hovedstyre som vedtar forhandlingsmandatet til KS' forhandlere. Det er svært viktig med god forankring blant folkevalgte i kommunene, og på KS' fylkesmøter, slik at vi ivaretar bredden av kommunenes og fylkeskommunenes interesser i tariffoppgjøret.

Veien frem til forhandlingsmandat for mellomoppgjøret i 2023 starter med behandling av dette debatthefte II i kommuner og fylkeskommuner. Innspill sendes KS i din region. Regionvise sammenstillinger legger grunnlag for drøftinger og vedtak i KS fylkesmøter (eventuelt i KS fylkesstyrer). Disse vedtakene blir lagt frem for KS Hovedstyre som et viktig beslutningsgrunnlag når forhandlingsmandatet vedtas.

I 2022 behandlet tre av fire kommuner og alle fylkeskommunene innspill til forhandlingsmandatet i politiske organer. En like stor andel deltok i uravstemningen om resultatet, og alle stemte ja. Det var en rekordstor oppslutning.

Gjennomføring av et mellomoppgjør – i korte trekk



Forhandlingsordningen i KS-området

I KS' tariffområde forhandler KS samtidig med forhandlingssammenslutningene LO Kommune, Unio, YS-kommune og Akademikerne kommune. Disse fire representerer til sammen 40 arbeidstakerorganisasjoner.

KS og forhandlingssammenslutningene forhandler samlet om én felles hovedtariffavtale (HTA). Sammenslutningene anbefaler eller forkaster resultatet av forhandlinger eller mekling. Dersom de forkaster resultatet, kan sammenslutningene velge å streike, slik Unio gjorde i 2021. Selv om sammenslutningene anbefaler resultatet, slik alle fire gjorde i 2022, er hver enkelt organisasjon part i tariffavtalen, og resultatet vedtas eller avvises av disse. Streikeretten ligger dermed både til de fire forhandlingssammenslutningene og til alle organisasjonene.

Forhandlingsordningen er avtalt i Hovedavtalen. Ved at forhandlingsretten ligger til sammenslutningene vil dette gjøre disse i bedre stand til å koordinere hver enkelt organisasjons krav og få større tyngde til å forhandle frem helhetlige løsninger i tariffoppgjørene. Dersom sammenslutningene i mindre grad ønsker, eller ikke er i stand til, å gi og ta for å inngå samlende og brede løsninger vil dette kunne utfordre forhandlingsmodellen.

Lønnssystemet i KS-området

Gjennom lønnssystemet i HTA får om lag ni av ti ansatte størstedelen av sin lønn fastsatt i de sentrale forhandlingene. Lønn til disse ansatte er regulert i HTA kapittel 4.

KS og organisasjonene er blitt enige om et kompetansebasert lønnssystem, hvor alle stillinger med likt krav til utdanningslengde har samme minstelønn/garantilønn og får like lønnstillegg i sentrale forhandlinger. Alle stillinger på samme utdanningsnivå utgjør en *stillingsgruppe*, og det er disse gruppenes lønnstillegg de sentrale parter forhandler om ved tariffoppgjørene. Innenfor hver gruppe er det også en ansiennitetsstige. Ansatte har ofte høyere grunnlønn enn garantilønna. De kan ha fått høyere lønn ved ansettelse, f.eks. grunnet rekrutteringsutfordringer, i lokale lønnsforhandlinger, for kompetanse, eller ekstra ansvar og lignende.

Lønnssystemet åpner ikke for sentralt å avtale egne lønnstillegg til enkelte yrkesgrupper innenfor samme stillingsgruppe. I 2019 var eksempelvis blant annet sykepleiere en prioritert gruppe. Som en konsekvens av lønnssystemet fikk da alle med 3-årig høgskoleutdanning et lønnsløft, både sykepleiere, barnehagelærere, vernepleiere m.v.

KS og sammenslutningene kan i de sentrale forhandlingene avtale at hele eller deler av den økonomiske rammen skal forhandles lokalt. Da forhandler den enkelte kommune med organisasjonene lokalt om fordeling av potten. Partene lokalt har da mulighet til å avtale høyere lønn til enkelte yrkesgrupper dersom det er nødvendig f.eks. av rekrutteringshensyn.

Ledere og enkelte grupper med høyere akademisk utdanning f.eks. leger, psykologer, jurister og rådgivere forhandler lønn kun lokalt i kommunen. Lokale forhandlingshjemler for disse ansatte ligger i HTA kapittel 3.4 og kapittel 5.

Stillingsgrupper i HTA kapittel 4

	Stillingsgruppe	Antall årsverk	Gjennom-snittlig årslønn pr. 1.12.2021	Eksempler på ulike stillinger innenfor stillingsgruppen	
GRUPPE 1	Stilling uten særskilt krav til utdanning	51 095	434 213	Barnehageassistent Pleiemedarbeider Servicemedarbeider	Renholder SFO-assistent Vaktmester
GRUPPE 1	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	92 665	495 708	Helsefagarbeider Barne- og ungdomsarbeider Brannkonstabel Fagarbeider	Konsulent Kokk Sekretær Miljøarbeider
GRUPPE 1	Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	4 745	527 901	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Fagarbeider med fagskoleutdanning Brannkonstabel med fagskoleutdanning	
GRUPPE 1	Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)	70 243	560 265	Sykepleier Barnehagelærer Vernepleier Sosionom/sosialkurator Barnevernspedagog	Miljøterapeut Lærer Saksbehandler Bibliotekar Tannpleier
GRUPPE 2	Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	34 422	578 713	Spesialsykepleier Helsesykepleier Spesialpedagog	Adjunkt Spesialfysioterapeut Klinisk sosionom
GRUPPE 2	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)	32 566	619 807	Adjunkt med tilleggsutdanning Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning	
GRUPPE 2	Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	4 539	610 244	Stilling med krav om mastergrad Musikkterapeut	Lektor Logoped
GRUPPE 2	Lektor med tilleggsutdanning	12 914	671 360	Lektor med tilleggsutdanning	

Tabellen viser stillingsgruppene i KS-området med antall årsverk, gjennomsnittlig lønn, og eksempler på ulike typer stillinger innenfor hver stillingsgruppe

KS slutter opp om frontfagmodellen

Trepartssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og nasjonale myndigheter, om blant annet koordinert lønnsdannelse med frontfagsmodellen, har bidratt til høy sysselsetting, god økonomisk utvikling og høy levestandard i Norge i mange tiår. Denne norske modellen bygger på høy grad av tillit mellom partene og et relativt lavt konfliktnivå.

Frontfagsmodellen innebærer kort sagt at ansatte i industrien som konkurrerer med utenlandske bedrifter, legger normen for lønnsvekst i hele arbeidslivet. Det bidrar til en bærekraftig nasjonal økonomi og sikrer grunnlaget for kommunenes velferdstjenester, som industrien også er avhengig av.

Hvis KS-området og andre tariffområder over tid har høyere lønnsvekst enn frontfaget, gir det en lønns-, pris- og rentespiral som vil svekke den nasjonale økonomien – som igjen vil svekke kommuneøkonomien.

Over tid har modellen fungert godt og sikret små forskjeller i lønnsvekst mellom store tariffområder. I perioden 2014 til 2021 har frontfaget hatt en lønnsvekst på 23,1 prosent mens lønnsveksten i HTA kapittel 4 var 24,0 prosent. De siste fem årene har frontfaget, kommunesektoren som helhet og HTA kapittel 4 hatt tilnærmet lik lønnsvekst.

Årslønnsvekst for ulike perioder

Periode	NHO-bedrifter i industrien – i alt	Kommune-ansatte i alt	HTA kapittel 4
2014-2021	23,1 %	24,5 %	24,0 %
2016-2021	14,1 %	13,9 %	13,7 %
2020-2021	3,1 %	2,6 %	2,5 %

Kilde: TBU og TBSK



Foto: Doug Olson/ Mostphotos

Hovedtariffoppgjøret 2022

I forkant av tariffoppgjøret 2022 vedtok KS' hovedstyre et forhandlingsmandat basert på politisk vedtatte tilbakemeldinger fra tre fjerdedeler av KS' medlemmer.

Tilbakemeldingene fra kommunene og fylkeskommunene ga følgende hovedsignaler:

- hele laget i kommunesektoren må løftes etter to år med pandemi
- det må tas grep for å rekruttere og beholde viktig kompetanse
- bedre kompensasjon for turnusarbeid

Etter krevende forhandlinger og mekling, kunne både KS og alle de fire forhandlingssammenslutningene anbefale en meklingsløsning som KS mener var en god, samlet løsning. Resultatet ivaretar hele laget av ansatte i kommunene, og tar samtidig grep for bedre å rekruttere og beholde viktig kompetanse.

Alle ansatte fikk sentrale lønnstillegg, og unge og nyutdannede fikk et ekstra lønnsløft. I tillegg vil nå all arbeidserfaring telle med i lønnsansienniteten. Dette vil styrke kommunenes muligheter til å rekruttere viktige fagfolk. I meklingsløsningen får også ansatte med lengst ansiennitet i stillingsgruppene med lengst utdanning, i hovedsak lærere, et eget lønnstillegg fra 1. januar 2023, i tillegg til lønnstilleggene pr. 1. mai 2022.

Fra 1. januar økes også godtgjøringene for å arbeide natt og helg betydelig. Dette vil styrke kommunenes muligheter til å rekruttere og beholde ansatte som jobber turnus, særlig helsepersonell.

Les mer om tariffoppgjøret i 2022:
https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/tariff-2022/

Sentrale lønnstillegg ved hovedtariffoppgjøret 2022

	Stillingsgruppe	Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2022						
		0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
GRUPPE 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
GRUPPE 1	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fag-arbeiderstillinger	25 300	17 800	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
GRUPPE 1	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	25 000	17 800	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
GRUPPE 2	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	35 600	24 900	14 700	14 700	14 700	14 700	14 800
GRUPPE 2	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	36 000	25 200	14 800	14 800	14 800	15 800	16 800
GRUPPE 2	Adjunkt med tilleggsutdan-ning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	30 300	20 300	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300 + 4 500 (*)
GRUPPE 2	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	31 000	21 200	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500 + 6 000 (*)
GRUPPE 2	Lektor med tilleggsutdanning	32 200	21 800	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100 + 7 500 (*)

(*) Fra 1.1.2023

Enighet med 37 organisasjoner, tre lærerorganisasjoner i streik

Lærerorganisasjonene Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag avviste meklingsresultatet, og valgte å streike.

Under streiken ble det gjort flere forsøk på å komme til enighet, og KS strakk seg langt for å komme lærerorganisasjonene i møte, uten å lykkes. KS' handlingsrom var svært begrenset, fordi vi allerede var blitt enige om en løsning med de 37 andre organisasjonene.

Det ble hevdet at lærergruppene har blitt nedprioritert av KS i de sentrale tariffoppgjørene. Det gjennomføres imidlertid ikke egne forhandlinger for lærerne, og lærergruppene får de samme lønnstilleggene som andre ansatte med samme utdanningslengde.

Kvalifiserte lærere er avgjørende for å sikre god utdanning. Opplæringsloven med forskrifter har strenge kompetansekrav for å bli tilsatt som lærer. KS støtter disse kompetansekravene, som også er foreslått videreført i forslag til ny opplæringslov. I henhold til den offisielle statistikken fra Utdanningsdirektoratet, fyller 96 prosent av lærerne i grunnskolen kompetansekravene. Dette tallet har vært nokså stabilt over tid, men det er store variasjoner mellom fylker og mellom kommuner. Undervisningspersonale uten godkjent utdanning som tilsettes i kortere vikariater ved sykdom o.l. kommer i tillegg. De som ikke fyller kompetansekravene, kan kun tilsettes midlertidig for en kort periode eller på vilkår om å fullføre lærerutdanningen, og kun hvis det ikke er kvalifiserte søkere. KS jobber med tiltak for å styrke laget rundt elevene, redusere omfanget av rapportering og administrativt arbeid, samt andre tiltak for å rekruttere, utvikle og beholde flere kvalifiserte lærere i skolen.





Foto: Iordache Magdalena/ Mostphotos

Mellomoppgjøret 2023

Stor økonomisk usikkerhet

Det er for tiden svært stor økonomisk usikkerhet i både internasjonal og norsk økonomi.

Ekstreme energipriser som følge av krigen i Ukraina, uvanlig høy og trolig fortsatt stigende inflasjon, økende rente og foreløpig stramt arbeidsmarked, vil prege norsk og europeisk økonomi fremover.

Prognosene for lønns- og prisvekst fra Norges Bank, Statistisk sentralbyrå (SSB) og regjeringen det siste året har endret seg mye. Om det vil bli en reallønnsvekst eller ikke i 2023 er per nå svært usikkert.

Lønnsvekst, KPI og KPI-JAE

		2022	2023
Regjeringen[1]	Lønnsvekst	3,9	4,2
	KPI	4,8	2,8
	KPI-JAE	3,2	3,1
SSB[2]	Lønnsvekst	3,8	4,4
	KPI	5,7	3,5
	KPI-JAE	3,9	3,3
Norges Bank[3]	Lønnsvekst	4,0	4,6
	KPI	5,4	4,5
	KPI-JAE	3,7	4,8

KPI – Konsumprisindeks
KPI-JAE – Konsumprisindeks justert for avgiftsendringer og energivarer
[1] Meld. St.1 (20222 – 2023) Nasjonalbudsjettet 2023
[2] Statistisk sentralbyrå - Økonomiske analyser 3/2022
[3] Norges Bank – Pengepolitisk rapport 3/22

Før forhandlingene i 2023 er en del av den økonomiske rammen bundet opp i avtalte tarifftillegg fra 1.1.2023, overheng og glidning. Hvor mye som faktisk er bundet opp, kan vi først beregne når Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

Kommuneøkonomien utfordres

Usikkerheten i nasjonal og internasjonal økonomi skaper også usikkerhet i kommuneøkonomien. Sterk prisvekst og høyere rente i 2022 vil føre til at kommunesektorens samlede netto driftsresultat faller betydelig, til rundt null, ifølge kommunenes tertialtall.

I budsjettet for 2023 anslår regjeringen selv innstrammingen i kommunesektorens kjøpekraft til vel 7 milliarder kroner. Men både SSB og Norges Bank anslår en høyere prisvekst enn regjeringen har lagt til grunn i budsjettet. Hvis deres anslag slår til, vil innstrammingen bli mellom 10 og 12 milliarder, viser KS' beregninger.

KS vurderer at det store flertallet av kommuner og fylkeskommuner vil oppleve en klart strammere kommuneøkonomi i 2023, men det vil være store variasjoner.

Lønn er et av flere verktøy i arbeidsgiverpolitikken

Den koordinerte lønnsdannelsen med ansvarlige hovedorganisasjoner som evner å balansere kortsiktige egne behov mot hva som gagner fellesskapet på kort og lang sikt, er ekstra viktig i usikre tider som nå.

I tariffoppgjørene har KS alltid som mål å forhandle frem en samlet løsning med alle sammenslutningene, som aksepteres av alle organisasjonene. Vi strekker oss langt for å forene sprikende krav til samlende tilbud som

ivaretar alle. Løsningene må samtidig hensynta viktige prioriteringer for kommunene og fylkeskommunene innenfor en forsvarlig økonomi.

Det økonomiske grunnlaget for forhandlingene er bestemt i Hovedtariffavtalen der det vises til økonomisk ramme i frontfaget, lønnsutvikling i sammenlignbare tariffområder og den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet.

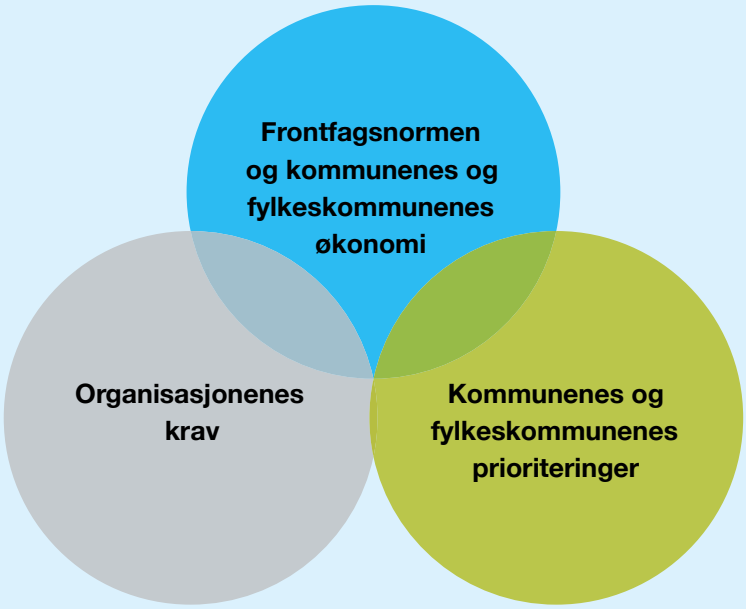
Lønn er naturlig nok ett av flere verktøy for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Samtidig er kommuner og fylkeskommuner avhengig av hele laget av kompetente og motiverte medarbeidere på alle nivåer – uavhengig av rekrutteringssituasjonen – for å kunne tilby best mulige kommunale tjenester.

De arbeidstakergruppene som kommuner og fylkeskommuner rapporterer størst utfordring med å rekruttere er sykepleiere, leger, psykologer, vernepleiere, ingeniører, helsefagarbeidere og barnehagelærere. Den demografiske utviklingen ventes å forsterke rekrutteringsutfordringene innen helse- og omsorgstjenesten.

KS bruker tall og statistikk for landet som helhet. Det er store variasjoner mellom kommuner, fylkeskommuner og mellom ulike deler av landet. Ved kommunens behandling av innspill til Mellomoppgjøret 2023, bør vurderingene bygge nettopp på egne analyser og vurderinger av utfordringer og behov innenfor de ulike tjenesteområdene.

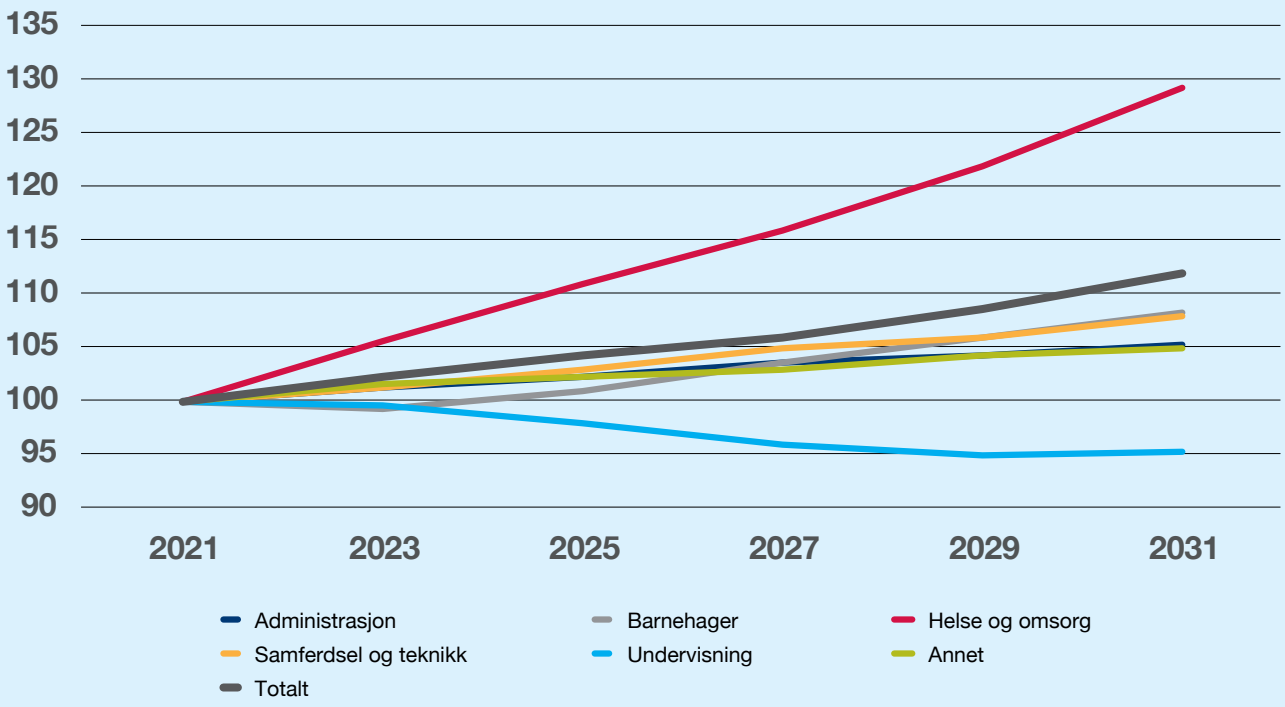
Konstante spenninger
KS har alltid sommål å komme till enighet med samtlige organisasjoner, samtidig som at kommunenes og fylkeskommunenes viktigste prioriteringer blir ivaretatt, innenfor den totale økonomiske rammen som frontfagsnormen og hensynet til kommunenes og fylkeskommunenes økonomi tillater.

Som illustrasjonen indikerer, det finnes ikke alltid en løsning som ivaretar både organisasjonenes krav, og kommunenes og fylkeskommunenes prioriteringer, innenfor den økonomiske rammen som er til rådighet.



Fremskrevet endring i årsverk 2021 til 2031 pr. sektor

Illustrasjonen nedenfor viser behovet for årsverk per sektor frem mot 2031. Det er store forskjeller i fremtidig behov for årsverk mellom sektorene. Den klart største økningen i årsverksbehov forventes innenfor helse- og omsorg med ca. 45.600 årsverk. Dette tilsvarer en økning på 28,9 prosent. I de andre sektorene forventes endringen å ligge mellom -4,7 og 8,1 prosent frem mot 2031. Framskrivningene forutsetter at behovet for årsverk øker i tråd med befolkningsutviklingen, og er basert på dagens årsverksinnsats i de ulike sektorene. Framskrivningene tar ikke hensyn til eventuelle endringer i organiseringen av, og kvaliteten i, tjenestene.



Fremskrevet årsverksbehov i kommunesektoren, etter tjenesteområde. Indeks. 2021 = 100.
Kilde: KS' rekrutteringsmodell.

Mellomoppgjør handler som sagt om lønnsreguleringer. Vi har tidligere beskrevet lønnssystemet og forhandlingsordningen i KS-området. Her viser vi kort hvilke ulike måter de sentrale parter kan avtale å bruke disponible lønnsmidler på.

Mulighet for lokal pott

Partene kan avtale å avsette lønnsmidler til lokale forhandlinger. Tidligere var det slike lokale «pott»-forhandlinger annet hvert år, men de siste årene er det kun avtalt to ganger, i 2017 og 2021. Selv om lokale lønnsforhandlinger kan være ressurskrevende, er slike forhandlinger viktig for at lokale parter skal kunne gjøre prioriteringer i tråd med lokal lønnspolitikk, og for å bidra til å løse lokale rekrutteringsutfordringer. Med dagens kommuneøkonomi har trolig få kommuner økonomi til å gi ekstra lokale lønnstillegg dersom de sentrale parter ikke har avsatt en lokal lønnspott.

Mulige profiler for sentrale lønnstillegg

I tariffoppgjør kan sentrale lønnstillegg innrettes på ulike måter. For eksempel kan alle gis et likt kronetillegg. Da får arbeidstakere med lav lønn et høyere tillegg i prosent, og motsatt for arbeidstakere med høy lønn. Et flatt kronetillegg gir en «lavtlønnsprofil».

Det kan også gis ulike kronetillegg til ansatte i ulike stillingsgrupper og/eller ulike ansiennitetstrinn.

Lønnstillegg kan også gis som et likt prosenttillegg til alle. En slik profil vil si at arbeidstakere med lav lønn får lavest tillegg i kroner. Jo høyere lønn en arbeidstaker har, jo høyere blir tillegget målt i kroner. Prosenttillegg kan også variere mellom stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn.

Det er også mulig å gi lønnstillegg som en kombinasjon av prosent- og kronetillegg. Det vil si at alle får det samme tillegget i prosent, men det settes en nedre grense for hva tillegget i kroner kan være.

I 2021 hadde de sentrale lønnstilleggene en tilnærmet prosentprofil, og i tillegg var det avsatt midler til lokale forhandlinger. I 2022 varierte de sentrale lønnstilleggene i prosent mellom stillingsgrupper og ansiennitetstrinn. Målt i kroner økte tilleggene med utdanningsnivå.

Vi avslutter med å gjenta at forhandlingene i 2023 er et mellomoppgjør der partene kun skal forhandle om lønnsreguleringer innenfor handlingsrommet i hovedtariffavtalen. Sentrale lønnstillegg kan gis til alle, likt eller differensiert mellom stillingsgrupper. Ønsker partene mer målrettede lønnstiltak til enkelte yrkesgrupper, gjøres det ved at partene sentralt avsetter lønnsmidler til lokale forhandlinger.

Svar på spørsmålene på neste side er med å legge grunnlag for KS' forhandlingsmandat ved mellomoppgjøret i 2023.

KS SPØR

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?
   - Om enkelte grupper skal prioriteres, hvilke stillings-grupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?

Design: Bly.as

KS
Postadresse: Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VIIs gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no

ISBN 978-82-93866-22-0