SORTLAND KOMMUNE

Arkivsaknr.:	24/972
Dok.nr:	24/3622
Arkiv:	
Saksbehandler:	Brita Kleivan
Dato:	02.02.2024

Svar på debatthefte KS 2024

Utvalgssaksnr.	Utvalg	Møtedato
PS - 021/24	Formannskapet	15.02.2024
PS - 007/24	Kommunestyret	15.02.2024

KOMMUNEDIREKTØRENS INNSTILLING

Kommunestyret vedtar følgende innspill til KS debatthefte 2024:

1. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere ved hovedtariffoppgjøret 2024?

- Sortland kommune ønsker en generell lønnsutvikling til alle gruppene i garantilønnstabellen. Det sentrale kompetansebaserte lønnssystemet, der ansatte med samme utdanningsnivå og ansiennitet har samme garantilønn, og får like store lønnstillegg i de sentrale lønnsoppgjørene, sikrer en likebehandling som er ønskelig.
- Innen flere fagfelt har kommunen utfordringer med å få tak i arbeidstakere med nødvendig kompetanse, og det varierer fra år til år hvilke kompetansegrupper vi har størst utfordringer med å få tak i. Ut fra dette er det vanskelig å skulle peke på en eller flere særskilte grupper som bør prioriteres ved hovedtariffoppgjøret 2024. Vi gir likevel følgende innspill:
    - Differansen mellom startlønn for fagarbeider og startlønn for 3-årig høgskoleutdanning er etter vår mening for liten. Dette kan oppfattes som et signal om at kompetanse ikke lønner seg.
    - Det er mer problematisk å rekruttere kompetente ansatte til turnusarbeid enn til dagarbeid, slik at ubekvemstilleggene bør økes ytterligere for å motivere til å jobbe 2-delt turnus og natt.

2. Bør KS ha mål om at Hovedtariffavtalen gir kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?

- Kommunene har nødvendig handlingsrom for egen lønnspolitikk, blant annet gjennom sine lønnspolitiske planer. Størstedelen av den økonomiske rammen i lønnsoppgjøret bør derfor fordeles sentralt. Det er tidligere gitt innspill om at lokale forhandlinger for kap. 4 er ressurskrevende for begge parter, og både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene legger ned mye arbeid i gjennomføringen. Kommunedirektøren opplever at det ved lokale forhandlinger skapes store forventninger om lønnsøkning hos de ansatte, og ut fra pottens størrelse opp mot antall det forhandles for er det vanskelig for partene å imøtekomme forventningene. Sortland kommune ønsker derfor i hovedsak sentrale forhandlinger i kap. 4.2.1. Men det bør muligens settes av en liten lokal pott med et faste kriterier for utjevning av ikke tilsiktede skjevheter og ledertillegg.

- Kommunene opplever i mye større grad enn tidligere store lønnskrav både ved nyrekrutteringer og fra ansatte i kapittel 4 som blir tilbudt stillinger hos andre arbeidsgivere. Dette gjelder spesielt i stillinger med konsulentkode (IKT, lønn, HR, økonomi og regnskap) og lederkoder. Her opplever vi at det private næringsliv har ett mye høyere lønnsnivå enn kommunal sektor. For å få tak i og beholde kompetanse må vi gi rekruttere- og beholdetillegg utover garantilønnsmodellen. Dette gir lokale lønnsvariasjoner i samme stillingskategori, og her bør kommunene ha anledning via en lokal pott til å jevne ut skjevheter.

3. Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?

- Når det gjelder turnusavtaler burde det legges til rette for større handlingsrom for å kunne avtale vaktlengder og turnusordninger lokalt enn det lovverket gir mulighet til nå. Fagorganisasjonenes lokale ledd kan ønske seg andre turnusordninger enn det deres sentrale ledd legger føringer for. Det burde derfor åpnes for at forbundene lokalt kan gjøre individuelle avtaler i tråd med ansattes/medlemmers egne ønsker.
- Arbeidstidsbestemmelser – det bør vurderes endringer i lovverk som åpner for større grad av alternative vaktlengder/turnuser, som igjen kan gjøre det lettere å øke stillingsstørrelser og antall heltidsstillinger.

Formannskapet Acos.Møte.Application.Document.ContentInformation.BehandlingIMøte - 021/24

FS - behandling:

Tilleggsforslag fra Høyre, foreslått av Beate Bø Nilsen, Høyre
Punkt 1, nytt bombepunkt 2 (det opprinnelige bombepunkt blir bombepunkt 3):

• Sortland kommune mener at det er viktig at KS tar med seg inn i det kommende tariffoppgjøret at det er regionale forskjeller i landet når det gjelder tilgang på kompetent arbeidskraft. I Nordland er arbeidsledigheten lavest i landet, og det er behov for flere arbeidstakere med rett kompetanse i for at vi skal gi kommunale tjenester i fremtiden. Lønn, men også gode tariff- og arbeidsvilkår er viktig for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Sortland kommune mener at KS bør fortsette å ha fokus på gode trygge rammer rundt arbeidslivet i kommunal sektor gjennom hovedtariffavtalen.

Punkt 2, nytt bombepunkt 2 (det opprinnelige bombepunkt blir bombepunkt 3):
• Lokale forhandlinger i kapittel 4 krever mye administrativt arbeid for både arbeidsgiver og for fagforeningene, og det er derfor ønskelig at det bør være en del midler til fordeling for å forsvare det administrative arbeidet for begge parter.

Votering:

Kommunedirektørens innstilling enstemmig vedtatt.

Forslag fra Høyre pkt. 1 enstemmig vedtatt.

Forslag fra Høyre pkt. 2 vedtatt;
6 stemmer for (5 H, 1 FRP)
3 stemmer mot (1 AP, 1 SP, 1 SV)

FS - vedtak:

Kommunestyret vedtar følgende innspill til KS debatthefte 2024:
1. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere ved hovedtariffoppgjøret 2024?

- Sortland kommune ønsker en generell lønnsutvikling til alle gruppene i garantilønnstabellen. Det sentrale kompetansebaserte lønnssystemet, der ansatte med samme utdanningsnivå og ansiennitet har samme garantilønn, og får like store lønnstillegg i de sentrale lønnsoppgjørene, sikrer en likebehandling som er ønskelig.
- Sortland kommune mener at det er viktig at KS tar med seg inn i det kommende tariffoppgjøret at det er regionale forskjeller i landet når det gjelder tilgang på kompetent arbeidskraft. I Nordland er arbeidsledigheten lavest i landet, og det er behov for flere arbeidstakere med rett kompetanse i for at vi skal gi kommunale tjenester i fremtiden. Lønn, men også gode tariff- og arbeidsvilkår er viktig for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Sortland kommune mener at KS bør fortsette å ha fokus på gode trygge rammer rundt arbeidslivet i kommunal sektor gjennom hovedtariffavtalen.
- Innen flere fagfelt har kommunen utfordringer med å få tak i arbeidstakere med nødvendig kompetanse, og det varierer fra år til år hvilke kompetansegrupper vi har størst utfordringer med å få tak i. Ut fra dette er det vanskelig å skulle peke på en eller flere særskilte grupper som bør prioriteres ved hovedtariffoppgjøret 2024. Vi gir likevel følgende innspill:
    - Differansen mellom startlønn for fagarbeider og startlønn for 3-årig høgskoleutdanning er etter vår mening for liten. Dette kan oppfattes som et signal om at kompetanse ikke lønner seg.
    - Det er mer problematisk å rekruttere kompetente ansatte til turnusarbeid enn til dagarbeid, slik at ubekvemstilleggene bør økes ytterligere for å motivere til å jobbe 2-delt turnus og natt.

2. Bør KS ha mål om at Hovedtariffavtalen gir kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?

- Kommunene har nødvendig handlingsrom for egen lønnspolitikk, blant annet gjennom sine lønnspolitiske planer. Størstedelen av den økonomiske rammen i lønnsoppgjøret bør derfor fordeles sentralt. Det er tidligere gitt innspill om at lokale forhandlinger for kap. 4 er ressurskrevende for begge parter, og både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene legger ned mye arbeid i gjennomføringen. Kommunedirektøren opplever at det ved lokale forhandlinger skapes store forventninger om lønnsøkning hos de ansatte, og ut fra pottens størrelse opp mot antall det forhandles for er det vanskelig for partene å imøtekomme forventningene. Sortland kommune ønsker derfor i hovedsak sentrale forhandlinger i kap. 4.2.1. Men det bør muligens settes av en liten lokal pott med et faste kriterier for utjevning av ikke tilsiktede skjevheter og ledertillegg.
- Lokale forhandlinger i kapittel 4 krever mye administrativt arbeid for både arbeidsgiver og for fagforeningene, og det er derfor ønskelig at det bør være en del midler til fordeling for å forsvare det administrative arbeidet for begge parter.
- Kommunene opplever i mye større grad enn tidligere store lønnskrav både ved nyrekrutteringer og fra ansatte i kapittel 4 som blir tilbudt stillinger hos andre arbeidsgivere. Dette gjelder spesielt i stillinger med konsulentkode (IKT, lønn, HR, økonomi og regnskap) og lederkoder. Her opplever vi at det private næringsliv har ett mye høyere lønnsnivå enn kommunal sektor. For å få tak i og beholde kompetanse må vi gi rekruttere- og beholdetillegg utover garantilønnsmodellen. Dette gir lokale lønnsvariasjoner i samme stillingskategori, og her bør kommunene ha anledning via en lokal pott til å jevne ut skjevheter.

3. Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?

- Når det gjelder turnusavtaler burde det legges til rette for større handlingsrom for å kunne avtale vaktlengder og turnusordninger lokalt enn det lovverket gir mulighet til nå. Fagorganisasjonenes lokale ledd kan ønske seg andre turnusordninger enn det deres sentrale ledd legger føringer for. Det burde derfor åpnes for at forbundene lokalt kan gjøre individuelle avtaler i tråd med ansattes/medlemmers egne ønsker.
- Arbeidstidsbestemmelser – det bør vurderes endringer i lovverk som åpner for større grad av alternative vaktlengder/turnuser, som igjen kan gjøre det lettere å øke stillingsstørrelser og antall heltidsstillinger.

KORT BESKRIVELSE AV SAKEN
KS utarbeider hvert år et debatthefte der kommunene blir bedt om å gi innspill på ulike arbeidsgiverpolitiske tema for å sikre en forankring i hva kommunene mener er viktige innretninger i årets lønnsforhandlinger i kommunal sektor. Kommunedirektøren legger frem forslag til innspill på de spørsmål som KS stiller i årets debatthefte.

FAKTA I SAKEN
KS er kommunenes arbeidsgiverorganisasjon og 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.

Kommunens lønnssystem er komplekst, og reguleres i tre kapittel i hovedtariffavtalen. Lederlønn er regulert i kapittel 3 og forhandles kun lokalt. Lønn til akademikergruppene (jurister, ingeniører, leger etc.) reguleres i kapittel 5 og forhandles kun lokalt. Dette utgjør ca. 10 % av ansattmassen. De øvrige ansatte får sin lønn regulert gjennom garantilønnstabellen, som ligger i kapittel 4 i hovedtariffavtalen. Denne tabellen reguleres årlig med sentrale forhandlinger. I noen forhandlingsår blir partene sentralt enige å sette av en lokal pott for at kommunene skal ha anledning til lokale forhandlinger også i dette kapittelet. I de sentrale forhandlingene for 2023 ble partene enige at det for 2024 skal avsettes pott til lokale forhandlinger i kapittel 4.

VURDERING

Årets debatthefte heter «Rom for gode tjenester». I årene fremover vil det bli færre i yrkesaktiv alder, samtidig som det vil være et økende behov for arbeidskraft og endrede måter å løse samfunnsoppdragene på. Mangel på personell og kompetanse er den utfordringen flest kommuner nevner i undersøkelser KS har gjort. Det blir derfor særlig viktig at kommunene utvikler seg og fremstår som attraktive arbeidsgivere slik at sektoren er konkurransedyktig i et stadig skjerpet arbeidsmarked. Da gjelder det å ha fokus både på lønns- og arbeidsvilkår. KS ønsker innspill fra kommunene på tre spørsmål i årets debatthefte. Kommunedirektøren har drøftet spørsmålene i felles regionalt HR/personalsjefforum og er omforent på forslag til innspill fra Vesterålskommunene. Videre har kommunedirektøren hatt debattheftet oppe til drøfting på et informasjons- og drøftingsmøte med fagorganisasjonene, for å lytte ut hvilke tanker de hadde til spørsmålene og kommunedirektørens forslag til innspill. Fagorganisasjonene støttet kommunedirektørens innspill.

Spørsmål fra debatthefte:

1. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere ved hovedtariffoppgjøret 2024?

Sortland kommune ønsker en generell lønnsutvikling til alle gruppene i garantilønnstabellen. Det sentrale kompetansebaserte lønnssystemet, der ansatte med samme utdanningsnivå og ansiennitet har samme garantilønn, og får like store lønnstillegg i de sentrale lønnsoppgjørene, sikrer en likebehandling som er ønskelig.

Innen flere fagfelt har kommunen utfordringer med å få tak i arbeidstakere med nødvendig kompetanse, og det varierer fra år til år hvilke kompetansegrupper vi har størst utfordringer med å få tak i. Ut fra dette er det vanskelig å skulle peke på en eller flere særskilte grupper som bør prioriteres ved hovedtariffoppgjøret 2024. Vi gir likevel følgende innspill:

- Differansen mellom startlønn for fagarbeider og startlønn for 3-årig høgskoleutdanning er etter vår mening for liten. Dette kan oppfattes som et signal om at kompetanse ikke lønner seg.

- Det er mer problematisk å rekruttere kompetente ansatte til turnusarbeid enn til dagarbeid, slik at ubekvemstilleggene bør økes ytterligere for å motivere til å jobbe 2-delt turnus og natt.

2. Bør KS ha mål om at Hovedtariffavtalen gir kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?

Kommunene har nødvendig handlingsrom for egen lønnspolitikk, blant annet gjennom sine lønnspolitiske planer. Størstedelen av den økonomiske rammen i lønnsoppgjøret bør derfor fordeles sentralt. Det er tidligere gitt innspill om at lokale forhandlinger for kap. 4 er ressurskrevende for begge parter, og både arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene legger ned mye arbeid i gjennomføringen. Kommunedirektøren opplever at det ved lokale forhandlinger skapes store forventninger om lønnsøkning hos de ansatte, og ut fra pottens størrelse opp mot antall det forhandles for er det vanskelig for partene å imøtekomme forventningene. Sortland kommune ønsker derfor i hovedsak sentrale forhandlinger i kap. 4.2.1. Men det bør muligens settes av en liten lokal pott med faste kriterier for utjevning av ikke tilsiktede skjevheter og ledertillegg.

Kommunene opplever i mye større grad enn tidligere store lønnskrav både ved nyrekrutteringer og fra ansatte i kapittel 4 som blir tilbudt stillinger hos andre arbeidsgivere. Dette gjelder spesielt i stillinger med konsulentkode (IKT, lønn, HR, økonomi og regnskap) og lederkoder. Her opplever vi at det private næringsliv har ett mye høyere lønnsnivå enn kommunal sektor. For å få tak i og beholde kompetanse må vi gi rekruttere- og beholdetillegg utover garantilønnsmodellen. Dette gir lokale lønnsvariasjoner i samme stillingskategori, og her bør kommunene ha anledning via en lokal pott til å jevne ut skjevheter.

3. Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?

Når det gjelder turnusavtaler burde det legges til rette for større handlingsrom for å kunne avtale vaktlengder og turnusordninger lokalt enn det lovverket gir mulighet til nå. Fagorganisasjonenes lokale ledd kan ønske seg andre turnusordninger enn det deres sentrale ledd legger føringer for. Det burde derfor åpnes for at forbundene lokalt kan gjøre individuelle avtaler i tråd med ansattes/medlemmers egne ønsker.

Arbeidstidsbestemmelser – det bør vurderes endringer i lovverk som åpner for større grad av alternative vaktlengder/turnuser, som igjen kan gjøre det lettere å øke stillingsstørrelser og antall heltidsstillinger.

Personalmessige forhold
Det er viktig at lønnsoppgjøret i kommunal sektor bidrar til at kommunene fremstår som attraktive arbeidsgivere i kampen om å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft.

Økonomiske forhold
Ikke relevant. Rammen for oppgjøret vil være sentralt bestemt og følger frontfagsmodellen.

Folkehelse
Ikke vurdert som relevant i saken

Klima-, miljø- og naturforhold
Ikke vurdert som relevant i saken

KONKLUSJON
Kommunedirektøren anbefaler kommunestyret å stille seg bak forslag til innspill på debattheftets spørsmål.

Vedlegg:
Debatthefte 2024