Debatthefte 2024

Rom for gode tjenester



Foto: Mostphotos

KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities



Foto: Adobe Stock

Innhold

Forord 3

1. Sammendrag 4

2. Kommunen og fylkeskommunen er arbeidsgivere, KS er deres arbeidsgiverorganisasjon 7

3. Nyskapende arbeidsgivere 8

KS samarbeider med medlemmene, partene og nasjonale myndigheter 15

4. Hovedtariffoppgjøret 2024 16

Forhandlinger i KS-området – oppgjørets gang 16

Lønnssystemet i KS-området bygger på kompetanse og erfaring 18

Sentralt lønnsoppgjør og lokale forhandlinger i 2024 20

5. KS spør 21

6. Ord og uttrykk 22

Kjære folkevalgte

God forankring i kommuner og fylkeskommuner er avgjørende for at KS skal lykkes med å være en samlende arbeidsgiverorganisasjon og relevant interessepolitisk aktør for kommunesektoren. Derfor lager vi hvert år et debatthefte og oppfordrer dere til å gi innspill. I år handler det om arbeidsgiverpolitiske spørsmål – som igjen er avgjørende for gode tjenester til innbyggerne.

I årene framover blir det færre i yrkesaktiv alder, og samtidig et økende behov for arbeidskraft og nye løsninger i hele samfunnet. I kommunesektoren merkes dette særlig i helse- og omsorgstjenestene, fordi det vil bli dobbelt så mange eldre over 80 år innen 2040.

En offensiv og nyskapende arbeidsgiverpolitikk, både fra KS og i hver enkelt kommune og fylkeskommune, er avgjørende for å møte de store bemanningsutfordringene. Knapphet på arbeidskraft, og mindre økonomisk handlingsrom, vil kreve store omstillinger. Vi må løse oppgavene på nye måter.

Våren 2024 er det hovedtariffoppgjør. Det betyr at hele hovedtariffavtalen, med lønn og andre arbeidsvilkår, ligger på forhandlingsbordet. KS er part i de sentrale forhandlingene som kommunesektorens arbeidsgiverorganisasjon.

Det har vært kommunevalg og mange starter i sin første periode som folkevalgt. Tariffoppgjør er komplisert. Vi har derfor i årets debatthefte lagt vekt på å forklare hvordan KS fungerer som kommunesektorens arbeidsgiverorganisasjon, hvordan forankringen i kommuner og fylkeskommuner skjer og ikke minst hvordan forhandlingene foregår.

Jeg oppfordrer dere til å delta i KS' demokratiske prosess, ved å behandle dette debattheftet politisk, til å diskutere arbeidsgiverpolitikk og gi konkrete innspill til ny hovedtariffavtale som inngås i 2024.

Lykke til!



Lasse Hansen
Administrerende direktør

Om KS

KS arbeider sammen med medlemmene for å utvikle en selvstendig, effektiv og nyskapende kommunesektor

Interessepolitisk aktør

Faste møter med regjeringen.

Påvirker Stortinget og statsforvaltningen.

Løfter viktige saker for kommunesektoren i samfunnsdebatten.

Det interessepolitiske arbeidet bygger på tett medlemsdialog og god dokumentasjon.

Arbeidsgiverorganisasjon

Er sentral part i arbeidslivet på vegne av kommuner og fylkes-kommuner, i kontakt med regjeringen og med arbeid-stakernes organisasjoner.

Er forhandlings- og tariffpart.

Er rådgiver på lov- og avtaleverk.

Utviklingspartner

Pådriver og samordner i digitaliseringsarbeidet.

Tilrettelegger for samarbeid og partnerskap, som gir innovasjon og utvikling av lokaldemokratiet.

Forskning og dokumentasjon på relevante områder for sektoren.

1. Sammendrag

Kommunestyret og fylkestinget har det overordnede arbeidsgiveransvaret for alle ansatte. Den øverste administrative lederen har det løpende personalansvaret. Alle kommuner og fylkeskommuner, unntatt Oslo, har gitt KS fullmakt til å være deres arbeidsgiverorganisasjon, som inngår landsdekkende tariffavtaler med arbeidstakernes organisasjoner.

Når KS forhandler på vegne av medlemskommunene, er det viktig å gjenspeile deres prioriteringer og ønsker best mulig, og på den måten støtte opp om lokal arbeidsgiverpolitikk og arbeidsgiverstrategier.

KS bidrar til å sette kommuner og fylkeskommuner i stand til å tilby innbyggerne best mulige tjenester. Det viktigste bidraget ved tariffoppgjørene er å gjøre kommunesektoren bedre skodd til å beholde, utvikle og rekruttere kompetente ansatte.

Før de årlige tariffoppgjørene gjennomfører KS derfor en bred demokratisk prosess for å få innspill til forhandlingene. Dette debattheftet er det viktigste kunnskapsgrunnlaget. De siste årene har over 80 prosent av kommuner og fylkeskommuner gitt innspill, de aller fleste behandlet i politiske organer.

Kommunenes vedtak oppsummeres i et samlet innspill fra hvert fylke. De vedtas av KS' politisk representative fylkesmøter eller fylkesstyrer. Til slutt er det KS' hovedstyre som vedtar mandatet som gir retning til KS' forhandlere i tariffoppgjøret. Denne brede demokratiske prosessen gir KS' forhandlingsmandat en grundig forankring i Kommune-Norge.

Lønnsveksten som avtales i tariffoppgjørene må være innenfor en økonomisk ramme som kommunesektoren har råd til. I den norske modellen må lønnsveksten i samfunnet også tilpasses det konkurranseutsatt industri kan leve med over tid. Denne frontfagsmodellen sikrer en koordinert lønnsutvikling i hele arbeidslivet, og en bærekraftig nasjonal økonomi. Modellen er en forutsetning for en god kommuneøkonomi.

Partene i KS' tariffområde avtaler lønns- og arbeidsvilkår for nær en halv million arbeidstakere, som utgjør om lag 20 prosent av alle sysselsatte i Norge. KS er den største arbeidsgiverorganisasjonen i offentlig sektor. Den samlede lønnsmassen er om lag 315 milliarder kroner. Resultatet i tariffoppgjøret har stor betydning for lønnsdannelsen i landet samlet sett.

Lønn er viktig for at kommunesektoren skal kunne beholde og rekruttere kompetente ansatte, men forskning viser at andre faktorer er vel så viktige: Arbeidsmiljø, fagmiljø, organiseringen av arbeidet, ledelse og et meningsfylt innhold i arbeidet. Hele arbeidsgiverpolitikken er viktig for at kommuner og fylkeskommuner skal være attraktive arbeidsgivere. Nyskapende arbeidsgiverpolitikk vil være avgjørende for å møte bemanningsutfordringene kommunesektoren og hele arbeidslivet står overfor.

KS' motparter i tariffoppgjørene er forhandlingssammenslutningene LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune. De representerer til sammen 40 arbeidstakerorganisasjoner. Kommuner og fylkeskommuner tilbyr et stort mangfold av tjenester til

innbyggerne, og har et stort mangfold av ansatte. Det gjør lønnsoppgjøret i kommunesektoren komplisert. KS må balansere kommunesektorens ønsker og behov opp mot ulike krav fra arbeidstakernes organisasjoner, og prøve å finne gode, helhetlige løsninger sammen med partene.

KS forhandler med de fire sammenslutningene parallelt, om én likelydende hovedtariffavtale. Det er ett felles sentralt lønnssystem, delt inn etter utdanningsnivå og ansiennitet. Alle på samme utdannings- og ansiennitetsnivå har lik garantilønn og får like store tillegg i de sentrale lønnsoppgjørene. Dette sikrer likebehandling på tvers av yrkesgrupper.

Alle kommuner og fylkeskommuner er pålagt å følge tariffavtalene som inngås sentralt, men avtalene gir også lokalt handlingsrom i lønns- og arbeidsgiverpolitikken.



Foto: Adobe Stock



Foto: Adobe Stock

2. Kommunen og fylkeskommunen er arbeidsgivere, KS er deres arbeidsgiverorganisasjon

Kommunestyret eller fylkestinget har det overordnede arbeidsgiveransvaret for alle ansatte i kommunen eller fylkeskommunen. Det øverste politiske organet vedtar en lokal arbeidsgiverpolitikk. En nyskapende arbeidsgiverpolitikk kan styrke kommunens og fylkeskommunens omdømme som arbeidsgiver, og bidra til å beholde, mobilisere, rekruttere og utvikle ansatte.

Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret. Dette er lovfestet i kommuneloven. Godt samarbeid og rolleavklaring mellom folkevalgte og kommunedirektøren er viktig i utøvelsen av arbeidsgiverrollen.

Alle kommuner og fylkeskommuner, bortsett fra Oslo, har gitt KS fullmakt til å være deres arbeidsgiver-organisasjon. Det betyr at KS er overordnet part i sentrale forhandlinger med arbeidstakernes organisasjoner.

De landsdekkende tariffavtalene KS forhandler om er: Hovedavtalen (HA), Hovedtariffavtalen (HTA) og sentrale særavtaler. Kommuner og fylkeskommuner har plikt til å følge tariffavtalene KS har inngått på deres vegne. KS har på sin side plikt til å gi kommunene råd og veiledning om tariffavtale- og arbeidsgiverspørsmål, og om fortolkning av lov- og avtaleverk.

VISSTE DU AT...

... i tillegg til Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen forhandler KS fram seks sentrale generelle særavtaler, elleve sentrale forbundsvise særavtaler og seks andre sentrale avtaler.

KS som arbeidsgiverorganisasjon samarbeider tett med kommunene og fylkeskommunene som arbeidsgivere.

Politisk behandling av debattheftet er kommunestyrets og fylkestingets viktigste mulighet til å gi innspill til KS' forhandlingsmandat, slik at det gjenspeiler utfordringer og behov kommunesektoren har som arbeidsgivere. Det gir også KS god forankring i sentrale forhandlinger.

KS' fylkesmøter, som ofte er knyttet til strategi-konferanser i februar/mars, oppsummerer kommunenes innspill i samlede vedtak. Disse er et viktig grunnlag når KS' hovedstyre vedtar forhandlingsmandatet.

KS har også løpende kontakt med kommunenes og fylkeskommunenes administrasjon. Vi arrangerer tariffkonferanser med kommunenes og fylkeskommu-nenes HR-ledere, hvor vi får innspill som utdyper og konkretiserer de politiske innspillene.

VISSTE DU AT...

... i 2023 ga 84 prosent av kommunene sine innspill til debattheftet

3. Nyskapende arbeidsgivere

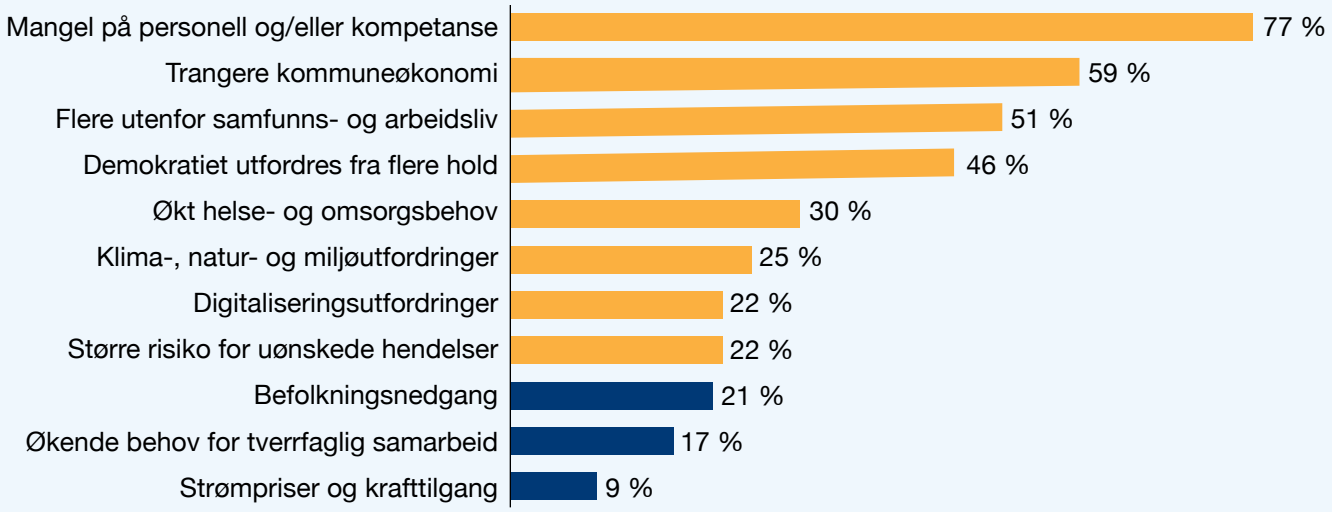
Mangel på personell og kompetanse er den utfordringen flest kommuner og fylkeskommuner nevner i analysen Menon Economics har gjort for KS av svarene på fjorårets debatthefte. Dette bekreftes i KS' Arbeidsgivermonitor 2023.

77 prosent av kommunene svarer at rekruttering av kompetanse er ganske eller meget utfordrende. KS' Arbeidsgivermonitor 2023 viser at rekrutteringsutfordringene er størst for yrkesgrupper i helse- og omsorgssektoren, men som figur 3.3 viser, er det også utfordrende å rekruttere ingeniører, IKT-utdannede og barnehagelærere.



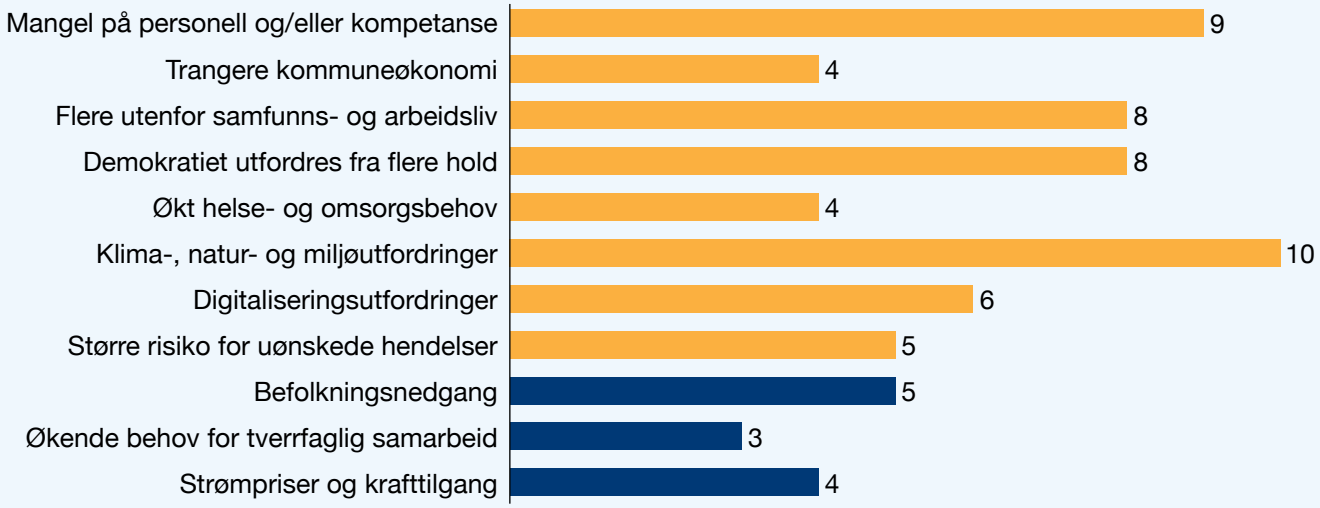
Foto: Mostphotos

Figur 3.1 Andel av kommuner som har nevnt ulike utfordringer*



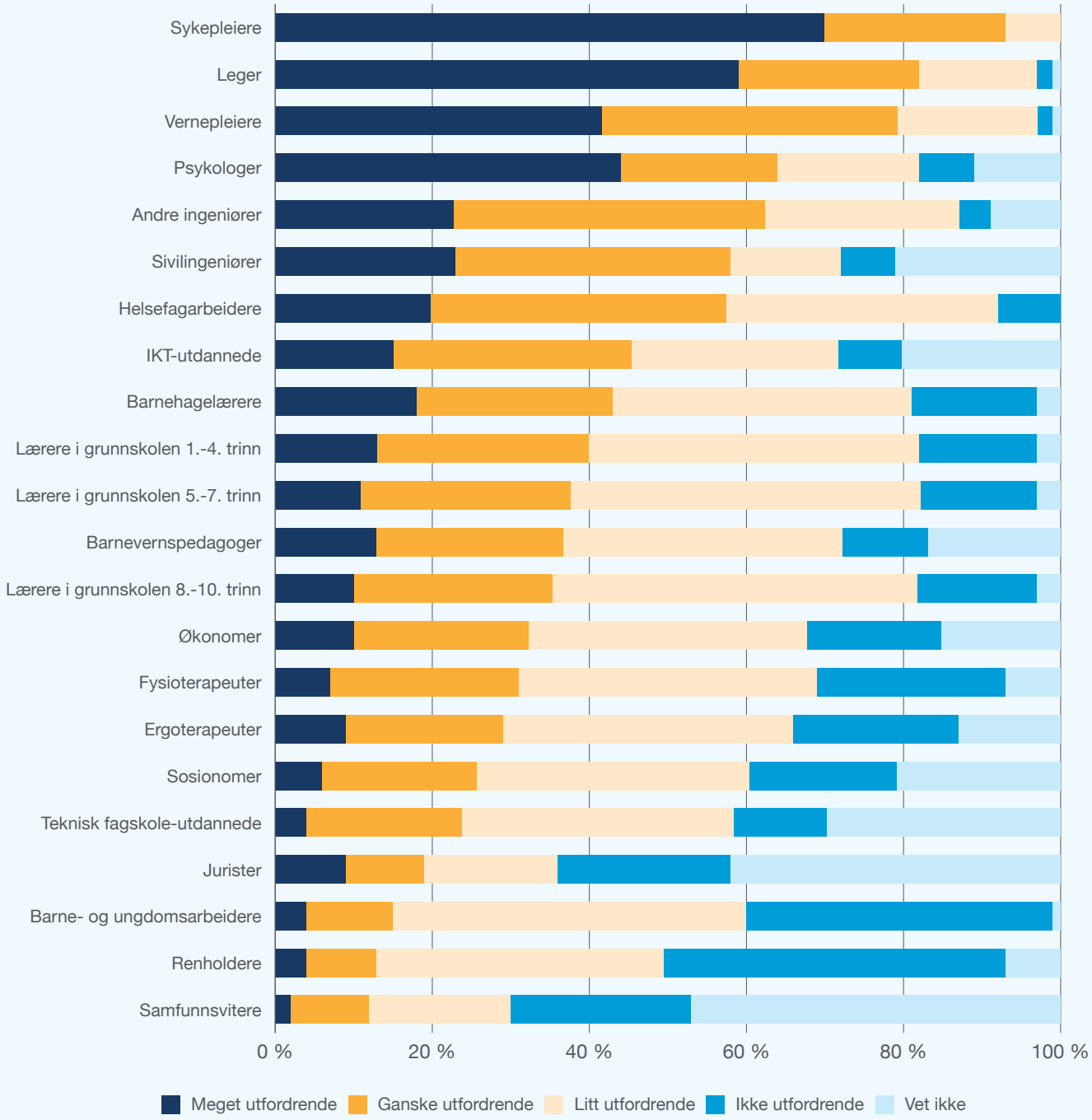
** Kategorier som kan knyttes til utfordringer nevt i debattheftet er markert i oransje. N = 238.*
Kilde: Kommuners svar på KS´debatthefte, bearbeidet av Menon Economics

Figur 3.2 Andel fylkeskommuner som har nevnt ulike utfordringer*



** Kategorier som kan knyttes til utfordringer nevnt i debattheftet er markert i oransje. N = 11.*
Kilde: Kommuners svar på KS´debatthefte, bearbeidet av Menon Economics

Figur 3.3: Rekrutteringsutfordringer i kommuner. N=168.



Kilde: Ipsos, 2023

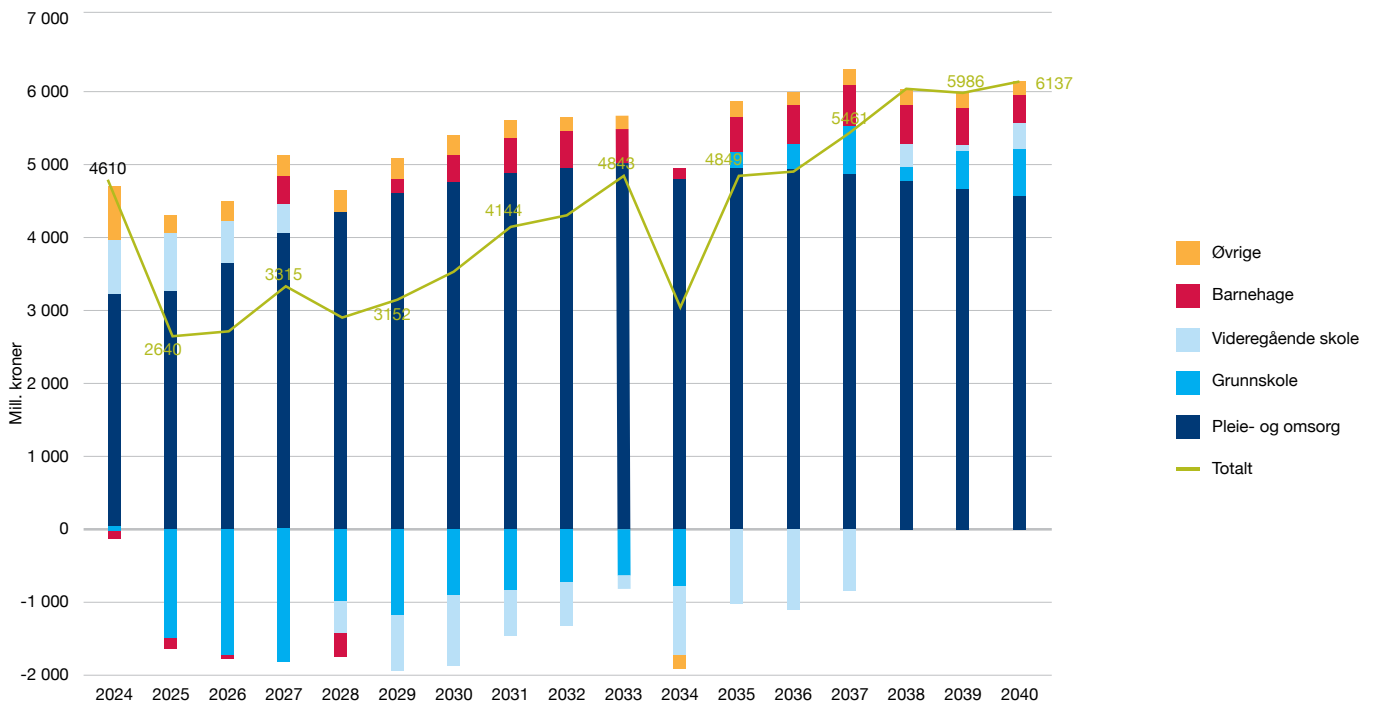
Færre kommuner og fylkeskommuner svarer at det er utfordrende å rekruttere lærere. Det bekreftes i en undersøkelse Senter for økonomisk forskning har gjort for KS. De aller fleste skolene synes ikke det er veldig utfordrende å rekruttere lærere, men det er store variasjoner. Det er generelt utfordrende å rekruttere lærere i Nord-Norge, til små utkantskoler, til enkeltfag og trinn, og til tekniske yrkesfag på videregående skole.

Store bemanningsutfordringer krever helhetlige tiltak

Helsepersonellkommisjonen beskriver bemanningsutfordringene i hele arbeidslivet godt i sin rapport (NOU 2023:4 Tid for handling).

Kommisjonen slår fast at det allerede er bemanningskrise i mange kommuner, særlig i distriktene. Befolkningsutviklingen framover vil øke utfordringene: Antallet eldre over 80 år vil fordobles fram mot 2040, samtidig som det blir færre i yrkesaktiv alder for første gang i moderne tid. De mange eldre vil øke etterspørselen etter helse- og omsorgstjenester i kommunene kraftig, mens det vil bli knapphet på arbeidskraft i hele arbeidslivet. Knapphet på personell og penger utfordrer bærekraften i helse- og omsorgstjenestene.

Figur 3.4: Beregnede merkostnader for kommunesektoren som følge av anslåtte demografiske endringer*



** basert på folketall 1.1.2023 og SSB-befolkningsprognose fra 2022, justert for TBUs framskrivningsmetodikk og TBUs anslag for nye flyktninger. Millioner 2023-kroner. Kilde: TBU og KS*

Kommuner og fylkeskommuner kan ikke «rekruttere seg ut av» disse økende bemanningsutfordringene. Det krever at kommunene tenker nytt som arbeidsgivere, og at folkevalgte tar ansvar for å vedta en arbeidsgiver-politikk og -strategi for framtiden.

Helsepersonellkommisjonen anbefaler en helhetlig innsats på seks tiltaksområder, som gjelder hele arbeidslivet:

Eksempel

Nyskapende arbeidsgivere tar grep gir faglig innsikt og er et nyttig verktøy for å jobbe med arbeidsgiverpolitikk i egen organisasjon.

Les mer om nyskapende arbeidsgivere på ks.no

Figur 3.5: Tiltaksområder for løsninger av personellutfordringene



Kilde: Helsepersonellkommisjonen



Foto: Adobe Stock

Det er nødvendig med store omstillinger i hvordan kommunesektorens tjenester utføres og organiseres:

- nye måter å fordele arbeidet mellom yrkesgrupper
- andre/endrede turnus- og arbeidstidsordninger
- flere må jobbe heltid og stå lenger i jobb
- bruke teknologi der det er hensiktsmessig
- redusere sykefraværet
- inkludere de som står utenfor utdanning og arbeidsliv

Eksempel

TØRN prosjektet ble etablert av KS og gjør forsøk med ny organisering av arbeidstid og tverrfaglig oppgavedeling i kommunenes omsorgstjenester. Forsøkene skal bidra til en mer bærekraftig sektor ved også å øke heltidsandelen og andelen med formell helsefaglig kompetanse.

Les mer om TØRN-prosjektet på ks.no

VISSTE DU AT...

... høsten 2023 ble Tørn utvidet til et nasjonalt program for hele helse- og omsorgstjenesten. Dette programmet vil ha tre delprogrammer, et for den kommunale helse- og omsorgstjenesten, et for spesialist-helsetjenesten og ett program for samhandling.

Eksempel

Menn i helse tilbyr arbeidssøkende menn i alderen 25–55+ et komprimert utdanningsløp fram til fag-brev som helsefagarbeider. Det er et samarbeid mellom KS, Nav, Helsedirektoratet, kommuner og fylkeskommuner. Prosjektet bidrar til inkludering i arbeidslivet og flere ansatte i helse og omsorg.

Her finner du mer informasjon om «Menn i helse-prosjektet»



Foto: Adobe Stock

I tillegg må det settes inn tiltak for å redusere behovet for helse- og omsorgstjenester: Styrket folkehelsearbeid, utvikling av nye boformer, økt samarbeid med pårørende og frivillige aktører – og med andre kommuner og staten. Arbeidsgiverpolitikken henger sammen med de fleste andre politikkområder. Men selv om det blir knapphet på arbeidskraft i hele samfunnet, må kommuner og fylkes-kommuner fortsatt være attraktive arbeidsgivere, slik at de kan utvikle og beholde ansatte og rekruttere nye. Lønn er én faktor, men forskning viser at andre faktorer er vel så viktige: Arbeidsmiljø, fagmiljø, organiseringen av arbeidet, god ledelse og utviklingsmuligheter. Det skaper mestring, motivasjon og trivsel.

Eksempel

Jobbvinner er et nasjonalt prosjekt for å rekruttere og beholde sykepleiere og helsefagarbeidere i kommunene. Nyutdannede deltar som ambassadører og rekrutteringspatruljer, nyansatte får mentorprogram. Kommunene deltar i læringsnettverk. Det er et samarbeid mellom KS, Fagforbundet, Norsk Sykepleierforbund og Delta.

Les mer om Jobbvinner på ks.no

KS samarbeider med medlemmene, partene og nasjonale myndigheter

KS samarbeider hele tiden med arbeidstakernes organisasjoner og med nasjonale myndigheter, om tiltak for møte bemanningsutfordringene.

Å få flere til å jobbe heltid er ett viktig tiltak, særlig i helse og omsorg. Å bygge en heltidskultur må først og fremst gjøres lokalt, men det har lenge også vært et samarbeid på nasjonalt nivå. Alle er enige om at mer heltid er et viktig mål. Andelen heltidsstillinger i kommunesektoren har økt med 10 prosentpoeng, til 59 prosent, i perioden 2014–2022. Det går riktig vei, men vi er ikke i mål.

Hvis flere jobber heltid, vil det bli mer arbeidskraft uten at det trengs flere arbeidstakere. Det vil øke kapasiteten og kvaliteten i tjenestene. Organiseringen av arbeidstiden er viktig for å øke andelen heltidsansatte. For tjenester som tilbys hele døgnet, som sykehjem og andre institusjoner, er det krevende og lite hensiktsmessig, både for arbeidsgiver, arbeidstakerne og brukerne, å fastsette lik arbeidstid hver dag og hver uke. Et viktig tiltak for å øke andelen heltidsansatte er organisering av arbeidstiden, herunder gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og arbeidstimer på helg.

KS og arbeidstakerorganisasjonene er enige om at årsturnus kan være et godt virkemiddel for å organisere virksomheten med flere heltidsstillinger. Årsturnus er en arbeidsplan som strekker seg over et helt år. Når arbeidet planlegges over en så lang periode, er det lettere å få turnusen til å gå opp med hele stillinger. Det gjør at arbeid og fritid kan planlegges et år fram i tid. Andre positive effekter kan være bedre arbeidsmiljø og redusert sykefravær.

Partene har laget en felles veileder og mener det er et godt verktøy for å få til gode løsninger lokalt.

Eksempel

Veileder for årsturnus er utarbeidet i samarbeid mellom KS og sammenslutningene. Veilederen legger til rette for flere hele stillinger, særlig i helse- og omsorgstjenestene.

Her finner du mer informasjon om «Veileder for årsturnus»

I tillegg samarbeider KS med regjeringen og lærerorganisasjonene om å rekruttere flere kvalifiserte lærere i Nasjonalt forum for lærerutdanning og profesjonsutvikling (NFLP).

4. Hovedtariffoppgjøret 2024

Lønnsoppgjøret i 2024 er et hovedtariffoppgjør, hvor det skal forhandles om ny toårig hovedtariffavtale. Det betyr at det skal forhandles både om lønn og arbeidsvilkår i hovedtariffavtalen.



Foto: Terje Lien

Forhandlinger i KS-området – oppgjørets gang

I de sentrale tariffoppgjørene forhandler KS samtidig med de fire forhandlingssammenslutningene LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune. Sammenslutningene forhandler på vegne av til sammen 40 fagforbund.

Det forhandles om én likelydende hovedtariffavtale, og partene må derfor bli enige om en samlet løsning for alle ansatte. Den må balansere hensynet til kommunenes ønsker med sammenslutningenes krav. Det er mange og til dels motstridende interesser som skal forenes.

Hvis KS og partene på arbeidstakersiden ikke blir enige om en forhandlingsløsning innen fristen 1. mai 2024, går oppgjøret til tvungen mekling. Sammenslutningene anbefaler eller forkaster resultatet av forhandlinger eller mekling, men det er hvert enkelt fagforbund som er part i tariffavtalen, og som må vedta eller avvise resultatet. I hovedoppgjør skjer det i uravstemning, også blant KS' medlemmer. Både de fire forhandlingssammenslutningene og de enkelte fagforbundene har altså streikerett.

VISSTE DU AT...

... forhandlingene i KS' tariffområde fastsetter lønns- og arbeidsvilkår for nær en halv million arbeidstakere, som utgjør om lag 20 prosent av alle sysselsatte i Norge. Den samlede lønnsmassen er om lag 315 milliarder kroner. Resultatet har dermed stor betydning for den samlede lønnsdannelsen i norsk arbeidsliv, og for norsk økonomi.



←

Bildet er fra forhandlingsåpningen 27. april ved mellomoppgjøret i 2023. Her møtes fulle delegasjoner fra KS og forhandlingssammenslutningene rundt ett felles forhandlingsbord. Sammenslutningenes delegasjoner sitter langs hvert sitt bord, mens KS' forhandlere sitter på tvers øverst, til høyre i bildet.

Figur 4.1: Gjennomføring av et tariffoppgjør – i korte trekk

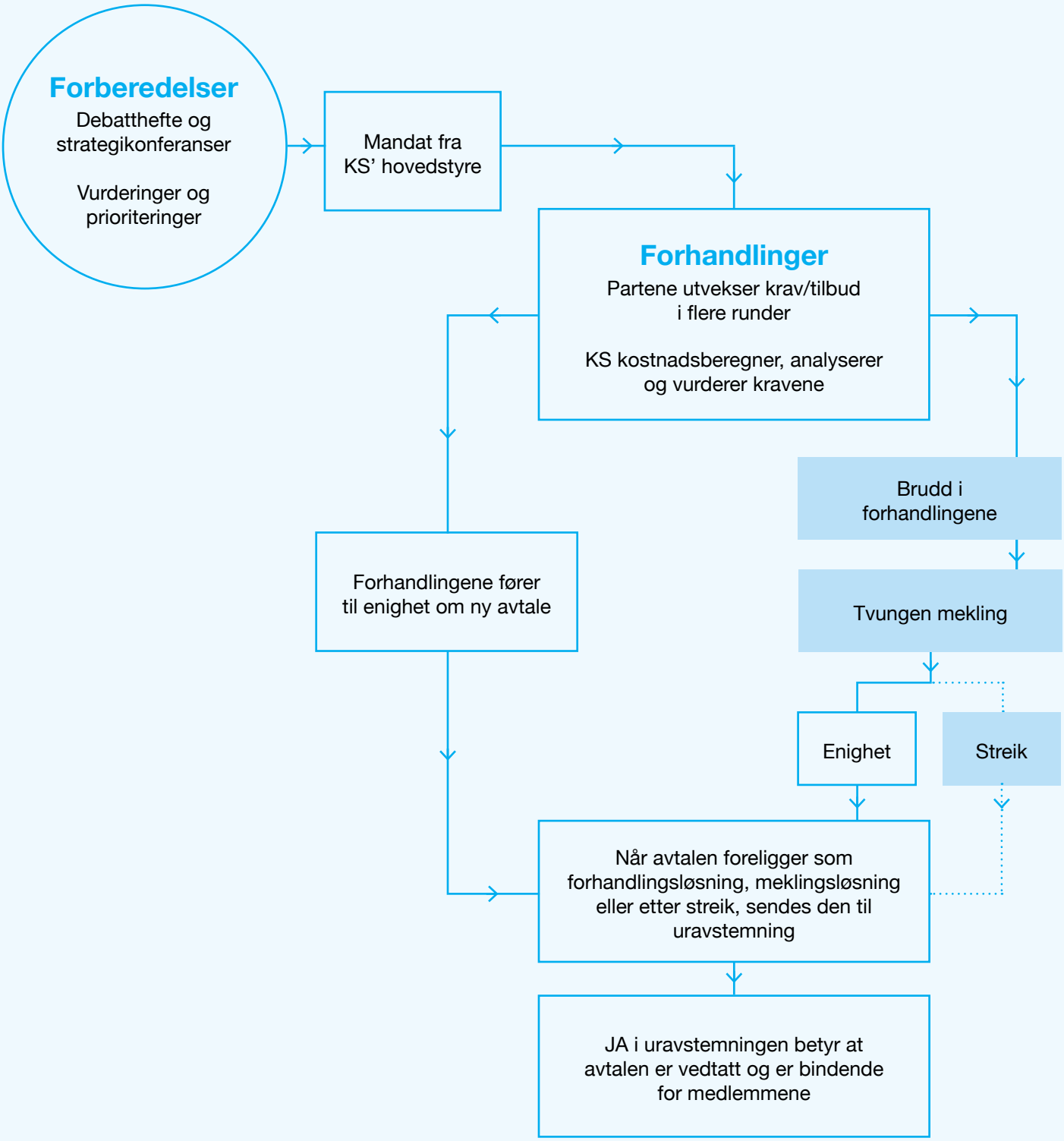




Foto: Adobe Stock


Foto: Adobe Stock

Lønnssystemet i KS-området bygger på kompetanse og erfaring

Om lag ni av ti ansatte i kommunesektoren får mesteparten av sin lønn fastsatt i de sentrale forhandlingene.

I KS' tariffområde er partene blitt enige om et sentralt kompetansebasert lønnssystem. Alle arbeidstakere med samme utdanningsnivå er plassert i samme stillingsgruppe, på tvers av yrker. Alle ansatte med samme utdanningsnivå og ansiennitet har samme garantilønn, og får like store lønnstillegg i de sentrale lønnsoppgjørene.

Dette lønnssystemet sikrer likebehandling og likelønn på tvers av yrkesgrupper. Det er viktig i kommunesektoren, hvor nær 100 ulike yrkesgrupper jobber innenfor et bredt spekter av tjenester.

Garantilønn er en minstelønn. Ansatte har ofte høyere grunnlønn enn garantilønna. De kan ha fått høyere lønn ved ansettelse og/eller i lokale lønnsforhandlinger, for kompetanse, særskilt ansvar eller begrunnet med rekrutteringsutfordringer.

Oversikt over stillingsgrupper med årsverk.
Gjennomsnittlønna er slik den var pr. 1.12.2022, og omfatter ikke lønnstillegg gitt i 2023.

Stillingsgruppe	Antall årsverk	Årslønn per 1.12.2022	Eksempler på ulike stillingerinnenfor stillingsgruppen	
Stilling uten særskilt krav til utdanning	50 650	446 300	Barnehageassistent Pleiemedarbeider SFO-assistent Servicemedarbeider	Renholder Vaktmester
Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	94 000	510 800	Helsefagarbeider Barne- og ungdomsarbeider Kokk Brannkonstabel Fagarbeider	Konsulent Sekretær Miljøarbeider
Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	5 350	543 250	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Fagarbeider med fagskoleutdanning Brannkonstabel med fagskoleutdanning	
Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)	71 800	576 900	Sykepleier Barnehagelærer Lærer Vernepleier Sosionom/sosialkurator Barnevernspedagog	Miljøterapeut Saksbehandler Bibliotekar Tannpleier
Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	33 200	597 000	Spesialsykepleier Adjunkt Helsesykepleier Spesialpedagog Klinisk sosionom	Spesialfysioterapeut
Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)	32 800	636 400	Adjunkt med tilleggsutdanning Stilling med krav om 4-årig spesialutdanning med 1 års nødvendig tilleggsutdanning	
Lektor og Stilling med krav om mastergrad (min. 300 studiepoeng)	5 600	624 600	Stilling med krav om mastergrad Musikkterapeut	Lektor Logoped
Lektor med tilleggsutdanning	14 050	685 720	Lektor med tilleggsutdanning	

Seneste lønnsstatistikk er pr. 1.12.2022 og omfatter ikke lønnstillegg gitt i 2023

KS og sammenslutningene kan avtale i de sentrale forhandlingene at en del av den økonomiske rammen skal avsettes til lokale forhandlinger mellom partene i den enkelte kommune. I lokale lønnsforhandlinger har partene mulighet til å avtale høyere lønn til enkelte yrkesgrupper, dersom det er ønskelig, for eksempel høyere lønn til enkeltmedarbeidere eller enkelte yrkesgrupper for å beholde eller rekruttere medarbeidere.

Lønnen til de ansatte i de sentrale forhandlingene er regulert i hovedtariffavtalens kapittel 4. Ledere og enkelte grupper med høyere akademisk utdanning – for eksempel leger, psykologer, jurister og rådgivere – forhandler lønn kun lokalt i kommunen. Dette er regulert i hovedtariffavtalens kapittel 3.4 og kapittel 5.

Hovedtariffavtalen slår fast at kommunen/fylkeskommunen skal ha en lokal lønnspolitikk. Den vil som regel være en del av den lokale arbeidsgiverpolitikken og utarbeides etter drøftinger mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. Lønnspolitikken er et godt strategisk verktøy for å løse lokale utfordringer og skal brukes som et grunnlag for å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger. Det skal være en sammenheng mellom kommunens mål og den lokale lønnspolitikken, slik at lønn brukes som et personalpolitisk virkemiddel. Den lokale lønnspolitikk kan bidra til å møte kommunens eller fylkeskommunens kompetansebehov.

Sentralt lønnsoppgjør og lokale forhandlinger i 2024

I mellomoppgjøret 2023 ble KS og de fire forhandlingssammenslutningene enige om en forhandlingsløsning. Resultatet ga både de lavest lønnede og ansatte med høyest utdanning et særlig løft.

Resultatet hadde en økonomisk ramme på 5,4 prosent. Det var 0,2 prosentpoeng høyere enn den anslåtte rammen i frontfaget og i staten.

Bakgrunnen for at rammen var høyere enn i frontfaget var at både staten, sykehusene og industrien hadde hatt høyere lønnvekst enn kommunesektoren de siste tre årene. Derfor strakk KS seg langt for å ta igjen noe av dette. Frontfaget skal være en norm over tid, og modellen åpner for å rette opp skjevheter som oppstår.

I tillegg til lønnstilleggene som ble avtalt per 1. mai 2023, ble det ved hovedtariffoppgjøret i 2022 avtalt tillegg med virkning fra 1. januar 2023. Dette var økte tillegg for særskilt arbeidstid helg og natt og lønnstillegg for gruppene med høyest utdanning og ansiennitet, i all hovedsak lærere.

> I hovedtariffoppgjøret 2024 er KS' utgangspunkt at alle ansatte og deres ulike kompetanse er viktige for velferdstjenestene som kommuner og fylkeskommuner skal levere til innbyggerne. KS' mål er å finne helhetlige og samlende løsninger som både ivaretar arbeidstakerorganisasjonenes ulike krav og kommunenes og fylkeskommunenes prioriteringer – innenfor rammene av kommunenes økonomi og frontfagsnormen.

Kommunesektorens arbeidsgivermonitor viser at rekrutteringsutfordringene varierer, både mellom arbeidstakergrupper, mellom kommuner/fylkeskommuner og også innad i kommuner/fylkeskommuner. Et sentralt lønnsoppgjør tar ikke høyde for lokale variasjoner. For å bruke lønn som et virkemiddel for å beholde og rekruttere ansatte, trenger kommunene handlingsrom til egen lønnspolitikk.

I mellomoppgjøret 2023 ble partene enige om å sette av en pott til lokale lønnsforhandlinger ved hovedtariffoppgjøret i 2024. KS har derfor allerede oppfordret kommunene og fylkeskommunene til å planlegge for lokale lønnsforhandlinger, blant annet ved å oppdatere lokal lønnspolitikk, kartlegge lokale rekrutteringsutfordringer og analysere turnover. Hvor stor den lokale potten skal være, vil bli avtalt i hovedoppgjøret 2024.



5. KS spør

1

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

2

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

3

Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen/fylkes-kommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?

6. Ord og uttrykk

Hovedavtalen
Inneholder grunnleggende spilleregler, blant annet om hvordan forhandlinger skal gjennomføres, og om arbeidsgivers og tillitsvalgtes rettigheter og plikter. Hovedavtalen skal sikre gode prosesser mellom partene. Den inngås mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene utenom tariffoppgjørene og gjelder for to år av gangen. Gjeldende avtale utløper 31. desember 2023.

Hovedtariffavtalen (HTA)
Inneholder bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte. I KS' tariffområde er det én likelydende hovedtariffavtale som gjelder for alle. Den inngås mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene og gjelder for to år av gangen. Gjeldende avtale utløper 30. april 2024, som er forhandlingsfrist for neste års tariffoppgjør.

Hovedtariffoppgjør
Det er hovedtariffoppgjør annethvert år, når det forhandles om ny hovedtariffavtale. Da er hele avtalen tema for forhandlinger, både lønn og andre bestemmelser om arbeidsvilkår. Det er hovedtariffoppgjør i 2024.

Mellomoppgjør
Det er mellomoppgjør annethvert år, midt i avtaleperioden for hovedtariffavtalen. Da forhandles det bare om regulering av lønn, ikke andre bestemmelser i avtalen. Det var mellomoppgjør i 2023.

Frontfagmodellen
Frontfagmodellen innebærer at konkurranseutsatt industri (frontfaget) forhandler først, og beregner en økonomisk ramme (frontfagsrammen). Lønnsveksten i frontfaget skal være en norm for lønnsveksten i andre tariffområder (frontfagsnormen). Frontfagmodellen bidrar til at lønnsdannelsen i hele arbeidslivet er koordinert. Den skal sikre eksportindustriens konkurranseevne og bidra til en bærekraftig nasjonal økonomi.

Fredsplikt
Fredsplikt innebærer at man ikke kan gå til arbeidskamp (lockout/streik) om forhold som er direkte eller indirekte regulert i tariffavtale så lenge tariffavtalen gjelder. Etter nærmere bestemmelser kan arbeidskamp benyttes etter at tariffperioden er utløpt.

Streik
Streik er en arbeidsstans som arbeidstakerne iverksetter i fellesskap eller i forståelse med hverandre for å tvinge frem en løsning av en interessetvist mellom fagforeninger og en arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening.



Foto: Mostphotos

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 978-82-93866-44-2