

DEBATTHEFTET 2021 - TARIFFNOTAT - KS STILLER TO SPØRSMÅL TIL KOMMUNENE

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Link til tariffnotatet som er publisert på ks.no: www.ks.no/tariffnotat

Sammendrag:

På bakgrunn av en sannsynlig ramme for oppgjøret i 2021 på 1,5 % rår kommunedirektøren kommunestyret til å svare at hele rammen i oppgjøret for 2021 bør fordeles sentralt. For å forsvare det merarbeidet lokale forhandlinger gir, bør en lokal pott være på minimum 2 %.

Kommunedirektøren ber kommunestyret ut fra kommunens rekrutteringsutfordringer, å gi innspill om at høyskolegruppene med 4-årig utdanning innenfor helsefagene bør prioriteres i forhandlingene.

Saksutredning:

Da kommunen i desember mottok årets debatthefte med tittelen «*Omstilling i koronaens tid– KS spør*», var KS som arbeidsgiverorganisasjon ikke i mål med hovedtariffoppgjøret 2020. Debattheftet inneholdt derfor ikke noe om tariffoppgjøret for 2021. Nå har KS sendt ut et eget tariffnotat med informasjon, fakta og spørsmål til kommunene rettet inn mot vårens tarifforhandlinger. Selv om tiden er knapp, ber KS likevel om at det prioriteres å behandle spørsmålene som reises og fremhever ønsket om god forankring i hele kommunesektoren. Innspill og vurderinger fra kommunene gjør KS best mulig i stand til å finne gode løsninger sammen med partene på arbeidstakersiden.

I tariffnotatet reises to konkrete spørsmål:

1. Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2021 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?
2. Er det behov for avsetning til lokale forhandlinger? I så fall, hvor stor bør potten være?

Bakteppe og forhandlingsgrunnlag

Tariffoppgjøret i 2021 er et såkalt mellomoppgjør der lønnsreguleringer vil være eneste tema. Selve 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. Alle arbeidstakerne i HTA kapittel 4 omfattes av forhandlingene. Deres lønnsutvikling skjer ved sentrale lønnstillegg, ansiennitetstillegg, samt eventuelle lokale tillegg. Denne gruppen utgjør 86 prosent av alle årsverkene i KS-området.

Det er nå fire år siden sist det ble avsatt lønnsmidler til lokale forhandlinger. De seneste tariffoppgjørene har i stor grad prioritert høyskolegruppene og fagarbeidere. Lønnsoppgjøret i 2020 endte i mekling med både Akademikerne/Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Norsk sykepleierforbund. Oppgjøret bar preg av et svært lite økonomisk handlingsrom. Resultatet var beskjedne kronetillegg som varierte fra 1 400 kroner til 1 900 kroner og hvor ingen spesielle stillingsgrupper ble prioritert.

Tariffnotatet fra KS beskriver lønssystemet i Hovedtariffavtalen som er bygget opp med minimumsavlønning og ansiennitetstillegg for ulike stillingsgrupper. Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde, og partene er omforente om dette viktige likelønnsprinsippet. KS opplever at det er stor tilslutning til lønssystemet. Ulike rekrutteringsutfordringer mellom yrkesgrupper i samme stillingsgruppe kan imidlertid gi ulike behov når det gjelder hvilke grupper som bør prioriteres ved lønnsforhandlinger. I den grad kommunen/fylkeskommunen ønsker å prioritere enkelte arbeidstakergrupper *innenfor* en og samme stillingsgruppe, må det gjøres gjennom lokale lønnsforhandlinger. Partene sentralt kan for eksempel ikke gi høyere lønnstillegg til sykepleierne uten at alle andre grupper med like lang utdanningslengde får det samme.

Økonomiske utsikter

Det ser ut til å bli et bedre økonomisk handlingsrom ved lønnsoppgjøret i 2021 enn det var i 2020. Lønnstall for 2020 er ikke klare ennå, men anslag (som kan endres) tyder på at om lag 0,6 prosent allerede er bundet opp:

- ✓ Overheng til 2021: 0,3 %
- ✓ Anslag lønnsglidning til 2021: 0,3 %

Prognosene tilsier en lønnsvekst i 2021 på om lag to prosent. Det er stor usikkerhet rundt disse anslagene, men det gir en indikasjon på at disponibel ramme for oppgjøret i 2021 kan bli om lag 1,5 prosent. Gitt foreløpige prognoser for prisveksten (KPI) i 2021, er spørsmålet om det ligger an til en svak reallønnsnedgang i år. I motsetning til 2020 hvor det ble en svak reallønnsvekst på om lag 0,5 prosent.

KS vurderer at det bør være rom for både sentrale tillegg, og for å avsette en pott til lokale lønnsforhandlinger i 2021. Det har ikke vært lokale lønnsforhandlinger i KS-området siden 2017. Selv om lokale lønnsforhandlinger kan være ressurskrevende, gir det kommunen mulighet til å foreta egne lokale prioriteringer for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Med dagens kommuneøkonomi har de færreste kommuner anledning til å fremforhandle ekstraordinære lønnstillegg utenom lokal pott. Lokale lønnsforhandlinger gir kommunene anledning til å målrette den lokale lønnspolitikken bedre enn det de sentrale parter har mulighet til.

Vurdering:

Det er fire år siden sist det ble avsatt lønnsmidler til lokale forhandlinger, slik sett er det på tide at de lokale rekrutteringsutfordringene blir en viktig premiss i forhandlingene. Det er på den andre siden ressurskrevende både for arbeidstakerorganisasjonene og arbeidsgiver, å gjennomføre lokale forhandlinger. Det er følgelig lite hensiktsmessig med lokale

forhandlinger når potten er liten. Kommunedirektøren mener at den lokale potten bør være på minimum 2 % for lokale forhandlinger. Er potten mindre som den er i forbindelse med vårens oppgjør, bør alt forhandles sentralt. Dette har for øvrig vært diskutert i HTV-møter tidligere.

I Øyer er det spesielt innenfor høyskolegruppene med 4-årig utdanning innenfor helsefagene, vi har rekrutteringsutfordringer, det er følgelig disse gruppene som bør prioriteres i forhandlingene.

Kommunedirektørens forslag til innstilling:

Kommunestyret sine svar på de to spørsmålene i tariffnotatet:

1. Med en sannsynlig ramme for oppgjøret i 2021 på 1,5 prosent bør hele rammen fordeles sentralt. Høyskolegruppene med 4-årig utdanning innenfor helsefagene bør prioriteres i forhandlingene.
2. Det vil alltid være behov for avsetning til lokale forhandlinger. Merarbeidet med lokale forhandlinger er imidlertid så stort at en lokal pott bør være på minimum 2 %.

Ådne Bakke
Kommunedirektør

Eli Eriksrud