

Arkivsak-dok. 23/42057-2
Saksbehandler Julie Emilsen Bäckstrøm

Saksgang
Formannskapet 2023 - 2027

Møtedato
18.01.2024

Sak nr.
4/24

Unntatt offentlighet ihht

KS debatthefte 2024 - uttalelse fra Sarpsborg kommune

Innstillingssak.
Medsaksbehandlere:

Kommunedirektørens innstilling:

Sarpsborg kommune besvarer spørsmålene til KS debatthefte for 2024 som gjengitt i saksframlegget.

Vedlegg:
Debatthefte 2024

Sammendrag:

Kommunesektorens organisasjon (KS) har utarbeidet et debatthefte for 2024 som primært omhandler tariffoppgjøret. KS er forhandlingspart i de sentrale forhandlingene, og ber derfor om innspill til arbeidsgiverpolitiske spørsmål. Debatthftet utarbeides for å sikre forankring i kommunene.

Kommunedirektøren legger fram et utkast til uttalelse som grunnlag for drøfting i formannskapet.

Hovedpunkter i kommunedirektørens forslag til uttalelse er:

- Lønnsutvikling for høyskoleutdannede bør prioriteres, både for de med kort og lang ansiennitet.
- Det er ønskelig at kommunen har noe handlingsrom ved rekrutteringsutfordringer, men det er samtidig viktig å unngå en situasjon der kommunene overbyr hverandre i konkurranse om den samme arbeidskraften.
- Det er ønskelig at KS i større grad støtter kommunene i arbeidet med arbeidstidsordninger.

Utredning:

Kommunesektorens organisasjon (KS) inviterer årlig kommunene og fylkeskommunene til å gi innspill til behov og prioriteringer før lønns- og tariffavtaleforhandlinger. Dette gjøres via «Debatthftet 2024. Rom for gode tjenester». Dokumentet er vedlagt saken. Debatthftet forklarer blant annet hvordan tariffoppgjør gjennomføres og hvordan tariff tillegg kan avtales.

Kommunedirektøren legger i denne saken frem forslag til innspill til debattheftet for politisk behandling, som grunnlag for drøfting i formannskapet.

Innspillet fra Sarpsborg kommune sammenstilles av KS Østfold, og tas med som beslutningsgrunnlag når KS Hovedstyre behandler forhandlingsmandat for oppgjøret i 2024.

Målet for KS er at kommuner og fylkeskommuner skal være i stand til å tilby tjenester som dekker innbyggernes behov. Alle kommuner og fylkeskommuner, unntatt Oslo, har gitt KS fullmakt til å være deres arbeidsgiverorganisasjon. KS forhandler landsdekkende tariffavtaler med arbeidstakernes organisasjoner. Det viktigste bidraget ved tariffoppgjørene er at kommunesektoren klarer å beholde, utvikle, mobilisere og rekruttere et bredt spekter av kompetente ansatte slik at kommunen kan levere tjenester som dekker innbyggernes behov.

KS' tariffområde forhandler lønns- og arbeidsvilkår for nesten en halv million ansatte, som utgjør rundt 20 % av alle sysselsatte i Norge. Lønn er en viktig faktor for å beholde og tiltrekke kvalifisert personale, men andre faktorer som arbeidsmiljø, organisering, ledelse og utviklingsmuligheter spiller også en betydelig rolle i å gjøre kommuner og fylkeskommuner attraktive som arbeidsgivere. KS forhandler med fire forhandlingssammenslutninger – LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne kommune – for å oppnå en felles hovedtariffavtale.

Dette sentrale lønssystemet er basert på utdanningsnivå og ansiennitet, for å sikre likebehandling på tvers av yrkesgrupper. Selv om alle kommuner og fylker er pålagt å følge de sentrale tariffavtalene, gir avtalene også lokalt handlingsrom i arbeidsgiverpolitikken, inkludert lønnspolitikken. Lønnsveksten som avtales i tariffoppgjørene må være bærekraftig og innenfor rammene for kommunesektorens økonomi. Dette inngår i den norske modellen for koordinert lønnsutvikling i hele arbeidslivet og en sunn nasjonal økonomi, som er avgjørende for kommuneøkonomien. KS arbeider for å finne helhetlige løsninger som balanserer kommunenes behov og kravene fra arbeidstakernes organisasjoner.

Hovedtariffavtalen (HTA) har bestemmelser om blant annet lønn og godtgjøringer, lokale forhandlinger, arbeidstid og pensjon. HTAs bestemmelser om lønn er delt i tre ulike lønnskapitler. Kapittel 4 omfatter de aller fleste ansatte i kommunen, f.eks. stillinger uten krav om særskilt utdanning, fagarbeidere, lærere, adjunkter og lektorer. Ansatte som omfattes av kapittel 3 er i hovedsak ledere med personal og økonomiansvar, i Sarpsborg kommune gjelder dette direktører, virksomhetsledere og avdelingsledere/teamledere. Kapittel 5 omfatter ansatte som har stillinger med krav om høyere akademisk utdanning. Ansatte i kapittel 4 er omfattet av sentrale forhandlinger, mens arbeidstakere i kapittel 3 og 5 får hele lønnsutviklingen gjennom lokale forhandlinger i egen kommune.

For å få innspill til arbeidsgiverstrategi for tariffperioden 2024-2026 spør KS:

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/fylkeskommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?

Kommunedirektørens forslag til uttalelse følger nedenfor:

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

Kommunen opplever det utfordrende å rekruttere høyskolekompetanse innenfor flere områder med dagens garantilønnsnivå. Dette gjelder spesielt nyutdannede og de med få års erfaring. Innføringen av tilleggssansiennitet ved rekruttering har gitt mulighet for å tilby

en høyere startlønn, samtidig som det ikke fører til lønnskjevheter på sikt, slik eventuelle individuelle tillegg gjør. Det oppleves likevel som problematisk at forskjellen i avlønning mellom nyutdannede og erfarne medarbeidere blir liten. Det er derfor viktig å prioritere lønnsutvikling både for de med kort og lang ansiennitet innenfor disse utdanningsgruppene, slik at kommunen klarer å beholde erfarne medarbeidere. Innenfor områder som krever høyskolekompetanse er det størst rekrutteringsutfordringer blant de som jobber turnus. Ubekvemstillegg bør derfor vurderes som et rekrutteringstiltak for blant annet sykepleiere og vernepleiere, slik at disse gruppene får bedre uttelling enn de gruppene som ikke har like store rekrutteringsutfordringer.

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

For de store gruppene med høyskoleutdanning i kapittel 4 er utfordringsbildet relativt likt på tvers av kommuner i samme geografiske område, og det er positivt at KS bidrar til å løse dette i størst mulig grad gjennom HTA, garantilønn og fellesbestemmelser. Det er ønskelig at kommunen har noe handlingsrom ved rekrutteringsutfordringer, men det er samtidig viktig å unngå en situasjon der kommunene overbyr hverandre i konkurranse om den samme arbeidskraften.

Innføringen av like tariffbestemmelser i offentlig sektor har bidratt til at all tjeneste/erfaring teller som ansiennitet. Det oppleves positivt og bør videreføres.

Det er imidlertid utfordrende at det er ulike betingelser for kapittel 4 og kapittel 3 og 5 når det gjelder personlig lønn for medarbeidere som omfattes av HTA §3,4 omplassering. I kapittel 4. vil medarbeider fortsatt ha en lønnsutvikling tilsvarende sentrale tillegg på stillingens lønn, dersom en ansatt f.eks. fratrer en lederstilling til fordel for en fagstilling. Dette står i motsetning til kapittel 3 og 5 der den ansatte i tilsvarende situasjoner ikke får noe lønnstillegg før den personlige avlønningen er på nivå med stillingens lønn.

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

Det er ønskelig at KS i større grad støtter kommunene i arbeidet med ulike arbeidsordninger og fremforhandler felles turnusavtaler. Det har store økonomiske konsekvenser for kommunene dersom arbeidstidsordningene og avtalene ikke legger til rette for turnuser som samsvarer med tjenestenes og brukernes behov. Det er viktig at arbeidsgiversiden har like god kompetanse på arbeidstidsordninger som arbeidstakerorganisasjonene slik at man oppnår løsninger som er økonomisk bærekraftige og til beste for innbyggerne.

Det er også ønskelig med mer fleksibilitet knyttet til fastsetting av vakter i turnus. Med økt mulighet for «timer i bank», som ikke fastsettes samtidig med at turnusen legges, kan det i større grad tas høyde for ukjent fravær/sykefravær. Dette vil gjøre det mulig å tilsette flere medarbeidere i høyere faste stillinger.

Konsekvenser økonomi, miljø og folkehelse:

Økonomi:

Et tariffoppgjør som hensyntar kommunens rammebetingelser og samtidig gir et godt grunnlag for rekruttering av den arbeidskraften kommunen har behov for har stor økonomisk betydning.

Miljø: Ingen vesentlige konsekvenser.

Folkehelse: Ingen vesentlige konsekvenser