

Sakspapir

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
009/23	Formannskapet	PS	02.02.2023
008/23	Kommunestyret	PS	16.02.2023

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Bjørnar Fjellhaug	FE-033	23/88

KS - Debatthefte II - 2023 - Mellomoppgjeret 2023

Vedlegg

KS Debatthefte 2 - 2023 - Mellomoppgjeret 2023

Presentasjon (nynorsk) Debatthefte II - 2023. Mellomoppgjøret 2023 (003)

Framlegg til vedtak:

Kommunedirektøren legg fram fylgjande framlegg til svar:

1. Bør den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt, eller bør delar av den forhandlast lokalt, ut i frå lokale behov og prioriteringar?

Svar:

Austrheim kommune ønskjer primært at dei økonomiske rammene vert fordelt sentralt, men at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. Vi ønskjer å prioritera dei stillingar kor vi har størst utfordringar med å rekruttere og behalde. Vi ser også nokre utfordringar ved lokale prioriteringar. I konkurranse om viktig arbeidskraft ser vi at kommunar driv å overbyr kvarandre for å skaffa arbeidskrafta og kompetansen. Dette vil på sikt vere lite tenleg. Det bør sjåast på andre «gulrøter» i rekruttering og vi ser også at det må gjevast «pakkar» for å rekruttere framtidig arbeidskraft. Viktige prioriteringar vert å leggja til rette for heiltidskultur, samt leggje til rette for ein attraktiv lønspolitikk for dei som vidare- og etterutdannar seg.

2. Om det vert sett av midlar til lokale forhandlingar, kor stor bør potten i så fall vere?

Svar:

Det bør setjast av ein så stor pott at det vert høve for reelle lokale tingingar.

1. Om ramma fordelast sentralt:

- Er det ynskjeleg at alle tilsette får omlag like store tillegg eller er det ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelte grupper framfor andre?
- Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?

Svar:

Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar/grupper kor ein ser det er størst utfordringar med å rekruttera og behalde tilsette. Stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar bør prioriterast. Det bør løne seg med høgare utdanning og det må vise seg att også i prioriteringane. Vi meiner vidare at det bør vere merkbar ulikskap i løn mellom tilsette med fagbrev/ fagskule og dei tilsette utan utdanning. Tilsette utan utdanning bør ikkje prioriterast, men stimulerast og oppmodast til å ta etter- og vidareutdanning. Ein ser at startlønna for høgskulegruppa (3 års u/hutdanning) ikkje har så stor skilnad når ein samanliknar med ufaglærte og ufaglærte med lang ansiennitet (pr 1.1.2023 kr 431 400 og kr 460 300,-). Det vart gjort eit løft i oppgjeret i 2022 for høgskulegruppa (3 u/h-utdanning) noko som er bra! Framleis treng ein å løfta desse gruppene då kommunar framleis overbyr kvarandre for å rekruttera frå desse gruppene.

Endringsframlegg pkt. 3:

Om ramma skal fordelast sentralt, er det ynskjeleg med likt kronetillegg for alle stillingsgrupper.

Formannskapet - 009/23 - 02.02.2023

FS - behandling:

Kommunedirektør Bjørnar Fjellhaug orienterte om saka, jamfør saksutgreiinga.

Ordførar Per Lerøy (Ap): Stiller seg bak det som er lagt fram.

Helge Dyrkolbotn (KrF): Kva med ufaglærte innan helse/skule/reinhald som ikkje har tid, evne og økonomi til å ta utdanning? Om desse aldri skal prioriterast, er det knallhardt.

Inger Lise Brekke (H): Kommunen må prioritera dei som tar etterutdanning, det handlar om å vera konkurransedyktige.

Ordførar Per Lerøy (Ap): Dei lågtlønnte vil også få lønsvekst saman med dei generelle veksten. Elles må me hjelpa folk fram til ferdig fagbrev, slik det er gjort innan reinhald og anna. Synest innhaldet i debattheftet er tilpassa kompetansenivået me har i kommunen

Helge Dyrkolbotn (KrF): Viktig å unngå at ein seier at «du ikkje har verdi», for også dei ufaglærte gjer ein viktig jobb.

Økonomi- og personalsjef Odd Harald Dommersnes sa at Austrheim kommune har seks tilsette ufaglærte som ventar på å ta fagbrev, men det er liten kapasitet hjå fylket til å komma gjennom hjå prøvenemndene. Det er stor interesse for å ta fagbrevet. Enkelte må ein starta heilt på start, og må læra å lesa og skriva før dei kan komma til fagbrev-biten.

Morten Sognnes (H): Må ha ei gulrot til å ta dette fagbrevet. Må også stilla krav, til dømes at dei som er assistentar i skulen må utdanning.

Kommunedirektør Bjørnar Fjellhaug sa at assistentar sjølv sagt skal ha utdanning, det er veldig viktig at det er på plass, anten det er barne- og ungdomsarbeid eller anna.

Handsaming i formannskapet:

Kommunedirektøren sitt framlegg vart samrøystes vedteke

(Med 4 mot 0 røyster - Bjørn Inge Håland Dyrkolbotn (Sp) møtte ikkje)

FS - vedtak:

Kommunedirektøren legg fram fylgjande framlegg til svar:

1. Bør den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt, eller bør delar av den forhandlast lokalt, ut i frå lokale behov og prioriteringar?

Svar:

Austrheim kommune ønskjer primært at dei økonomiske rammene vert fordelt sentralt, men at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. Vi ønskjer å prioritera dei stillingar kor vi har størst utfordringar med å rekruttere og behalde. Vi ser også nokre utfordringar ved lokale prioriteringar. I konkurranse om viktig arbeidskraft ser vi at kommunar driv å overbyr kvarandre for å skaffa arbeidskrafta og kompetansen. Dette vil på sikt vere lite tenleg. Det bør sjåast på andre «gulrøter» i rekruttering og vi ser også at det må gjevast «pakkar» for å rekruttere framtidig arbeidskraft. Viktige prioriteringar vert å leggja til rette for heiltidskultur, samt leggje til rette for ein attraktiv lønspolitikk for dei som vidare- og etterutdannar seg.

2. Om det vert sett av midlar til lokale forhandlingar, kor stor bør potten i så fall vere?

Svar:

Det bør setjast av ein så stor pott at det vert høve for reelle lokale tingingar.

3. Om ramma fordelast sentralt:

- Er det ynskjeleg at alle tilsette får omlag like store tillegg eller er det ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelte grupper framfor andre?
- Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?

Svar:

Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar/grupper kor ein ser det er størst utfordringar med å rekruttere og behalde tilsette. Stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar bør prioriterast. Det bør løne seg med høgare utdanning og det må vise seg att også i prioriteringane. Vi meiner vidare at det bør vere merkbar ulikskap i løn mellom tilsette med fagbrev/ fagskule og dei tilsette utan utdanning. Tilsette utan utdanning bør ikkje prioriterast, men stimulerast og oppmodast til å ta etter- og vidareutdanning. Ein ser at startlønna for høgskulegruppa (3 års u/hutdanning) ikkje har så stor skilnad når ein samanliknar med ufaglærte og ufaglærte med lang ansiennitet (pr 1.1.2023 kr 431 400 og kr 460 300,-). Det vart gjort eit løft i oppgjeret i 2022 for høgskulegruppa (3 u/h-utdanning) noko som er bra! Framleis treng ein å løfta desse gruppene då kommunar framleis overbyr kvarandre for å rekruttere frå desse gruppene.

Kommunestyret - 008/23 - 16.02.2023

KS - behandling:

Kommunedirektør Bjørnar Fjellhaug orienterte om saka, jamfør saksutgreiinga.

Jan Erik Espelid (Bygdelista) presenterte eige framlegg til vedtak, for punkt 3.

Handsaming i kommunestyret:

Det vart røysta over punkt for punkt i vedtaket:

1. Sams

2. Sams

3. Kommunedirektøren sitt framlegg vart vedteke mot tre røyster. Desse støtta Bygdelista sitt framlegg: Jan Erik Espelid (Bygdelista), Helge Dyrkolbotn (KrF) og Pål Andreas Dyrkolbotn (Sp).

KS - vedtak:

Kommunedirektøren legg fram fylgjande framlegg til svar:

1. Bør den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt, eller bør delar av den forhandlast lokalt, ut i frå lokale behov og prioriteringar?

Svar: Austrheim kommune ønskjer primært at dei økonomiske rammene vert fordelt sentralt, men at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. Vi ønskjer å prioritera dei stillingar kor vi har størst utfordringar med å rekruttere og behalde. Vi ser også nokre utfordringar ved lokale prioriteringar. I konkurranse om viktig arbeidskraft ser vi at kommunar driv å overbyr kvarandre for å skaffa arbeidskrafta og kompetansen. Dette vil på sikt vere lite tenleg. Det bør sjåast på andre «gulrøter» i rekruttering og vi ser også at det må gjevast «pakkar» for å rekruttere framtidig arbeidskraft. Viktige prioriteringar vert å leggja til rette for heiltidskultur, samt leggje til rette for ein attraktiv lønspolitikk for dei som vidare- og etterutdannar seg.

2. Om det vert sett av midlar til lokale forhandlingar, kor stor bør potten i så fall vere?

Svar: Det bør setjast av ein så stor pott at det vert høve for reelle lokale tingingar.

3. Om ramma fordelast sentralt:

- Er det ynskjeleg at alle tilsette får omlag like store tillegg eller er det ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelte grupper framfor andre?
- Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?

Svar: Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar/grupper kor ein ser det er størst utfordringar med å rekruttere og behalde tilsette. Stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar bør prioriterast. Det bør løne seg med høgare utdanning og det må vise seg att også i prioriteringane. Vi meiner vidare at det bør vere merkbar ulikskap i løn mellom tilsette med fagbrev/ fagskule og dei tilsette utan utdanning. Tilsette utan utdanning bør ikkje prioriterast, men stimulerast og oppmodast til å ta etter- og vidareutdanning. Ein ser at startløna for høgskulegruppa (3 års u/hutdanning) ikkje har så stor skilnad når ein samanliknar med ufaglærte og ufaglærte med lang ansiennitet (pr 1.1.2023 kr 431 400 og kr 460 300,-). Det vart gjort eit løft i oppgjeret i 2022 for høgskulegruppa (3 u/h-utdanning) noko som er bra! Framleis treng ein å løfta desse gruppene då kommunar framleis overbyr kvarandre for å rekruttere frå desse gruppene.

Saksopplysninger:

Bakgrunn

KS ynskjer innspel til årets debathefte «Debattheft II – 2023. Mellomoppgjeret».

KS inviterer kvart år kommunane og fylkeskommunane til å gje innspel til behov og prioriteringar før løn- og tariffavtaleforhandlingar, og til andre dagsaktuelle tema presentert i debatheftet. I år har KS valt å dele heftet i to delar for at det skal kome tydeleg fram kva for nokre innspel me treng i

samband med mellomoppgjeret. Dette finn dykk i «debattheftet II – 2023. Mellomoppgjeret 2023», som bør lesast saman med denne saka.

Hovudtariffavtalen gjeld for 2 år fram til 30. april 2024. Forhandlingane i 2023 er difor eit mellomoppgjer der partane sentral berre skal forhandle om lønsreguleringar, og ikkje om andre endringar i Hovudtariffavtalen. Heftet går mellom anna igjennom korleis tariffoppgjeret gjennomførast, og korleis tariff tillegg kan avtalast. Innspelet frå Austrheim kommune samanstillast av KS Vestland og blir ein viktig del av grunnlaget når KS hovudstyret handsamar og avgjer forhandlingsmandatet for mellomoppgjeret i 2023.

Kommunedirektøren legg i denne saka fram problemstillingane i «Debattheftet II – 2023. Mellomoppgjeret» til politisk handsaming.

KS forhandlar på vegne av kommunesektoren

Alle kommunane og fylkeskommunane i Noreg (unnateke Oslo kommune) har gitt KS fullmakt til å inngå tariffavtalar på våre vegne. Hovudtariffavtalen (HTA) blir vedteke av kommunane gjennom uravstemming. Forhandlingane i 2023 er eit mellomoppgjer, og det fylgjer av KS sine vedtekter for arbeidsgjevarverksemda at resultatata blir vedteke av KS Hovudstyre. Storleiken på kommunesektoren gjer at lønsoppgjera for sektoren har stor innverknad på den samla lønsdanninga i norsk arbeidsliv.

Hovudtariffoppgjeret 2022

Hovudtariffoppgjeret i 2022 ble avslutta med ei meklingsløyising og inngåing av ein ny Hovudtariffavtale frå 1. mai 2022 til 30. april 2024. Tariffavtalen gjeld alle kommunane, fylkeskommunane, og alle arbeidstakarorganisasjonane unnateke Utdanningsforbundet, Skolenes Landsforbund og Norsk Lektorlag. For lærarorganisasjonane vil resultatet av hovudoppgjeret i 2022 avgjerast av Rikslønsnemnda i februar 2023.

Mellomoppgjeret 2023

Vurderingane om behov og prioriteringar før lønsoppgjeret i 2023 gjerast i ei tid med stor økonomisk uvisse.

Dei økonomiske føresetnadene er bestemt i Hovudtariffavtalen der det visast til ei økonomisk ramme i frontfaget, lønsutviklinga i samanliknbare tariffområder og den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet.

Før forhandlingane i 2023 er ein del av den økonomiske ramma bunden opp i avtalte tariff tillegg frå 1.1.2023, overheng og glidning. Kor mykje som faktisk er bunde opp kan KS fyrst rekna på når Rikslønsnemndas orskurd føreligg. Det betyr at det er uvisse kring kor mykje som faktisk vil vere disponibel økonomi i forhandlingane denne våren.

Gjennom systemet for løn i HTA får om lag ni av ti tilsette størsteparten av si løn fastsett i sentrale forhandlingar gjennom HTA kapittel 4. Debatthefte II s. 7 og 8 skildrar lønssystemet og stillingsstrukturen. I debathefte II side 18 går me igjennom dei ulike måtane dei sentrale partane kan avtale å bruke disponible lønsmidlar på.

Debattheftet II – 2023 er vedlagt saka.

Tre spørsmål KS ynskjer å få utdjupa:

1. Bør den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt, eller bør delar av den forhandlast lokalt, ut i frå lokale behov og prioriteringar?
2. Om det vert sett av midlar til lokale forhandlingar, kor stor bør potten i så fall vere?
3. Om ramma fordelast sentralt:
 - Er det ynskjeleg at alle tilsette får omlag like store tillegg eller er det ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelte grupper framfor andre?
 - Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?

Vurdering

Tre spørsmål KS ynskjer å få utdjupa:

1. Bør den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt, eller bør delar av den forhandlast lokalt, ut i frå lokale behov og prioriteringar?
Svar:
Austrheim kommune ønskjer primært at dei økonomiske rammene vert fordelt sentralt, men at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. Vi ønskjer å prioritera dei stillingar kor vi har størst utfordringar med å rekruttere og behalde. Vi ser også nokre utfordringar ved lokale prioriteringar. I konkurranse om viktig arbeidskraft ser vi at kommunar driv å overbyr kvarandre for å skaffa arbeidskrafta og kompetansen. Dette vil på sikt vere lite tenleg. Det bør sjåast på andre «gulrøter» i rekruttering og vi ser også at det må gjevast «pakkar» for å rekruttere framtidig arbeidskraft. Viktige prioriteringar vert å leggja til rette for heiltidskultur, samt leggje til rette for ein attraktiv lønspolitikk for dei som vidare- og etterutdannar seg.
2. Om det vert sett av midlar til lokale forhandlingar, kor stor bør potten i så fall vere?

Svar:
Det bør setjast av ein så stor pott at det vert høve for reelle lokale tingingar.
3. Om ramma fordelast sentralt:
 - Er det ynskjeleg at alle tilsette får omlag like store tillegg eller er det ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelte grupper framfor andre?
 - Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?

Svar:

Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar/grupper kor ein ser det er størst utfordringar med å rekruttere og behalde tilsette. Stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar bør prioriterast. Det bør løne seg med høgare utdanning og det må vise seg att også i prioriteringane. Vi meiner vidare at det bør vere merkbar ulikskap i løn mellom tilsette med fagbrev/ fagskule og dei tilsette utan utdanning. Tilsette utan utdanning bør ikkje prioriterast, men stimulerast og oppmodast til å ta etter- og vidareutdanning. Ein ser at startløna for høgskulegruppa (3 års u/hutdanning) ikkje har så stor skilnad når ein samanliknar med ufaglærte og ufaglærte med lang ansiennitet (pr 1.1.2023 kr

431 400 og kr 460 300,-). Det vart gjort eit løft i oppgjeret i 2022 for høgskulegruppa (3 u/h-utdanning) noko som er bra! Framleis treng ein å løfta desse gruppene då kommunar framleis overbyr kvarandre for å rekruttera frå desse gruppene.

Konklusjon

Kommunedirektøren legg fram fylgjande framlegg til svar:

1. Bør den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt, eller bør delar av den forhandlast lokalt, ut i frå lokale behov og prioriteringar?

Svar:

Austrheim kommune ønskjer primært at dei økonomiske rammene vert fordelt sentralt, men at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. Vi ønskjer å prioritera dei stillingar kor vi har størst utfordringar med å rekruttere og behalde. Vi ser også nokre utfordringar ved lokale prioriteringar. I konkurranse om viktig arbeidskraft ser vi at kommunar driv å overbyr kvarandre for å skaffa arbeidskrafta og kompetansen. Dette vil på sikt vere lite tenleg. Det bør sjåast på andre «gulrøter» i rekruttering og vi ser også at det må gjevast «pakkar» for å rekruttere framtidig arbeidskraft. Viktige prioriteringar vert å leggja til rette for heiltidskultur, samt leggje til rette for ein attraktiv lønspolitikk for dei som vidare- og etterutdannar seg.

2. Om det vert sett av midlar til lokale forhandlingar, kor stor bør potten i så fall vere?

Svar:

Det bør setjast av ein så stor pott at det vert høve for reelle lokale tingingar.

4. Om ramma fordelast sentralt:

- Er det ynskjeleg at alle tilsette får omleg like store tillegg eller er det ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelte grupper framfor andre?
- Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?

Svar:

Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar/grupper kor ein ser det er størst utfordringar med å rekruttera og behalde tilsette. Stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar bør prioriterast. Det bør løne seg med høgare utdanning og det må vise seg att også i prioriteringane. Vi meiner vidare at det bør vere merkbar ulikskap i løn mellom tilsette med fagbrev/ fagskule og dei tilsette utan utdanning. Tilsette utan utdanning bør ikkje prioriterast, men stimulerast og oppmodast til å ta etter- og vidareutdanning. Ein ser at startløna for høgskulegruppa (3 års u/hutdanning) ikkje har så stor skilnad når ein samanliknar med ufaglærte og ufaglærte med lang ansiennitet (pr 1.1.2023 kr 431 400 og kr 460 300,-). Det vart gjort eit løft i oppgjeret i 2022 for høgskulegruppa (3 u/h-utdanning) noko som er bra! Framleis treng ein å løfta desse gruppene då kommunar framleis overbyr kvarandre for å rekruttera frå desse gruppene.

