

SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
014/23	Formannskapet	PS	15.02.2023
014/23	Heradsstyret	PS	22.02.2023

Saksbehandlar	ArkivsakID
Runar Ludvigsen	22/3531

KS debatthefte 2023 nr. 2 - Innspel frå Osterøy kommune

Vedlegg:

KS - Debatthefte II - 2023. Mellomoppgjøret 2023

Presentasjon (nynorsk) Debatthefte II - 2023. Mellomoppgjøret 2023

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

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

Svar: Heile den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt

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

Svar: Potten bør vere på minimum ein prosent.

3. *Om ramma fordelast sentralt:*

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

Svar: Det er ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelt grupper framfor andre.

- *Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?*

Svar: Tilsette med fagbrev, 3 og 4 årig høgskule fortrinnsvis 10 og 16 års ansienniet bør prioriterast. Det er for å sikre at desse lønstrinna ikkje blir løna vesentleg lågare enn nyutdanna søkjarar med relevant masterutdanning.

Formannskapet - 014/23

FS - behandling:

AVRØYSTING:

Samrøystes vedteke

FS - vedtak:

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

Svar: Heile den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt

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

Svar: Potten bør vere på minimum ein prosent.

1. *Om ramma fordelast sentralt:*

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

Svar: Det er ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelt grupper framfor andre.

- *Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?*

Svar: Tilsette med fagbrev, 3 og 4 årig høgskule fortrinnsvis 10 og 16 års ansienniet bør prioriterast. Det er for å sikre at desse lønstrinna ikkje blir løna vesentleg lågare enn nyutdanna søkjarar med relevant masterutdanning.

Heradsstyret - 014/23

HS - behandling:

Framlegg og avrøysting kjem fram i voteringsprotokollen som ligg ved nedst i den samla møteprotokollen.

HS - vedtak:

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

Svar: Heile den økonomiske ramma i mellomoppgjeret fordelast sentralt

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

Svar: Potten bør vere på minimum ein prosent.

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 ynskjeleg med ei tydelegare prioritering av enkelt grupper framfor andre.

- *Om enkelte grupper skal prioriterast, kva stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?*

Svar: Kompetanse bør prioriterast i 2023. Lønnspolitikken kan ikkje utelukkande ha som mål å skaffa nok tilsette, men å skaffa nok kvalifiserte tilsette. Det høge talet av ufaglærde lærarar og fallet i søkarar til lærerutdanninga, tilsier at lærar i skule og barnehage må prioriterast ved lønnsoppgjeret. Lærarane har over år sakka etter i lønnsutviklinga, og det var særleg lærarar med lang utdanning og lang ansiennitet som vart nedprioritert i 2022.

Saksopplysningar:

Saksopplysningar:

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 Osterøy kommune samanstillast av KS Vestland og blir ein viktig del av grunnlaget når KS hovudstyret handsamar og avgjer forhandlingsmandatet for mellomoppgjeret i 2023.

Rådmannen 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 resultatane 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 vårens forhandlingar.

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.

Kommunens egne vurderingar

Tre spørsmål KS ynskjer å få utdypa:

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

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

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?

Debattheftet II – 2023 er vedlagt saka.

Vurdering

Osterøy kommune tilrår at heile den økonomiske ramma i mellomoppgjerne blir fordelt sentralt. Dei siste åra som kommunen har gjennomført lokale lønsforhandlingar i kapittel 4 har arbeidsgjevar ikkje lukkast med å få til ei løysingar mellom forbunda som utjamnar skilnadar mellom stillingsgrupper i kommunen. Resultatet har ved fleire tilfelle vore at dei lokale lønsmidlane blir jamn fordelt mellom forbunda med ei om lag lik sum mellom stillingsgrupper og forbund. Dei lokale midlane har i hovudsak blitt nytta til å auke lokale funksjonstillegg som t.d. tillegg for å vere kontaktlærar i skule, pedagogisk leiar i barnehage, fagkoordinator i helsetenester og eit flatt tillegg til tilsette med låg formell kompetanse men lang realkompetanse. I 2021 fekk sjukepleiarane eit løft tilsvarande rekrutteringstillegget som blei innført tidlegare same år. Erfaringane frå lokale forhandlingar taler det for at fordelinga av den økonomiske ramma bør skje sentralt og ikkje lokalt.

Kommunen reviderte dei lønspolitiske retningslinene i 2022. Som eit resultat av prosessen mellom arbeidsgjevar og tilsettere representantar er det fleire områder som er blitt endra slik at det tilsette automatisk får lønstillegg dersom dei fullfører og består relevant kompetanseutvikling, trer inn i nye eller endra funksjoner, omgjering av stilling. Videre har partane reforhandla summer som gjeld nye funksjoner i organisasjonen. Det er naturleg at slike forhandlingar skjer som ein del av lokale forhandlingar.

Det er arbeidsgjevar sin vurdering av ved avsetjing av lønspott til lokale lønsforhandlingar at resultatet frå forhandlingane vil vere tilsvarande likt som tidlegare år det har vore gjennomført lokale lønsforhandlingar i kapittel 4. Osterøy kommune har ikkje store skilnadar mellom same stillingsgrupper slik andre kommunar som har gjennomført kommunesamanslåing kan oppleve. Dersom det likevel skal avsetjast midlar til lokale lønsforhandlingar må lønspotten vere av ei storleik som gir moglegheit til å forsøke å gjere lokale prioriteringar t.d. innan helsefag.

Osterøy har rekrutteringsutfordringar i fleire stillingsgrupper. Primært gjeld rekrutteringsproblematikken stillingar i sektor helse. Vidare ser ein at det er vanskeleg å rekruttere vikarar til skule og barnehage. Kommunen nyttar framleis betydelege summer til vikarbyrå for å dekke inn vakante stillingar og hol i turnus for stillingar i helse. Ved rekruttering mottek Osterøy kommune jamleg lønskrav ved rekruttering til stillingar i helse med høgskuleutdanning. Det kan ha samband med at fleire kjem frå Bergen kommune og spesialisthelsetenesta som truleg har eit høgare lønsnivå. Det gjeld og etter at Osterøy kommune har innført rekrutteringstiltak i form av løn og andre lokale særavtaler.

Kommunen vil å årene framover få søknader der søkjaren har relevant master. Det gjeld innan fleire fagområde. Garantilønstabellen må ta høgde for at tilsette med relevant fagbrev og høgskule ikkje blir løna vesentleg lågare enn nyutdanna med masterutdanning. Tilsette med lågast ansiennitet blei prioritert i hovudoppgjeret i 2022. Kommunen ønskjer at dei med høgast lønsansiennitet på 10 og 16 års trinnet blir prioritert. Det bør primært gjelde for tilsette med fagbrev, 3 og 4 åring høgskule/universitetsutdanning.

Konklusjon

Frist for innspel er 17. februar 2023. Saka vert difor lagt fram for formannskapet for førebels vedtak innan tidsfrist. Vedtak vert vidare lagt fram for heradsstyret 22. februar. Eventuelle endringar som heradsstyret måtte ønskje kan eventuelt ettersendast.

