



## TILLEGGSINNKALLING KOMMUNESTYRET

**Møtedato:** 21.02.2023  
**Møtested:** Kommunestyresalen  
**Møtetid:** 10:00 - 16:00

Eventuelle forfall / melding om møtande varamedlem må meldast på [møteportalen](#) eller til Rikke Haagensen epost rikke.haagensen@vaksdal.kommune.no

Det er open halvtime frå kl. 10.00

Innbyggjarar som ønskjer å ta ordet i open halvtime må vere tilstades i kommunestyresalen kl. 10.00

Orienteringar:

- Fast orientering frå ordførar, varaordførar og kommunedirekør
- Orientering om OV-anlegg og Vaksdal idrettsbane

Møtet vert lukka på slutten då sak 11/2023 er unnateke offentlegheit i medhald av § 13 1.ledd, jf. fvl. § 13 1. ledd nr 2.

### SAKSLISTE

SAKSNR	TITTEL
12/2023	Inspel til debatthefte II, 2023 - Mellomoppgjeret 2023

20. februar 2023

Hege Eide Vik  
Ordførar



## SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
05/2023	Administrasjonsutvalet	PS	07.02.2023
12/2023	Kommunestyret	PS	21.02.2023

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Randi Solveig Pedersen	FE-500	22/1315

### Inspel til debatthefte II, 2023 - Mellomoppgjeret 2023

#### Vedlegg:

KS - Debatthefte II - 2023. MellomoppgjÃ,ret 2023

#### Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Vaksdal kommune gjev følgjande innspel til KS sine 3 spørsmål:

1. Vaksdal kommune ønskjer at deler av den økonomiske ramma blir forhandla lokalt. På denne måten kan vi rette opp lokale utilsikta skjevheiter som har oppstått over tid. Det gjer oss også moglegheit til å gjer prioriteringar som er i tråd med lokal lønspolitikk.
2. Vi ønskjer at det blir satt av lokal pott på 1 – 1,5% av den totale lønsmassen i kapittel 4.
3. Det er ønskeleg at alle får om lag like store tillegg, men at det blir gjort ei prioritering av sjukepleiarar og andre stillingar med krav om 3 årig høgskule. I tillegg ønskjer vi å prioritere leiarstillingar i kapittel 4 (stillingskode 7451, 7453 og 7951).

#### Administrasjonsutvalet - Sak 05/2023

#### ADM - Behandling:

Fagforbundet, Utdanningsforbundet og SV trekk sine tilleggsforslag.

### **Røysting:**

Kommunedirektøren sitt forslag til vedtak vart sett opp mot fellesforslag frå SV, SP, H, AP, Utdanningsforbundet og Fagforbundet. Kommunedirektøren sitt forslag til vedtak fekk 1 stemme (FRP) og falt. Fellesforslag frå SV, SP, H, AP, Utdanningsforbundet og Fagforbundet fekk 9 stemmer (SV, SP, H, AP, Utdanningsforbundet og Fagforbundet) og vart vedteke.

### **ADM - Tilråding/Vedtak:**

Alternativ til innstilling:

1. Den økonomiske ramma i mellomoppgjeret bør i størst mogleg grad forhandlas sentralt. Ein eventuell liten lokal pott kan brukast til å utjamne skeivhetar. Det er ynskjeleg at alle tilsette får omlag like store tillegg, og at oppgjeret blir fordelt med flatt kronetillegg. Lågtlønsgruppene blir prioritert, då det er her presset på kjøpekrafta har vert størst.
2. Vaksdal kommune ber om at noko av den økonomiske ramma vert forhandla lokalt. Då øyremerka til ein lokal likelønspott.
3. Om ramma vert fordelt sentralt bør ein i år løfte lågtlønsgruppene, jfr. Punkt 1

## **Debatthefte II – 2023. Mellomoppgjeret 2023**

### **Saksframlegg**

KS ynskjer innspel til årets debathefte «Debatthefte 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 «debatheftet 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 Vaksdal 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 «Debatheftet 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 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. Debattheft II s. 7 og 8 skildrar lønssystemet og stillingsstrukturen. I debatheft 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 utdjupe:**

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

Debattheftet II – 2023 er vedlagt saka.

Kommunedirektøren legg fram fylgjande forslag til svar:

1. Vaksdal kommune ønskjer at deler av den økonomiske ramma blir forhandla lokalt. På denne måten kan vi rette opp lokale utilsikta skjeivheiter som har oppstått over tid. Det gjer oss også moglegheit til å gjer prioriteringar som er i tråd med lokal lønspolitikk.
2. Vi ønskjer at det blir satt av lokal pott på 1 – 1,5% av den totale lønsmassen i kapittel 4.
3. Det er ønskjeleg at alle får om lag like store tillegg, men at det blir gjort ei prioritering av sjukepleiarar og andre stillingar med krav om 3 årig høgskule. I tillegg ønskjer vi å prioritere leiarstillingar i kapittel 4 (stillingskode 7451, 7453 og 7951).



# Debatthefte II – 2023

Mellomoppgjøret 2023



KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON

The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

# Innhold

05

KS FORHANDLER PÅ VEGNE AV  
KOMMUNESEKTOREN

11

HOVEDTARIFFOPPGJØRET  
2022

15

MELLOMOPPGJØRET 2023

## Kjære folkevalgte

God forankring hos kommuner og fylkeskommuner er en forutsetning for å lykkes som en samlende arbeidsgiverorganisasjon og en relevant interessepolitisk aktør. Hvert år sender vi ut Debattheftet der vi ber dere alle gi innspill. Svarene på spørsmålene vi stiller, og diskusjonene vi har på strategikonferansene og i KS' politiske valgte fylkesmøter og fylkesstyrer, er avgjørende for våre prioriteringer og vårt arbeid fremover.

Alle kommunene og fylkeskommunene, med unntak av Oslo, har gitt KS fullmakt til å forhandle tariffavtaler på deres vegne. For å tydeliggjøre hvor viktig det er med medlemsdialog og forankring av våre tariffpolitiske posisjoner, har vi i valgt å utarbeide et debattheft II som handler om tariffoppgjøret i 2023.

Vi har lagt et krevende hovedtariffoppgjøret i 2022 bak oss. Vi ble enige med 37 av 40 organisasjoner om en ny Hovedtariffavtale som lærerorganisasjonene ikke aksepterte, og gikk til streik. Regjeringen avsluttet streiken med tvungen lønnsnemnd, og Rikslønnsnemnda vil avgjøre tvisten i februar.

Nå er det tid for å rette blikket fremover mot tariffoppgjøret våren 2023. Vår ambisjon er å finne løsninger som ivaretar både partene og kommunenes og fylkeskommunenes prioriteringer, innenfor den økonomiske rammen som frontfagsnormen og kommunenes økonomi tillater.

Årets debattheft I løfter frem store samfunnsutfordringer som vil prege kommunesektoren fremover. Det blir en vedvarende begrenset tilgang på kompetent arbeidskraft og redusert økonomisk handlingsrom.

For å møte disse utfordringene er det behov for raske omstilling og mobilisering av ressurser internt i egen organisasjon og utenfor organisasjonen. Det handler om å verdsette hele laget, som er viktig for å skape gode velferdstjenester. Dette fremtidsbildet er utgangspunkt når mål og prioriteringer for tariffoppgjørene skal fastsettes.

Vi vil oppfordre dere til å behandle debattheft I og II politisk, gjøre vurderinger basert på lokale behov og gi konkrete innspill til forhandlingsmandatet for tariffoppgjøret.

Lykke til med diskusjonene om tariffoppgjøret 2023.

Oslo, november 2022



*Lasse Hansen*

Lasse Hansen  
Administrerende direktør



09-20  
(09-20)  
Maks 2 timer  
not avgift



## Behandling av debatheftet og unntak fra offentlighet

Dersom kommunene/fylkeskommunene ser det som hensiktsmessig, kan saksframlegg og vedtak om spørsmål i KS' debathefte II som omhandler tariffoppgjør unntas offentlighet. Offentleglova § 23 gir «Unntak av omsyn til det offentlege sin forhandlingsposisjon m.m.». I forarbeidene til loven heter det at unntaksbestemmelsen er «først og fremst aktuell i lønnsforhandlingar (...)» fordi innsyn kan «svække den strategiske stillinga til organet i den aktuelle saka eller i framtidige saker.»

Det følger videre av Kommune-loven § 11-5 b, at dersom hensynet til tungtveiende offentlige interesser tilsier det, og opplysninger i dokumentet kan være unntatt innsyn etter offentlighetslova, så kan kommunen/fylkeskommune vedta å lukke møtet. Hensyn-

et til at kommunenes innspill kan virke inn på KS sin forhandlingsposisjon, kan tilsa at det også foreligger tungtveiende offentlige hensyn for å lukke møte.

Når det foreligger et forhandlings- eller meklingsresultat, er grunnlaget for å unnta dokumentene fra offentlighet som hovedregel ikke lenger til stede.

Representanter for de ansatte har ifølge kommune-loven (§ 13-4) «ikke rett til å delta i behandlingen av saker som gjelder arbeidsgivers forberedelser av forhandlinger med arbeidstakere, arbeidskonflikter, rettsvister med arbeidstakerorganisasjoner eller oppsigelse av tariffavtaler». Dette gjelder også dersom partssammensatt utvalg skal behandle debathefte II.

# KS forhandler på vegne av kommunesektoren

**KS forhandler lønns- og arbeidsvilkår for nesten 500 000 ansatte. Ansatte i kommuner og fylkeskommuner utgjør om lag 20 prosent av de sysselsatte i Norge, og lønsmassen er på om lag 300 milliarder kroner. Dette gjør KS til den klart største arbeidsgiverorganisasjonen i offentlig sektor og lønnsoppgjørene i KS' tariffområde har stor betydning for den samlede lønnsdannelsen i norsk arbeidsliv.**

Hovedtariffavtalen (HTA) er inngått for to år, fra 2022 til 2024. Lønnsoppgjøret i 2023 er derfor et mellomoppgjør, hvor det skal forhandles om lønnsendringer og ikke andre endringer i tariffavtalen.

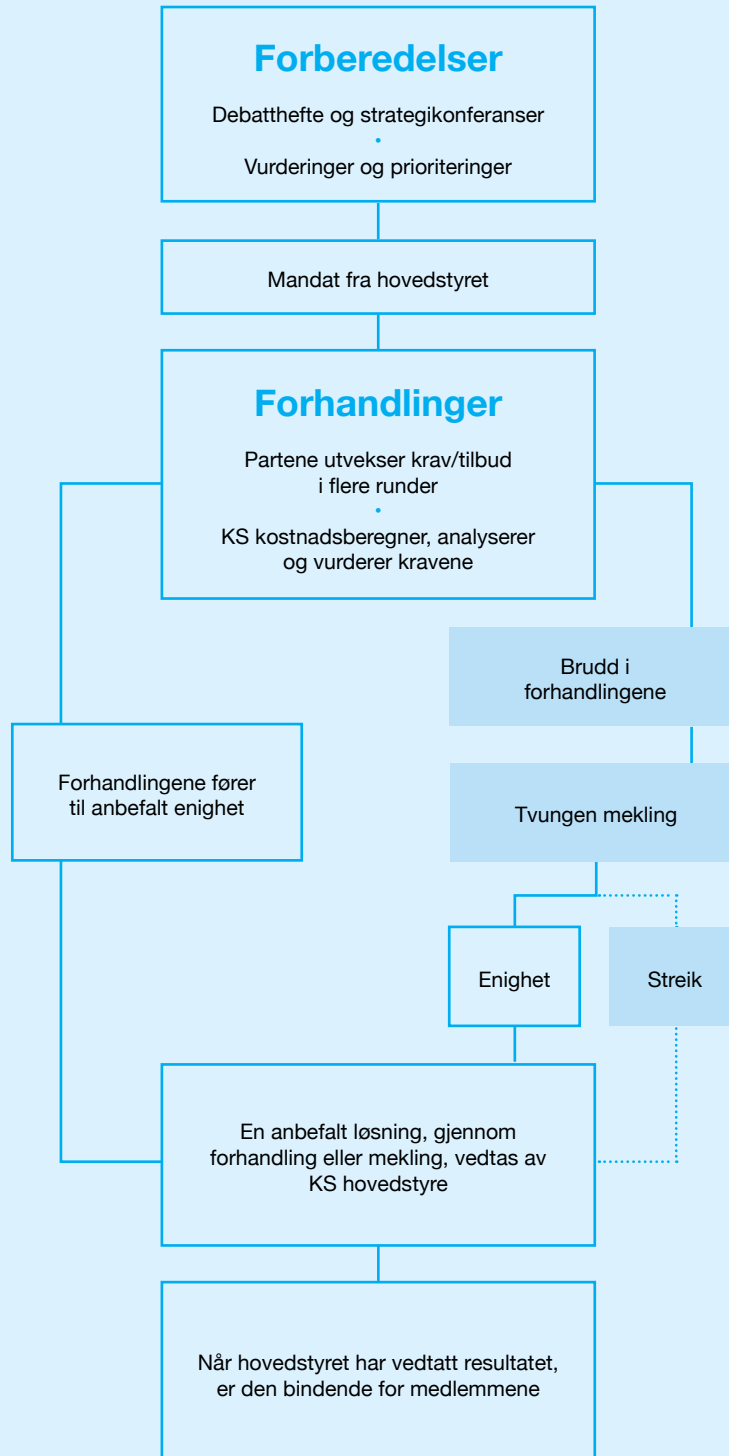
Det er KS' politisk valgte hovedstyre som vedtar forhandlingsmandatet til KS' forhandlere. Det er svært viktig med god forankring blant folkevalgte i kommunene, og på KS' fylkesmøter, slik at vi ivaretar bredden av kommunenes og fylkeskommunenes interesser i tariffoppgjøret.

Veien frem til forhandlingsmandat for mellomoppgjøret i 2023 starter med behandling av dette debattheftene II

i kommuner og fylkeskommuner. Innspill sendes KS i din region. Regionvise sammenstillinger legger grunnlag for drøftinger og vedtak i KS fylkesmøter (eventuelt i KS fylkesstyret). Disse vedtakene blir lagt frem for KS Hovedstyre som et viktig beslutningsgrunnlag når forhandlingsmandatet vedtas.

I 2022 behandlet tre av fire kommuner og alle fylkeskommunene innspill til forhandlingsmandatet i politiske organer. En like stor andel deltok i uravstemningen om resultatet, og alle stemte ja. Det var en rekordstor oppslutning.

# Gjennomføring av et mellomoppgjør – i korte trekk



## Forhandlingsordningen i KS-området

I KS' tariffområde forhandler KS samtidig med forhandlingssammenslutningene LO Kommune, Unio, YS-kommune og Akademikerne kommune. Disse fire representerer til sammen 40 arbeidstakerorganisasjoner.

KS og forhandlingssammenslutningene forhandler samlet om én felles hovedtariffavtale (HTA). Sammenslutningene anbefaler eller forkaster resultatet av forhandlinger eller mekling. Dersom de forkaster resultatet, kan sammenslutningene velge å streike, slik Unio gjorde i 2021. Selv om sammenslutningene anbefaler resultatet, slik alle fire gjorde i 2022, er hver enkelt organisasjon part i tariffavtalen, og resultatet vedtas eller avvises av disse. Streikeretten ligger dermed både til de fire forhandlings-sammenslutningene og til alle organisasjonene.

Forhandlingsordningen er avtalt i Hovedavtalen. Ved at forhandlingsretten ligger til sammenslutningene vil dette gjøre disse i bedre stand til å koordinere hver enkelt organisasjons krav og få større tyngde til å forhandle frem helhetlige løsninger i tariffoppgjørene. Dersom sammenslutningene i mindre grad ønsker, eller ikke er i stand til, å gi og ta for å inngå samlende og brede løsninger vil dette kunne utfordre forhandlingsmodellen.

## Lønnssystemet i KS-området

Gjennom lønnssystemet i HTA får om lag ni av ti ansatte størstedelen av sin lønn fastsatt i de sentrale forhandlingene. Lønn til disse ansatte er regulert i HTA kapittel 4.

KS og organisasjonene er blitt enige om et kompetansebasert lønnssystem, hvor alle stillinger med likt krav til utdanningslengde har samme minstelønn/garantilønn og får like lønnstillegg i sentrale forhandlinger. Alle stillinger på samme utdanningsnivå utgjør en *stillingsgruppe*, og det er disse gruppernes lønnstillegg de sentrale parter

forhandler om ved tariffoppgjørene. Innenfor hver gruppe er det også en ansiennitetsstige. Ansatte har ofte høyere grunnlønn enn garantilønna. De kan ha fått høyere lønn ved ansettelse, f.eks. grunnet rekrutteringsutfordringer, i lokale lønnsforhandlinger, for kompetanse, eller ekstra ansvar og lignende.

Lønnssystemet åpner ikke for sentralt å avtale egne lønnstillegg til enkelte yrkesgrupper innenfor samme stillingsgruppe. I 2019 var eksempelvis blant annet sykepleiere en prioritert gruppe. Som en konsekvens av lønnssystemet fikk da alle med 3-årig høgskoleutdanning et lønnsloft, både sykepleiere, barnehagelærere, vernepleiere m.v.

KS og sammenslutningene kan i de sentrale forhandlingene avtale at hele eller deler av den økonomiske rammen skal forhandles lokalt. Da forhandler den enkelte kommune med organisasjonene lokalt om fordeling av potten. Partene lokalt har da mulighet til å avtale høyere lønn til enkelte yrkesgrupper dersom det er nødvendig f.eks. av rekrutteringshensyn.

Ledere og enkelte grupper med høyere akademisk utdanning f.eks. leger, psykologer, jurister og rådgivere forhandler lønn kun lokalt i kommunen. Lokale forhandlingshjemler for disse ansatte ligger i HTA kapittel 3.4 og kapittel 5.

## Stillingsgrupper i HTA kapittel 4

	Stillingsgruppe	Antall årsverk	Gjennomsnittlig årslønn pr. 1.12.2021	Eksempler på ulike stillinger innenfor stillingsgruppen	
GRUPPE 1	Stilling uten særskilt krav til utdanning	51 095	434 213	Barnehageassistent Pleiemedarbeider Servicemedarbeider	Renholder SFO-assistent Vaktmester
	Fagarbeiderstilling/ tilsvarende fagarbeiderstilling	92 665	495 708	Helsefagarbeider Barne- og ungdomsarbeider Brannkonstabel Fagarbeider	Konsulent Kokk Sekretær Miljøarbeider
	Stilling med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning (min. 60 fagskolepoeng)	4 745	527 901	Hjelpepleier med fagskoleutdanning Fagarbeider med fagskoleutdanning Brannkonstabel med fagskoleutdanning	
GRUPPE 2	Lærer og Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (min. 180 studiepoeng)	70 243	560 265	Sykepleier Barnehagelærer Vernepleier Sosionom/sosialkurator Barnevernspedagog	Miljøterapeut Lærer Saksbehandler Bibliotekar Tannpleier
	Adjunkt og Stilling med krav om 4-årig U/H-utdanning (min. 240 studiepoeng)	34 422	578 713	Spesialsykepleier Helsesykepleier Spesialpedagog	Adjunkt Spesialfysioterapeut Klinisk sosionom
	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stilling med krav om 5-årig U/H-utdanning (min. 300 studiepoeng)	32 566	619 807	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)	4 539	610 244	Stilling med krav om mastergrad Musikkterapeut	Lektor Logoped
	Lektor med tilleggsutdanning	12 914	671 360	Lektor med tilleggsutdanning	

Tabellen viser stillingsgruppene i KS-området med antall årsverk, gjennomsnittlig lønn, og eksempler på ulike typer stillinger innenfor hver stillingsgruppe

## KS slutter opp om frontfagmodellen

Trepartssamarbeidet mellom partene i arbeidslivet og nasjonale myndigheter, om blant annet koordinert lønnsdannelse med frontfagsmodellen, har bidratt til høy sysselsetting, god økonomisk utvikling og høy levestandard i Norge i mange tiår. Denne norske modellen bygger på høy grad av tillit mellom partene og et relativt lavt konfliktnivå.

Frontfagsmodellen innebærer kort sagt at ansatte i industrien som konkurrerer med utenlandske bedrifter, legger normen for lønnsvekst i hele arbeidslivet. Det bidrar til en bærekraftig nasjonal økonomi og sikrer grunnlaget for kommunenes velferdstjenester, som industrien også er avhengig av.

Hvis KS-området og andre tariffområder over tid har høyere lønnsvekst enn frontfaget, gir det en lønns-, pris- og rentespiral som vil svekke den nasjonale økonomien – som igjen vil svekke kommuneøkonomien.

Over tid har modellen fungert godt og sikret små forskjeller i lønnsvekst mellom store tariffområder. I perioden 2014 til 2021 har frontfaget hatt en lønnsvekst på 23,1 prosent mens lønnsveksten i HTA kapittel 4 var 24,0 prosent. De siste fem årene har frontfaget, kommunesektoren som helhet og HTA kapittel 4 hatt tilnærmet lik lønnsvekst.

## Årslønnsvekst for ulike perioder

Periode	NHO-bedrifter i industrien – i alt	Kommuneansatte i alt	HTA kapittel 4
2014-2021	23,1 %	24,5 %	24,0 %
2016-2021	14,1 %	13,9 %	13,7 %
2020-2021	3,1 %	2,6 %	2,5 %

Kilde: TBU og TBSK



# Hovedtariffoppgjøret 2022

I forkant av tariffoppgjøret 2022 vedtok KS' hovedstyre et forhandlingsmandat basert på politisk vedtatte tilbakemeldinger fra tre fjerdedeler av KS' medlemmer.

Tilbakemeldingene fra kommunene og fylkeskommunene ga følgende hovedsignaler:

- hele laget i kommunesektoren må løftes etter to år med pandemi
- det må tas grep for å rekruttere og beholde viktig kompetanse
- bedre kompensasjon for turnusarbeid

Etter krevende forhandlinger og mekling, kunne både KS og alle de fire forhandlings sammenslutningene anbefale en meklingsløsning som KS mener var en god, samlet løsning. Resultatet ivaretar hele laget av ansatte i kommunene, og tar samtidig grep for bedre å rekruttere og beholde viktig kompetanse.

Alle ansatte fikk sentrale lønnstillegg, og unge og nyutdannede fikk et ekstra lønnsløft. I tillegg vil nå all arbeidserfaring telle med i lønnsansienniteten. Dette vil

styrke kommunenes muligheter til å rekruttere viktige fagfolk. I meklingsløsningen får også ansatte med lengst ansiennitet i stillingsgruppene med lengst utdanning, i hovedsak lærere, et eget lønnstillegg fra 1. januar 2023, i tillegg til lønnstilleggene pr. 1. mai 2022.

Fra 1. januar økes også godtgjøringene for å arbeide natt og helg betydelig. Dette vil styrke kommunenes muligheter til å rekruttere og beholde ansatte som jobber turnus, særlig helsepersonell.



**Les mer om  
tariffoppgjøret i 2022:**

[https://www.ks.no/fagomrader/  
lonn-og-tariff/tariff-2022/](https://www.ks.no/fagomrader/lonn-og-tariff/tariff-2022/)



## Sentrale lønnstillegg ved hovedtariffoppgjøret 2022

Stillingsgruppe	Sentrale lønnstillegg - pr. 1.5.2022							
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år	
GRUPPE 1	Stillinger uten særskilt krav til utdanning	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000	12 000
	Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarbeiderstillinger	25 300	17 800	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
	Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagskoleutdanning	25 000	17 800	14 300	14 300	14 300	14 300	14 300
	Lærer og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utdanning	35 600	24 900	14 700	14 700	14 700	14 700	14 800
	Adjunkt og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utdanning	36 000	25 200	14 800	14 800	14 800	15 800	16 800
GRUPPE 2	Adjunkt med tilleggsutdanning og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	30 300	20 300	15 300	15 300	15 300	15 300	15 300 + 4 500 (*)
	Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	31 000	21 200	15 500	15 500	15 500	15 500	15 500 + 6 000 (*)
	Lektor med tilleggsutdanning	32 200	21 800	16 100	16 100	16 100	16 100	16 100 + 7 500 (*)

(\*) Fra 1.1.2023

## Enighet med 37 organisasjoner, tre lærerorganisasjoner i streik

Lærerorganisasjonene Utdanningsforbundet, Skolenes landsforbund og Norsk Lektorlag avviste meklingsresultatet, og valgte å streike.

Under streiken ble det gjort flere forsøk på å komme til enighet, og KS strakk seg langt for å komme lærerorganisasjonene i møte, uten å lykkes. KS' handlingsrom var svært begrenset, fordi vi allerede var blitt enige om en løsning med de 37 andre organisasjonene.

Det ble hevdet at lærergruppene har blitt nedprioritert av KS i de sentrale tariffoppgjørene. Det gjennomføres imidlertid ikke egne forhandlinger for lærerne, og lærergruppene får de samme lønnstilleggene som andre ansatte med samme utdanningslengde.

Kvalifiserte lærere er avgjørende for å sikre god utdanning. Opplæringsloven med forskrifter har strenge kompetansekrav for å bli tilsatt som lærer. KS støtter disse kompetansekravene, som også er foreslått videreført i forslag til ny opplæringslov. I henhold til den offisielle statistikken fra Utdanningsdirektoratet, fyller 96 prosent av lærerne i grunnskolen kompetansekravene. Dette tallet har vært nokså stabilt over tid, men det er store variasjoner mellom fylker og mellom kommuner. Undervisningspersonale uten godkjent utdanning som tilsettes i kortere vikariater ved sykdom o.l. kommer i tillegg. De

som ikke fyller kompetansekravene, kan kun tilsettes midlertidig for en kort periode eller på vilkår om å fullføre lærerutdanningen, og kun hvis det ikke er kvalifiserte søkere. KS jobber med tiltak for å styrke laget rundt elevene, redusere omfanget av rapportering og administrativt arbeid, samt andre tiltak for å rekruttere, utvikle og beholde flere kvalifiserte lærere i skolen.





# Mellomoppgjøret 2023

## Stor økonomisk usikkerhet

Det er for tiden svært stor økonomisk usikkerhet i både internasjonal og norsk økonomi.

Ekstreme energipriser som følge av krigen i Ukraina, uvanlig høy og trolig fortsatt stigende inflasjon, økende rente og foreløpig stramt arbeidsmarked, vil prege norsk og europeisk økonomi fremover.

Prognosene for lønns- og prisvekst fra Norges Bank, Statistisk sentralbyrå (SSB) og regjeringen det siste året har endret seg mye. Om det vil bli en reallønnsvekst eller ikke i 2023 er per nå svært usikkert.

## Lønnsvekst, KPI og KPI-JAE

		2022	2023
Regjeringen <sup>1</sup>	Lønnsvekst	3,9	4,2
	KPI	4,8	2,8
	KPI-JAE	3,2	3,1
SSB <sup>2</sup>	Lønnsvekst	3,8	4,4
	KPI	5,7	3,5
	KPI-JAE	3,9	3,3
Norges Bank <sup>3</sup>	Lønnsvekst	4,0	4,6
	KPI	5,4	4,5
	KPI-JAE	3,7	4,8

KPI – Konsumprisindeks

KPI-JAE – Konsumprisindeks justert for avgiftsendringer og energivarer

<sup>1</sup> Meld. St.1 (2022 – 2023) Nasjonalbudsjettet 2023

<sup>2</sup> Statistisk sentralbyrå - Økonomiske analyser 3/2022

<sup>3</sup> Norges Bank – Pengepolitisk rapport 3/22

Før forhandlingene i 2023 er en del av den økonomiske rammen bundet opp i avtalte tariff tillegg fra 1.1.2023, overheng og glidning. Hvor mye som faktisk er bundet opp, kan vi først beregne når Rikslønnsnemndas kjennelse foreligger.

## Kommuneøkonomien utfordres

Usikkerheten i nasjonal og internasjonal økonomi skaper også usikkerhet i kommuneøkonomien. Sterk prisvekst og høyere rente i 2022 vil føre til at kommunesektorens samlede netto driftsresultat faller betydelig, til rundt null, ifølge kommunenes tertialtall.

I budsjettet for 2023 anslår regjeringen selv innstramningen i kommunesektorens kjøpekraft til vel 7 milliarder kroner. Men både SSB og Norges Bank anslår en høyere prisvekst enn regjeringen har lagt til grunn i budsjettet. Hvis deres anslag slår til, vil innstramningen bli mellom 10 og 12 milliarder, viser KS' beregninger.

KS vurderer at det store flertallet av kommuner og fylkeskommuner vil oppleve en klart strammere kommuneøkonomi i 2023, men det vil være store variasjoner.

## Lønn er et av flere verktøy i arbeidsgiverpolitikken

Den koordinerte lønnsdannelsen med ansvarlige hovedorganisasjoner som evner å balansere kortsiktige egne behov mot hva som gagnar fellesskapet på kort og lang sikt, er ekstra viktig i usikre tider som nå.

I tariffoppgjørene har KS alltid som mål å forhandle frem en samlet løsning med alle sammenslutningene, som aksepteres av alle organisasjonene. Vi strekker oss langt for å forene sprikende krav til samlende tilbud som

ivaretar alle. Løsningene må samtidig hensynta viktige prioriteringer for kommunene og fylkeskommunene innenfor en forsvarlig økonomi.

Det økonomiske 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.

Lønn er naturlig nok ett av flere verktøy for å rekruttere og beholde arbeidstakere. Samtidig er kommuner og fylkeskommuner avhengig av hele laget av kompetente og motiverte medarbeidere på alle nivåer – uavhengig av rekrutteringssituasjonen – for å kunne tilby best mulige kommunale tjenester.

De arbeidstakergruppene som kommuner og fylkeskommuner rapporterer størst utfordring med å rekruttere er sykepleiere, leger, psykologer, vernepleiere, ingeniører, helsefagarbeidere og barnehagelærere. Den demografiske utviklingen ventes å forsterke rekrutteringsutfordringene innen helse- og omsorgstjenesten.

KS bruker tall og statistikk for landet som helhet. Det er store variasjoner mellom kommuner, fylkeskommuner og mellom ulike deler av landet. Ved kommunens behandling av innspill til Mellomoppgjøret 2023, bør vurderingene bygge nettopp på egne analyser og vurderinger av utfordringer og behov innenfor de ulike tjenesteområdene.

### Konstante spenninger

*KS har alltid som mål å komme till enighet med samtlige organisasjoner, samtidig som at kommunenes og fylkeskommunenes viktigste prioriteringer blir ivaretatt, innenfor den totale økonomiske rammen som frontfagsnormen og hensynet til kommunenes og fylkeskommunenes økonomi tillater.*

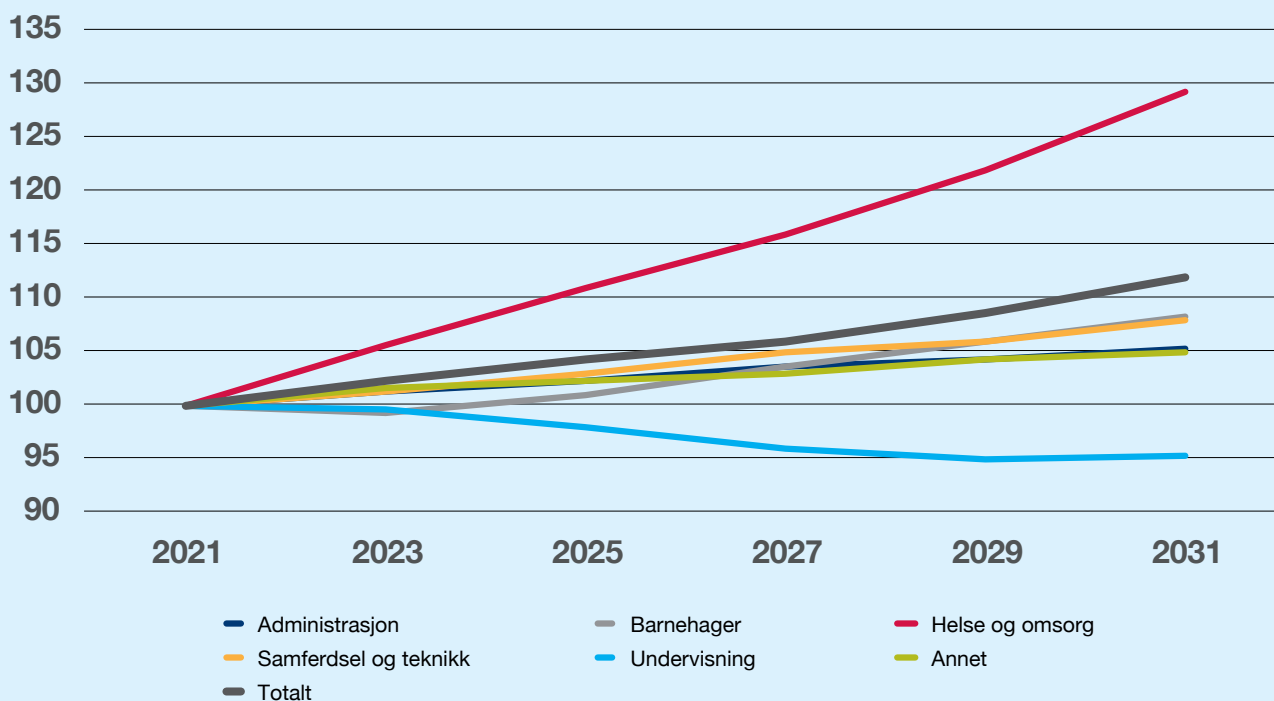
*Som illustrasjonen indikerer, det finnes ikke alltid en løsning som ivaretar både organisasjonenes krav, og kommunenes og fylkeskommunenes prioriteringer, innenfor den økonomiske rammen som er til rådighet.*



### Fremskrevet endring i årsverk 2021 til 2031 pr. sektor

Illustrasjonen nedenfor viser behovet for årsverk per sektor frem mot 2031. Det er store forskjeller i fremtidig behov for årsverk mellom sektorene. Den klart største økningen i årsverksbehov forventes innenfor helse- og omsorg med ca. 45.600 årsverk. Dette tilsvarer en økning på 28,9 prosent. I de andre

sektorene forventes endringen å ligge mellom -4,7 og 8,1 prosent frem mot 2031. Framskrivningene forutsetter at behovet for årsverk øker i tråd med befolkningsutviklingen, og er basert på dagens årsverksinnsats i de ulike sektorene. Framskrivningene tar ikke hensyn til eventuelle endringer i organiseringen av, og kvaliteten i, tjenestene.



Fremskrevet årsverksbehov i kommunesektoren, etter tjenesteområde. Indeks. 2021 = 100.

Kilde: KS' rekrutteringsmodell.

**Mellomoppgjør handler som sagt om lønnsreguleringer. Vi har tidligere beskrevet lønssystemet og forhandlingsordningen i KS-området. Her viser vi kort hvilke ulike måter de sentrale parter kan avtale å bruke disponible lønnsmidler på.**

### **Mulighet for lokal pott**

Partene kan avtale å avsette lønnsmidler til lokale forhandlinger. Tidligere var det slike lokale «pott»-forhandlinger annet hvert år, men de siste årene er det kun avtalt to ganger, i 2017 og 2021. Selv om lokale lønnsforhandlinger kan være ressurskrevende, er slike forhandlinger viktig for at lokale parter skal kunne gjøre prioriteringer i tråd med lokal lønnspolitikk, og for å bidra til å løse lokale rekrutteringsutfordringer. Med dagens kommuneøkonomi har trolig få kommuner økonomi til å gi ekstra lokale lønnstillegg dersom de sentrale parter ikke har avsatt en lokal lønns-pott.

### **Mulige profiler for sentrale lønnstillegg**

I tariffoppgjør kan sentrale lønnstillegg innrettes på ulike måter. For eksempel kan alle gis et likt kronetillegg. Da får arbeidstakere med lav lønn et høyere tillegg i prosent, og motsatt for arbeidstakere med høy lønn. Et flatt kronetillegg gir en «lavtlønnsprofil».

Det kan også gis ulike kronetillegg til ansatte i ulike stillingsgrupper og/eller ulike ansiennitetstrinn.

Lønnstillegg kan også gis som et likt prosenttillegg til alle. En slik profil vil si at arbeidstakere med lav lønn får lavest tillegg i kroner. Jo høyere lønn en arbeidstaker har, jo høyere blir tillegget målt i kroner. Prosenttillegg kan også variere mellom stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn.

Det er også mulig å gi lønnstillegg som en kombinasjon av prosent- og kronetillegg. Det vil si at alle får det samme tillegget i prosent, men det settes en nedre grense for hva tillegget i kroner kan være.

I 2021 hadde de sentrale lønnstilleggene en tilnærmet prosentprofil, og i tillegg var det avsatt midler til lokale forhandlinger. I 2022 varierte de sentrale lønnstilleggene i prosent mellom stillingsgrupper og ansiennitetstrinn. Målt i kroner økte tilleggene med utdanningsnivå.

Vi avslutter med å gjenta at forhandlingene i 2023 er et mellomoppgjør der partene kun skal forhandle om lønnsreguleringer innenfor handlingsrommet i hovedtariffavtalen. Sentrale lønnstillegg kan gis til alle, likt eller differensiert mellom stillingsgrupper. Ønsker partene mer målrettede lønntiltak til enkelte yrkesgrupper, gjøres det ved at partene sentralt avsetter lønnsmidler til lokale forhandlinger.

**Svar på spørsmålene på neste side er med å legge grunnlag for KS' forhandlingsmandat ved mellomoppgjøret i 2023.**



## KS SPØR

- 1 Bør den økonomiske rammen i mellomoppgjøret 2023 forhandles sentralt, eller bør deler av den forhandles lokalt, ut fra lokale behov og prioriteringer?
- 2 Hvis det avsettes midler til lokale forhandlinger, hvor stor bør potten i så fall være?
- 3 Hvis rammen fordeles sentralt:
  - Er det ønskelig at alle ansatte får omtrent like store tillegg eller er det ønskelig med en tydeligere prioritering av enkelte grupper framfor andre?
  - Om enkelte grupper skal prioriteres, hvilke stillingsgrupper og/eller ansiennitetstrinn bør i så fall få størst tillegg?



Postadresse: KS  
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo  
Besøksadresse: Haakon VII's gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

[ks@ks.no](mailto:ks@ks.no)  
[www.ks.no](http://www.ks.no)