



Tariffnotat

Mellomoppgjøret 2021



KOMMUNSEKTORENS ORGANISASJON

The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

Innhold

05

ARBEIDSGIVERPOLITIKKEN –
ET GRUNNLAG FOR Å LYKKES

06

LØNNSOPPGJØR – ET AV
VERKTØYENE FOR Å BEHOLDE OG
REKRUTTERE

Kjære folkevalgte og kommunedirektører

Da årets debathefte med tittelen *Omstilling i koronaens tid – KS spør* ble publisert i desember, var KS som arbeidsgiverorganisasjon ikke i mål med hovedtariffoppgjøret 2020. Debattheftet inneholdt derfor ikke noe om tariffoppgjøret for 2021. Nå retter vi blikket framover og ønsker med dette tariffnotatet og strategikonferansene i mars å legge til rette for en god medlemsdialog med klare og konkrete tilbakemeldinger fra dere.

Selv om tiden fram mot forhandlingene er knapp, håper jeg kommunene og fylkeskommunene allikevel prioriterer å behandle spørsmålene og problemstillingene vi reiser. God forankring i hele kommunesektoren, felles forståelse for utfordringene og hvordan lønnsoppgjøret kan bidra til å løse dem, gjør KS best mulig i stand til å finne gode løsninger sammen med våre parter på arbeidstakersiden.

Svar/vedtak fra de enkelte kommunene/fylkeskommunene skal sendes din KS-region. Regional behandling vil deretter skje enten i fylkesmøte eller i fylkesstyre og disse uttalelsene blir på vanlig måte en viktig del av grunnlaget for Hovedstyrets forhandlingsmandat til mellomoppgjøret 2021.

Lykke til med diskusjonene!

Oslo, februar 2021

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Tor Arne Gangsø
Arbeidslivsdirektør



Arbeidsgiverpolitikken – et grunnlag for å lykkes

For å lykkes i å utvikle en bærekraftig kommunesektor er det avgjørende at kommunene og fylkeskommunene er attraktive og nyskapende arbeidsgivere. Det handler om å tenke nytt om kommunens rolle, også rollen som arbeidsgiver.

Vi tenker annerledes om ledelse, kompetanse, organisering og medarbeiderskap når kommunen skal skape velferd sammen med innbyggerne.

Innbyggerinvolvering, digitalisering og samarbeid med andre er også viktig i utviklingen av lokal-samfunnet og lokaldemokratiet og i måten kommunesektoren utøver sin myndighet på. Arbeidsgiverpolitikken skal vise vei inn i det nye terrenget.

Hovedavtalen legger rammene for omstillingsarbeidet og for gode prosesser mellom partene for sammen å skape velferd i kommuner og fylkeskommuner. Det er avgjørende for et godt resultat å involvere de ansatte og organisasjonene deres så tidlig som mulig når vi skal gjennomføre omstillinger og reformer.

Nyskapende arbeidsgivere tar grep

For å lykkes med omstilling og for å sikre bærekraftige kommuner og fylkeskommuner trenger vi nyskapende arbeidsgivere som viser handling gjennom

- å våge – å utfordre handlingsrommet og ha mot til å endre, feile og lære
- å lede – å drive strategisk ledelse av omstillinger og drive mestringsorientert ledelse
- å lære – å utvikle læringskultur og mestringsklima og å lære for å endre
- å mobilisere – å ta alle ressurser i bruk og ta vare på innbyggerperspektivet
- å samhandle – å utvikle nye løsninger sammen med andre

Les mer på www.ks/nyskapendearbeidsgivere.no som er KS' bidrag til kommuner og fylkeskommuner for å støtte opp under lokal arbeidsgiverpolitikk inn i den tida vi er i – nå, og i årene framover. Gjennom ord og bilder settes søkelys på utfordringsbildet og hva det betyr for arbeidsgiverrollen og for ledelse. Vi gir anbefalinger om hvilke grep vi mener det er nødvendig å ta for å stå i omstilling, og verktøy som vil være nyttig i dette arbeidet.

Lønnsoppgjør – et av verktøyene for å beholde og rekruttere

Tariffoppgjøret i 2021 er et såkalt mellomoppgjør der lønnsreguleringer vil være eneste, men ikke desto mindre viktig, 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.

Ved årets mellomoppgjør vil det på vanlig måte være alle arbeidstakerne i HTA kapittel 4 som 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.

Lønnsutvikling i større tariffområder de siste årene

Lønnsveksten i KS-området de siste fem årene har samlet sett vært noe høyere enn i sammenlignbare tariffområder, og høyere enn den anslåtte rammen fra frontfaget, selv om forhandlingene ble gjennomført og beregnet til å være på linje med frontfagrammen hvert år.

	Anslått ramme frontfaget	NHO- bedrifter i industrien	Staten	Spekter helse	KS samlet	KS kap 4 (sentral lønn)
2015	2,7	2,5	2,8	2,7	3,3	3,3
2016	2,4	1,9	2,4	2,0	2,5	2,5
2017	2,4	2,4	2,3	3,6	2,5	2,4
2018	2,8	2,6	2,7	3,4	2,9	2,9
2019	3,2	3,1	3,8	3,4	3,5	3,5
2020	1,7					
Akkumulert 2015–2019	14,2	13,1	14,8	16,0	15,6	15,5

Kilde: TBU 2020



Lønnsoppgjørene 2018–2020 i KS-området

Resultatet av oppgjøret i 2018 var sentrale lønns-tillegg som prioriterte høyskolegruppene med 3- og 4-årig utdanning. Typiske stillinger i disse gruppene er sykepleiere, spesialsykepleiere, barnehagelærere, lærere, adjunkter, barnevernspedagoger og vernepleiere. Også i 2019 ble hele den disponible rammen brukt til sentrale lønnstillegg med en tydelig prioritering av høyskolegruppene og fagarbeidere. En slik økonomisk profil ga et svært begrenset økonomisk handlingsrom i 2020. Årsaken var høyt overheng, og i hovedsak glidning grunnet lokale avgjørelser om å opprettholde lokale lønnsrelasjoner for sykepleiere og andre høyskolegrupper i 2019.

Tariffoppgjøret 2020 ble da også et svært spesielt tariffoppgjør. Forhandlingene ble forberedt på vanlig måte med strategikonferanser vinteren 2020 da det

fortsatt lå an til å bli et helt vanlig tariffoppgjør med økonomiske prognoser som la til rette for et relativt stort økonomisk handlingsrom. Hvilket ville ha gitt muligheter for både sentrale lønnsreguleringer og avsetning til lokale forhandlinger.

I løpet av våren førte koronapandemien til at dette bildet ble radikalt endret. I likhet med andre tariff-områder, ble hovedtariffoppgjøret utsatt til høsten. I revidert nasjonalbudsjett i mai 2020 ble anslaget for lønnsvekst for 2020 nedjustert fra 3,6 % til 1,5 %.

Utsatte frontfagforhandlinger i august endte med en forventet årslønnsvekst på 1,7 %. Denne frontfagsrammen forholder øvrige tariffområder, også KS-området, seg til. I kommunal sektor var allerede 1,6 % brukt opp gjennom overheng fra 2019, samt en høyere glidning enn vanlig. Det resulterte i at avtalte sentrale generelle lønnstillegg, ble gitt innenfor den svært beskjedne disponible årsrammen på 0,1 %. Kronetilleggene varierte fra 1 400 kroner til 1 900 kroner hvor ingen spesielle stillingsgrupper ble prioritert.

Meklingsløsning med Utdanningsforbundet og Norsk sykepleierforbund i 2020

Gjennom mekling mellom KS og henholdsvis Utdanningsforbundet og Sykepleierforbundet ble hovedtariffavtalen og avtalte lønnstillegg i 2020 gjort gjeldende også for disse to forbundene. I tillegg omfatter meklingsløsningene blant annet omtale av utfordringer knyttet til å rekruttere sykepleiere og oppdatering av rapport om lærernes lønnsutvikling også er en del av grunnlaget for forhandlingene i 2021.

Etter meklingen mellom KS og Unio og Akademikerne i 2019 ble utarbeidet en rapport som



Garantilønn pr. 1. september 2020 for ulike stillingsgrupper

Stillingsgrupper	Garantilønn etter ansiennitet						
	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Stillinger uten særskilt krav til utdanning	302 900	308 400	311 200	314 200	322 300	368 600	406 500
Fagarbeiderstillinger/ tilsv. fagarb.stillinger	352 200	358 600	362 100	366 300	377 700	421 400	431 400
Stillinger med krav om fagbrev og 1-årig fagsko-leutdanning	374 200	380 600	384 100	388 300	399 700	441 400	451 400
Lærer med 3-årig utd. og Stillinger med krav om 3-årig U/H-utd.	411 400	421 400	431 400	441 400	451 400	501 400	506 400
Adjunkt med 4-årig utd. og Stillinger med krav om 4-årig U/H-utd.	451 600	461 600	471 600	481 600	501 600	521 600	531 600
Adjunkt med tilleggsutd. og Stillinger med krav om 5-årig U/H-utdanning	491 400	501 100	505 700	410 500	520 800	538 500	578 600
Lektor og Stillinger med krav om mastergrad	516 400	526 200	531 900	537 400	542 400	571 500	625 100
Lektor med tilleggsutd.	533 600	544 000	549 700	555 200	563 200	590 000	652 900

Kilde: A-rundskriv 1/2020

følger lønnsutviklingen til undervisningspersonalet sammenlignet med øvrige ansatte i KS-området fra 2004 til 2019. Før oppgjøret i 2021 skal det lages en tilleggsrapport med et utvalg tabeller fra hovedrapporten fra 2020.

KS mener rapporten først og fremst viser at det å sammenligne lønnsutvikling mellom ulike grupper arbeidstakere over lengre tidsperioder er komplisert, og konklusjonene har mange nyanser. Rapporten viser at lønnsveksten for undervisningspersonalet samlet har vært lavere enn for KS-området samlet. En av de tydeligste konklusjonene er at mye av forskjellen skyldes lavlønsprofilen i tariffoppgjørene 2006 til 2008, samt at undervisningspersonell fikk en lavere andel av potten avsatt til lokale forhandlinger i 2006 og 2008. Fra 2010 har sentrale tillegg til undervisningspersonell vært på linje med kapittel 4 samlet. Her er det imidlertid forskjeller mellom de ulike lærergruppene: for lektorer har sentrale tillegg vært høyere enn for kap. 4 samlet, for lærer og adjunkt noe lavere. I perioden 2013 til 2019 er de sentrale tilleggene (akkumulert) høyere for undervisningspersonell samlet enn for øvrige ansatte samlet.

«Renters-rente-effekten» av stor forskjell de tidlige årene som er undersøkt, forklarer også en del av forskjellen i lønnsvekst for hele perioden 2004 til 2019. Fra 2006 og fram til 2021 er en stor andel av arbeidsstyrken skiftet ut. Det er derfor lite relevant å hevde at en prioritering de sentrale parter hadde i 2006 skal ha betydning i 2021.

Sysselsettingsveksten har vært markant lavere for undervisningspersonalet, sammenlignet med øvrige grupper ansatte. Samtidig er også turnover for undervisningspersonalet er lavere enn for andre grupper. Det er ikke sentrale lønnstillegg som er årsaken til ulik

lønnsvekst mellom undervisningspersonell og øvrige ansatte. I all hovedsak er årsaken lavere glidning. Dette viser at lønnsdannelsen i KS-området har fungert som den skal. Alle ansatte har vært sikret en lønnsutvikling gjennom sentrale tillegg og ansiennitetstillegg. Samtidig har grupper av arbeidstakere det har vært særskilt vanskelig å rekruttere og beholde, hatt høy glidning (f.eks. sykepleiere og barnehagelærere).

Om lønssystemet i KS-området

KS' lønssystem (som ca. 86 % av arbeidstakerne er omfattet av) er delt inn i ulike stillingsgrupper med tilhørende minimumsavlønningsnivåer. Stillingsgruppene avspeiler det utdanningsnivået kommunen/fylkeskommune har krevd ved tilsetting i stilling. Ved tilsetting er det opp til kommunen/fylkeskommunen selv å avgjøre om man skal lønnes på den såkalte garantilønna, eller om det er grunnlag for høyere innplassering.

Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde, og det er et system og et likelønnsprinsipp partene er omforente om. Det vil si at det er samme garantilønn for helsefagarbeider som for en barne- og ungdomsarbeider, samme garantilønn for en sykepleier med 3-årig U/H-utdanning som for en barnehagelærer, samme garantilønn for en adjunkt med 4-årig grunnskolelærerutdanning som for en spesialfysioterapeut med 4 års U/H-utdanning, og det er samme garantilønn for en lektor med 5-årig lærerutdanning som det er for en logoped med 5-årig U/H-utdanning.

Det er ingen sentral differensiering innad i disse stillingsgruppene. Dersom de sentrale parter eksempelvis blir enige om å heve garantilønna for «Stillinger med 3-årig U/H-utdanning», vil dette berøre alle

Lønns- og sysselsettingsvekst sykepleier og spesialsykepleier

	Månedsførtjeneste * 12			Årsverk		
	Sykepleier	Spesial-sykepleier	Jordmor	Sykepleier	Spesial-sykepleier	Jordmor
2004	326 992	334 178	331 726	10 620	1 754	236
2006	351 974	358 331	356 404	11 703	2 022	225
2008	395 072	401 131	406 005	12 823	2 518	245
2010	426 881	439 272	440 271	13 848	2 860	255
2012	464 602	483 011	483 343	15 285	3 213	287
2014	487 115	508 625	518 455	16 493	3 591	292
2016	509 062	534 583	547 757	17 783	3 772	335
2018	535 658	567 159	582 120	19 148	4 108	411
2019	566 007	592 682	603 558	19 634	4 240	450
Lønnsvekst:				Vekst i årsverk:		
2004-2019	73,1 %	77,4 %	81,9 %	84,9 %	141,7 %	91,2 %
2014-2019	16,2 %	16,5 %	16,4 %	19,0 %	18,1 %	54,2 %
2017-2019	7,9 %	6,7 %	7,1 %	6,4 %	5,9 %	20,0 %
2010-2019	32,6 %	34,9 %	37,1 %	41,8 %	48,2 %	76,3 %

Kilde: PAI

arbeidstakere i denne stillingsgruppen – både sykepleiere, vernepleiere, barnehagelærere, fysioterapeuter, faglærere med 3-årig U/H-utdanning, ergoterapeuter, bibliotekarere m.m. Dette skjedde blant annet i 2019, som følge av at kommunene ønsket et særskilt lønnsloft for sykepleiere, en arbeidstakergruppe som de fleste kommuner opplever er vanskelig å rekruttere.

KS opplever at det er stor tilslutning til lønssystemet vi har i dag, hvor det skal være samme garantilønn for arbeidstakere med lik utdanningslengde. Imidlertid er det blant annet ulike rekrutteringsutfordringer innad i de samme stillingsgruppene, hvilket skaper ulike behov for hvilke yrkesgrupper som bør prioriteres. I den grad kommunene/fylkeskommunene ønsker å prioritere enkelte arbeidstakergrupper innenfor en og samme stillingsgruppe, er dette prioriteringer som må gjøres gjennom lokale lønnsforhandlinger.

Kan vi forvente et økonomisk handlingsrom i 2021?

2021 er et mellomoppgjør og forhandlingene skal bare handle om lønn – ingen andre tariffbestemmelser. Det vil være et bedre økonomisk handlingsrom i 2021 enn det var i 2020 selv om lag 0,6 prosent allerede er bundet opp:

Overheng til 2021:	0,3 %
Anslag lønnsblindning til 2021:	0,3 %

Prognoser fra SSB og Norges Bank 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 SSBs og Norges Banks prognoser for prisveksten (KPI) i 2021 mellom 2,2 prosent til 2,5 prosent, ligger det an til en svak

reallønnsnedgang i år. I motsetning til 2020 hvor det ble en svak reallønnsvekst på om lag 0,5 prosent.

Med et slikt bakteppe er det KS' vurdering av det ved mellomoppgjøret i 2021 vil være rom for både sentrale tillegg, og for å avsette en pott til lokale lønnsforhandlinger. Det har ikke vært lokale lønnsforhandlinger i KS-området siden 2017. Selv om lokale lønnsforhandlinger kan være ressurskrevende, er det viktig for KS å bidra til at kommunesektoren får mulighet til å foreta egne lokale prioriteringer for å rekruttere og beholde arbeidstakere, samt for å utjevne utilsiktede lønnskjevheter, både blant annet som følge av kommunesammenslåingene og måten de sentrale tilleggene har blitt innrettet på. Men 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 verken kan eller har anledning til.

Forhandlingenes gang

Forhandlingsåpning blir trolig i midten av april. Partene har da frist på seg til 1. mai 2021 med å avtale lønnsendringer for 2021. Hvis ikke partene bli enige ved forhandlinger, går oppgjøret til mekling. I mellomoppgjør vedtas ikke et forhandlings- eller meklingsresultat gjennom uravstemning fordi partenes valgte organer skal ha fullmakt til å godkjenne resultatet.

Årsverk og lønn – 15 største stillingskoder

Stillingskode	Stillingsbetegnelse	Årsverk	Grunnlønn	Årsfortjeneste
7517	Fagarbeider	35 651	426 627	450 927
7076	Hjelpepleier	34 912	422 358	507 262
7963	Adjunkt m. tilleggsutd.	34 686	570 195	594 004
6572	Assistent	34 486	372 763	412 936
7962	Adjunkt	24 362	521 677	543 368
7174	Sykepleier	20 957	496 532	569 694
6559	Konsulent	15 665	504 526	508 832
8530	Rådgiver	15 146	628 620	631 923
7966	Lektor m. tilleggutd.	13 138	622 151	644 762
7637	Pedagogisk leder	11 361	515 388	524 170
6675	Miljøterapeut	9 101	489 631	549 113
9451	Leder/virksomhetsleder	8 365	736 550	745 567
7210	Renholder	7 948	387 185	391 025
9454	Leder	6 527	643 439	651 266
7531	Saksbehandler	6 438	560 705	563 955

Kilde: PAI



KS SPØR

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?

Postadresse: KS
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VIIIs gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00
ks@ks.no
www.ks.no