

SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
21/15	Kommunestyret	18.02.2021
	Kommunestyret	

ØRLAND KOMMUNE - UTTALELSE TIL KS DEBATTHEFTE 2021

Kommunedirektørens innstilling

Ørland kommune oversender følgende uttalelse i forhold til KS debatthefte for 2021

- Ørland kommune vil primært peke på:
 - Høyskolegrupper og fagarbeidere prioriteres.
 - Av faggrupper som det er vanskelig å rekruttere vil vi nevne leger og en del spesialutdanninger i helse. Sykepleiere uten ytterligere spesialistutdanning er konkurranseutsatt.
- Ørland kommune mener hovedtyngden av lønnsfastsettelsen bør skje sentralt. Med bakgrunn i kommunens behov for harmonisering av lønn etter kommunesammenslåingen, vil vi foreslå at 1/3 av ramma avsettes til lokale forhandlinger.

Sakens bakgrunn og innhold

Da kommunen i desember mottok årets debatthefte med tittelen «*Omstilling i koronaens tid – KS spør*», var KS som arbeidsgiverorganisasjon ikke i mål med hovedtariffoppgjøret 2020. Debatthftet inneholdt derfor ikke noe om tariffoppgjøret for 2021. Nå har KS sendt ut et eget tariffnotat med informasjon, fakta og spørsmål til kommunene rettet inn mot vårens tariffforhandlinger. Selv om tiden er knapp, ber KS allikevel om at det prioriteres å behandle spørsmålene som reises og fremhever ønsket om god forankring i hele kommunesektoren. Innspill og vurderinger fra kommunene gjør KS best mulig i stand til å finne gode løsninger sammen med partene på arbeidstakersiden.

I tariffnotatet reises to konkrete spørsmål:

- Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2021 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?
- Er det behov for avsetning til lokale forhandlinger? I så fall, hvor stor bør potten være?

Bakteppe og forhandlingsgrunnlag

Tariffoppgjøret i 2021 er et såkalt mellomoppgjør der lønnsreguleringer vil være eneste 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. 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

Det er nå fire år siden sist det ble avsatt lønnsmidler til lokale forhandlinger. De seneste tariffoppgjørene har i stor grad har prioritert høyskolegruppene og fagarbeidere. Lønnsoppgjøret i 2020 endte i mekling med både Akademikerne/Legeforeningen, Utdanningsforbundet og Norsk sykepleierforbund. Oppgjøret bar preg av et svært lite økonomisk handlingsrom. Resultatet var beskjedne kronetillegg som varierte fra 1 400 kroner til 1 900 kroner og hvor ingen spesielle stillingsgrupper ble prioritert.

Tariffnotatet fra KS beskriver lønssystemet i Hovedtariffavtalen som er bygget opp med minimumsavlønning og ansiennitetstillegg for ulike stillingsgrupper. Det er lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde, og partene er omforente om dette viktige likelønnsprinsippet. KS opplever at det er stor tilslutning til lønssystemet. Ulike rekrutteringsutfordringer mellom yrkesgrupper i samme stillingsgruppe kan imidlertid gi ulike behov når det gjelder hvilke grupper som bør prioriteres ved lønnsforhandlinger. I den grad kommunen/fylkeskommunen ønsker å prioritere enkelte arbeidstakergrupper *innenfor* en og samme stillingsgruppe, må det gjøres gjennom lokale lønnsforhandlinger. Partene sentralt kan for eksempel ikke gi høyere lønnstillegg til sykepleierne uten at alle andre grupper med like lang utdanningslengde får det samme.

Økonomiske utsikter?

Det ser ut til å bli et bedre økonomisk handlingsrom ved lønnsoppgjøret i 2021 enn det var i 2020. Lønnstall for 2020 er ikke klare ennå, men anslag (som kan endres) tyder på at om lag 0,6 prosent allerede er bundet opp:

Overheng til 2021: 0,3 %

Anslag lønnsglidning til 2021: 0,3 %

Prognosene 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 foreløpige prognoser for prisveksten (KPI) i 2021, er spørsmålet om det 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.

KS vurderer at det bør være rom for både sentrale tillegg, og for å avsette en pott til lokale lønnsforhandlinger i 2021. Det har ikke vært lokale lønnsforhandlinger i KS-området siden 2017. Selv om lokale lønnsforhandlinger kan være ressurskrevende, gir det kommunen mulighet til å foreta egne lokale prioriteringer for å rekruttere og beholde arbeidstakere. på. Med 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 har mulighet til.

Administrasjonens vurdering

I kap. 4 området, hvor vi i Ørland kommune har ca 90 % av våre arbeidstakere, er det nå 4 år siden partene sentralt avsatte en pott til lokale forhandlinger. Det normale intervallet har vært avsetninger til lokal pott annet hvert år.

Siden forrige lokale forhandlinger har kommunene Ørland og Bjugn slått seg sammen og det er en del lønnsforskjeller mellom de to kommunene som må følges opp. Den største gruppen er lærere som har funksjonen som kontaktlærer. I gamle Ørland var dette tillegget på kr. 31 000 og i Bjugn kommune på kr. 27 000. I tillegg er det nok en del harmonisering innen den enkelte enhet som er ønskelig og nødvendig.

Det er behov for lokal justering av lønn til flere avdelingsledere: Dette som følge av harmonisering innad i kommunen, men også som følge av at minstelønnsstigningene i sentrale oppgjør har ført til at ledertillegget er blitt "spist opp".

Hvor stor andel av ramma som bør avsettes til lokale forhandlinger i kap. 4 er vanskelig å gi klart råd om. Administrasjonen mener hovedtyngden av lønnsfastsettelsen bør skje sentralt. Med bakgrunn i våre behov for harmonisering av lønn etter kommunesammenslåingen, vil vi foreslå at 1/3 av ramma avsettes til lokale forhandlinger. Dersom den totale ramma for lønnsveksten for eksempel blir på 2,1 %, vil dette utgjøre 0,5 % når overheng og lønnsglidning er trukket fra.

Dette er ikke å betrakte som et minimumskrav. Det er viktig at KS har nødvendig mandat for å komme fram til enighet med de sentrale arbeidstakerorganisasjonene. Det er viktig å videreføre den moderasjon som har blitt vist i "Koronaåret" 2020. Ørland kommune bør derfor signalisere at KS ikke går til brudd med begrunnelse uenighet om størrelsen på lokal pott.

På spørsmål fra KS om hvilke grupper som bør prioriteres i det sentrale lønnsoppgjøret vil vi primært peke på:

- Høyskolegrupper og fagarbeidere.
- Av faggrupper som det er vanskelig å rekruttere vil vi nevne legene og en del spesialutdanninger i helse. Sykepleiere uten ytterligere spesialistutdanning er konkurranseutsatt. De øvrige konkurranseutsatte yrkesgruppene er i kap. 3 og 5 hvor vi lokalt fastsetter all lønnsvekst og utvikling.