



Debatthefte 2024 – KS spør

Rom for gode tjenester



KS om hovedtariffoppgjøret 2024



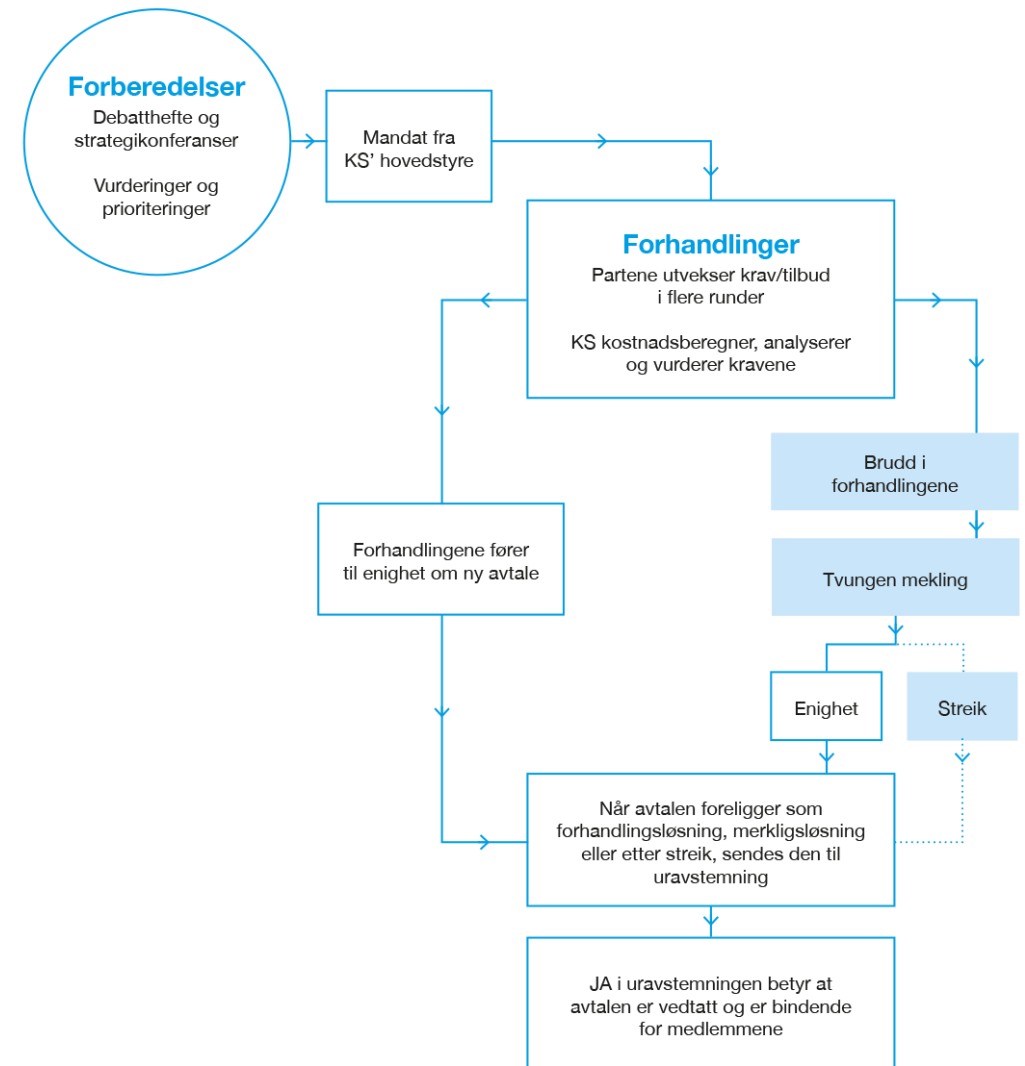
KS forhandler på vegne av kommunesektoren

- Kommuner og fylkeskommuner er arbeidsgivere, KS er deres arbeidsgiverorganisasjon.
- Kommunestyret og fylkestinget har det overordnede arbeidsgiveransvaret.
- Kommunedirektøren har det løpende personalansvaret.



Hovedtariffoppgjøret 2024

- Lønnsoppgjøret i 2024 er et hovedtariffoppgjør
 - forhandles om ny toårig hovedtariffavtale
 - forhandles både om lønn og arbeidsvilkår i hovedtariffavtalen





Lønnssystemet i hovedtariffavtalen

Ni av ti ansatte får størstedelen av lønn fastsatt i sentrale forhandlinger

Alle stillinger med lik utdanningslengde har samme garantilønn og får like sentrale lønnstillegg

Ikke egne sentrale lønnstillegg til enkelte yrkesgrupper innenfor samme stillingsgruppe

Lokale forhandlinger gir høyere grunnlønn basert på lokal lønnspolitikk



Lokal lønnspolitikk

- Hovedtariffavtalen sier at kommuner/fylkeskommuner skal ha en lokal lønnspolitikk.
- Lønnspolitikken er et strategisk verktøy for å løse lokale utfordringer.
- Den kan blant annet bidra til å møte kommunenes kompetansebehov.



Utfordringsbilde - Færre folk, flere oppgaver

- Store bemanningsutfordringer i *hele* arbeidslivet framover.
- Færre i yrkesaktiv alder, flere eldre som trenger helse- og omsorgstjenester.
- Arbeidslivet og myndighetene må samarbeide for å møte bemanningsutfordringene, som blant annet å:
 - fordele arbeidet mellom yrkesgrupper på nye måter
 - forbedre turnus- og arbeidstidsordninger
 - jobbe heltid og stå lenger i jobb
 - bruke teknologi der det er mulig
 - redusere sykefraværet
 - inkludere de som står utenfor utdanning og arbeidsliv



Utfordringsbilde - Flere må jobbe heltid

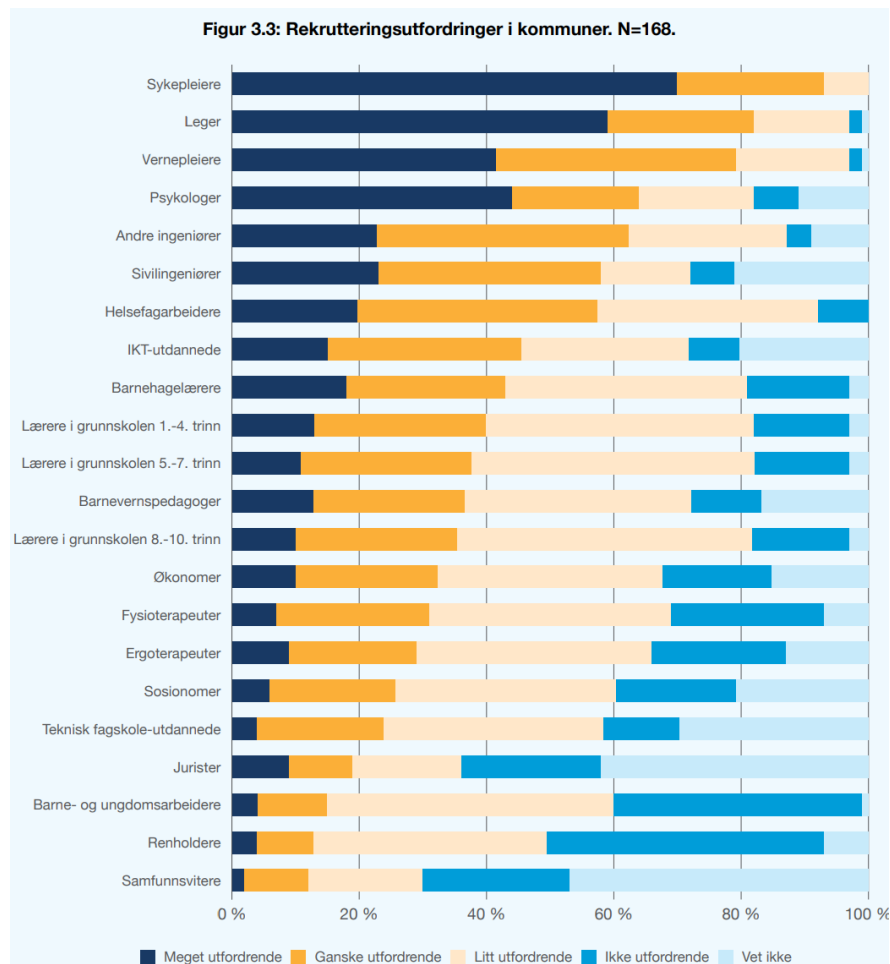
- Partene samarbeider lokalt og nasjonalt om mer heltid.
- I heldøgns tjenester må arbeidet organiseres fleksibelt, blant annet gjennomsnittsberegne arbeidstiden over lengre tid.
- Partene er enige om at årsturnus er et godt virkemiddel for mer heltid, har laget veileder.



Rekrutteringsutfordring, nasjonalt og lokalt



Figur 3.3: Rekrutteringsutfordringer i kommuner. N=168.



Stilling	Stillinger	Søkere	Søkere per st
Sykepleier/vernepleier	177	446	2,5
Barnehagelærer	38	109	2,9
Lege	30	100	3,3
Vernepleier	16	81	5,1
Barne og ungdomsarbeider	12	75	6,3
Helsesykepleier	23	163	7,1
Ergoterapeut	5	39	7,8
Barnevernkonsulent	17	153	9
Helsefagarbeider	76	693	9,1
Jurist	3	28	9,3
Psykolog	5	49	9,8
Ingeniør	10	101	10,1
Fysioterapeut	11	132	12
Lærer	161	2108	13,1
Rådgiver	23	452	19,7
Saksbehandler	4	151	37,8
Konsulent	21	1101	52,4

Lønnspolitikk i Drammen

- Besluttet i 2020
- Arbeides med ny arbeidsgiverpolitikk
- Vurderer endringer i lokal lønnspolitikk





KS spør:

1. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere ved hovedtariffoppgjøret 2024?
2. Bør KS ha mål om at Hovedtariffavtalen gir kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?
3. Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?



KS spør – mulige innspill til KS?

1. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere ved hovedtariffoppgjøret 2024?
 - KS må prioritere ordninger som kan bidra til at ansatte som ønsker det kan stå lengre i arbeid.
 - Dersom det partssammensatte utvalget som avslutter sitt arbeid 31.1.2024 avdekker at det har oppstått utilsiktede skjevheter som følge av lønnsystemet i hovedtariffavtalen, er det viktig å ta hensyn til dette i hovedtariffoppgjøret.
 - KS må prioritere stillingsgrupper hvor den demografiske utviklingen viser at vi vil få mangel på personell.
 - KS bør arbeide for å harmonisere reglene i hovedtariffavtalen for å sikre størst mulig grad av likebehandling mellom ulike yrkesgrupper.



KS spør – mulige innspill til KS?

2. Bør KS ha mål om at Hovedtariffavtalen gir kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?
 - Gjeldende hovedtariffavtale gir stort nok handlingsrom til å drive en lokal lønnspolitikk
 - KS må arbeide for at det ikke oppstår en uhensiktsmessig konkurranse mellom kommuner om yrkesgrupper hvor det er mangel på personell

KS spør – mulige innspill til KS?



3. Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen/fylkeskommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?

- KS må sørge for standardisering og felles retningslinjer for arbeidstidsordninger.
- KS bør prioritere arbeid mot lovgiver for å finne løsninger som kan bidra til økt heltidskultur.

Helsepersonellkommissjonen la fram rapport mars 23 – Tid for handling som peker på flere alternativer knyttet til arbeidstidsordninger.



Utvikling 2020 - 2023



Gjennomsnitt og Heltid

