



HOVEDTARIFFOPPGJØRET

2022

KS

TILBUD

NR. 1

**6. APRIL 2022
kl. 14.00**

**KS tar forbehold om nye og/eller endrede krav/tilbud
under forhandlingene**

Hovedlinjer for hovedtariffoppgjøret 2022

Bakgrunn

Demokratisk styrte kommuner og fylkeskommuner tilbyr viktige tjenester og driver samfunnsutvikling i lokalsamfunn over hele Norge – til nytte for innbyggerne, organisasjonslivet og næringslivet. For å løse sine oppgaver trenger kommunene dyktige fagfolk, som de er arbeidsgivere for. Kommunene er byggesteinene i det norske velferdssamfunnet. Tilliten i det norske samfunnet bygges lokalt. Ledere og medarbeidere er kommunesektorens viktigste ressurs for å nå politiske mål og sikre kvalitet i tjenestene.

Mer enn to år med pandemi har tydeligere enn noen gang vist at vi har en godt fungerende kommunal sektor, som gir tjenester av høy kvalitet og tar ansvaret for beredskapen også nå krisen rammer. Pandemien har vist at kommunene har dyktige og kompetente ansatte med sterk ansvarsfølelse og stor vilje til omstilling og ekstra innsats. I helse og omsorg, i skoler og barnehager, i renhold og tekniske tjenester, i administrasjon og andre sektorer har ansatte løst nye oppgaver på nye måter. Det har vært krevende, men vi skal være stolte av den jobben vi har gjort sammen.

Skolen er en av kommunenes viktigste oppgaver. Skolen har stor betydning for et bærekraftig lokalsamfunn og lokaldemokrati, og lærerne er helt sentrale i barn og unges oppvekst. De to siste årene har skolene gjennomgått et stort digitalt skifte – på rekordtid!

Kommunene skal sørge for gode helse- og omsorgstjenester til alle som trenger det. Det er førstelinjen i helsevesenet. Tjenestene har kompetanseintensive arbeidsplasser som både krever ansatte med riktig kompetanse og at ansatte med ulik fagbakgrunn utvikler sin kompetanse kontinuerlig.

De største arbeidsgiverpolitiske utfordringene i kommunene er å rekruttere ansatte med rett kompetanse, spesielt i helse- og omsorgstjenestene, men også på andre tjenesteområder. Det er utfordrende å endre, omstille og innovere samtidig som tjenester skal leveres, men det er høyst nødvendig. Innovasjon handler om å finne varige løsninger for heltidskultur og redusert sykefravær, nye måter å løse oppgavene på, og digital omstilling. Et godt og tillitsfullt partssamarbeid vil gjøre prosessene lettere.

Siden mars 2020 har kommunesektoren og arbeidslivet vært sterkt påvirket av koronapandemien, som også satte sitt tydelige preg på de to foregående lønnsoppgjørene. Pandemien er på retur. Nå skaper den tragiske krigen i Ukraina ny, stor usikkerhet, også om økonomiske utsikter. Kommunene vil igjen stå i førstelinjen. Den nye styrkeprøven er å ta godt imot og gi et bredt tjenestetilbud til flyktningene som kommer til landet vårt fra Ukraina.

Denne virkeligheten i Norge og Europa er bakteppet for hovedtariffoppgjøret 2022. Situasjonen gjør det spesielt viktig at dette hovedtariffoppgjøret bidrar til å gjøre kommuner og fylkeskommuner enda bedre i stand til å løse alle oppgavene – og i alle fall ikke virker i motsatt retning. Det er en erkjennelse og en virkelighetsforståelse vi er trygge på at alle parter i oppgjøret deler.

KS vil legge følgende til grunn for forhandlingene:

I Norge er lønnsdannelsen koordinert gjennom frontfagsmodellen. Over tid har modellen fungert godt og sikret små forskjeller i lønnsvekst mellom store tariffområder. I perioden 2013 til 2021 (årene fra modellen ble grundig behandlet i Holden III-utvalget), har frontfaget hatt en lønnsvekst på 23,1 prosent mens lønnsveksten i HTA kapittel 4 var 24,0 prosent. Siste fem år har frontfaget, kommunesektoren som helhet og HTA kapittel 4 hatt små forskjeller i lønnsvekst.

År	Tall fra TBU					Tall fra TBSK		
	Frontfagsramme	NHO- Industri i alt	Kommune- ansatte i alt	Staten	Spekter- bedrifter i helseforetakene	HTA - Kapittel 4	Kap 4 - Gruppe 1	Kap 4 - Gruppe 2
2017	2,4	2,4	2,5	2,3	3,6	2,4	2,5	2,4
2018	2,8	2,6	2,9	2,7	3,4	2,9	2,8	2,9
2019	3,2	3,1	3,5	3,8	3,4	3,5	3,5	3,7
2020	1,7	2,2	1,7	1,8	1,8	1,7	1,5	2,0
2021	2,7	3,1	2,6	2,8	3,6	2,5	2,5	2,7
2016- 2021	13,5	14,1	13,9	14,1	16,8	13,7	13,5	14,5
2013- 2021	23,3	23,1	24,5	24,2	26,5	24,0		

Kilde: TBU, TBSK og KS

TBSK (Teknisk beregnings- og statistikkutvalg for kommunesektoren) la fram sin rapport 15. mars 2022 med bl.a. tall for lønnsutviklingen, lønnsoverheng til 2022 og den gjennomsnittlige lønnsglidningen.

KS viser til dette.

NHO har i forståelse med LO den 1. april 2022 vurdert den økonomiske rammen i frontfaget.

KS viser til dette.

Økonomi

KS vil på et senere tidspunkt konkretisere økonomiske krav/tilbud i tariffrevisjonen per 1. mai 2022.

Hovedtariffavtalen (HTA)

KS mener at HTA har gode lønns- og arbeidsvilkår som ivaretar både arbeidstaker og arbeidsgivers behov. Det er imidlertid viktig at HTA avspeiler et arbeidsliv i endring, herunder ny teknologi, arbeidsorganisering, kompetansesammensetning og liknende.

KS vil vurdere tilbud om enkelte endringer i HTA på et senere tidspunkt. Eventuelle kostnader som følge av endringer i HTA, beregnes i årslønnsvekstrammen for oppgjøret.

Sentral forbundsvis særavtale (SFS 2305) – «Kommunelegeavtalen»

KS vil på et senere tidspunkt konkretisere endelig tilbud til særavtalen mellom KS og Den norske legeförening: SFS 2305 – *Vilkår for leger og turnusleger i kommunehelsetjenesten med arbeidsavtale, herunder leger i fastlegeordningen.*

Sentral forbundsvis særavtale (SFS 2404) – «Brannavtalen»

Avtalens varighet settes til 31.12.2022 for Det norske maskinistforbund.