

Harald Inge Anderssen

Vår ref.
09/1029-1/N-042//KASA

Dykkar ref.

Dato:
08.07.2009

Lønnsdanning i kommunane

Nedanfor følgjer eit notat vedk. lønnsdanning i kommunane i samband med budsjettprosessen 2010 som informasjon til politisk nivå.

Med helsing

Kari Sagen
Personalleiar

Kopi til:
Lars Kristian Vikøy

BUDSJETTNOTAT 2010

Til: Rådmann Harald Inge Anderssen
Frå: Personalleiar Kari Sagen
Dato: 08.07.09

Tema: Lønnsdanning i kommunane

Rammevilkåra for lønnsdanning i kommunesektoren er fastsett i Hovudtariffavtalen 01.05.08 – 30.04.09 og Hovudavtalen 01.01.06 – 31.12.09 for kommunal sektor.

Nokre tariffbegrep:

HTA: Hovudtariffavtalen mellom KS og arbeidstakarorganisasjonane – 2 årig

HTA kap. 3.4: -omfattar rådmann, stabsleiarar, einingsleiarar som har lokal lønnsdanning

HTA kap. 4 B/4C: -omfattar stillingar med sentral lønnsdanning i kombinasjon med lokale forhandlingar

HTA kap. 5: -omfattar akademikerstillingar og ingeniørstillingar som har lokal lønnsdanning

Ramme for årslønnsvekst: Teoretisk årslønnsvekst berekna under lønnsoppgjjer. Inkluderer tariff tillegg, overheng og antatt lønns gliding.

Årslønnsvekst: er den gjennomsnittlege auken i årslønn frå eit år til eit anna

Lønns gliding: ei prosentvis berekning. Lønns gliding gjev uttrykk for den delen av lønnsveksten som, i sentrale tariffavtalar, ikkje kan tilskrivas tariffmessige tillegg. Eksempelvis ansiennitetsopprykk og endringar i lønn som følge av skifta stilling. Gliding er eit element som vert rekna inn i den økonomiske ramma for lønnsoppgjjeret.

Overheng: ei prosentvis berekning som seier noko om kor mykje lønnsnivået ved utløpet av eit år ligg over gjennomsnittsnivået for heile året. Lønnstillegg som vert gjeve seint i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg gjeve tidleg i året. Overhengen er eit element som vert rekna inn i den økonomiske ramma for lønnsoppgjjeret.

Sentral lønnsdanning

Tradisjonelt har all lønnsdanning i kommunesektoren foregått gjennom forhandlingar mellom sentrale tariffpartar. Ved sentral lønnsdanning har det lokale nivået ingen påverknad utover dei politiske signala dei sender. Oppgjjeret sentralt vil då framstå som eit direktiv kommunesektoren må rette seg etter.

Lokal lønnsdanning

Sidan byrjinga på 1990 talet har det vore innslag av lokal lønnsdanning i kommunane. Den tydelegaste endringa skjedde likevel ikkje før i 2002. Ved hovudoppgjjeret det året må ein kunne sei at det skjedde omfattande og ikkje minst kulturelt og ideologisk djuptgripande endringar. Viktige endringar skjedde også ved oppgjjeret i 2004 då lærarane vart overført frå det statlege tariffområdet til det kommunale. Dette vakte stor motstand blant lærarane, bl.a. fordi dei frykta at lokal lønnsdanning ville føre til store forskjellar på landsbasis og forringa kvaliteten på undervisninga.

Sentrale tariffpartar forhandla fram vesentlege endringar i avtaleverket i 2002. For nokre stillingar (akademikarar, ingeniørar og leiarar) skulle no all lønn forhandlast lokalt. For Kvam herad sin del betyr dette at vel 60 tilsette får lønna fastsett ved lokale forhandlingar, medan resten av lønnsmassen, om lag 840 tilsette, framleis får lønna fastsett ved sentrale forhandlingar.

Større handlefridom – strategisk lønnspolitikk ?

Denne oppmjukinga av avtaleverket kom som svar på eit krav frå kommunane om å gje arbeidsgjevar fleire verkemiddel i lønnspolitikken. Større fleksibilitet mop. individuell lønnsfastsetjing er eit viktig verkemiddel i kampen om arbeidskrafta. Auka lokal lønnsfastsetjing vil også gje auka styring med og kontroll over eigen økonomi. Lokal lønnspolitikk er også eit verkemiddel for å styra utviklinga i ønska retning i høve til politiske kriterium og målsetjingar.

Det er relativt sett ein liten del av lønnsmassen i Kvam herad der kommunen sjølv har hand om lønnsfastsetjinga. Det meste vert forhandla sentralt der lokale prioriteringar må gjerast innanfor ein sentralt fastsett økonomisk pott til lokale forhandlingar.

Ved dei siste tariffoppgjera har KS arbeidd for å få avsett ein større del av det sentrale oppgjeret til lokale forhandlingar. Store arbeidstakarorganisasjonar i kommunane har imidlertid vore kritiske til denne auka lokale handlefridomen og den maktforskyvinga til det lokale leddet som dette medfører. Dei ser på endringa som djuptgripande i høve til kommunesektoren sine tradisjonar som kan samanfattast i omgrep som *sentralitet, kollektivitet og likskap*.

For å kunne fastsetje lønn kun gjennom lokale forhandlingar, må stillingane kunne innplasserast i følgjande stillingskodar i tariffavtalen:

HTA kap. 3.4.1:

Stillingskode med hovedbenevnelse	
9450	Øverste administrative leder

HTA kap. 3.4.2:

Stillingskode med hovedbenevnelse	
9451	Leder

HTA kap. 5.1.:

Stillingskoder med hovedbenevnelse	
8001	Advokat
8535	Arkitekt
8112	Spesialbibliotekar
8084	Ingeniør
8209	Jordmor
8103	Konservator
8527	Lege
8392	Prest
8470	Psykolog
8530	Rådgiver
8301	Tannlege
8533	Veterinær

Leder	
8451	Leder

Fig. 1.0: Stillingskodar i kap. 3.4.1, 3.4.2 og 5.1

I praksis betyr dette at alle akademikarar (rådgjevarkoden, psykolog, lege), ingeniørar og ein del leiarstillingar har lokal lønnsfastsetjing.

Lønnsfastsetjing for leiarar

Leiarstrukturen vert fastsett lokalt ved at partane avtalar kva leiarstillingar som skal inngå i dei ulike kapitla i tariffavtalen: kap. 3.4.1 (øvste leiar), kap. 3.4.2 (leiarar med sjølvstendig, budsjett og personalansvar) og kap. 4 og 5 (andre leiarar med budsjettansvar). Avtaleverket fastset at leiarar som har eit sjølvstendig delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar skal ha lønna fastsett etter lokale forhandlingar, jfr. HTA kap. 3.4.2.

I Kvam har partane avtalt at leiarar som rapporterer til rådmannen og ein del andre leiarar skal ha lokal lønnsdanning. Dette gjeld soneleiarar og enkelte gruppeleiarar (FO-medlemmer) i pleie og omsorg, avdelingsleiarar i helse & velferd, avdelingsleiarar innan tekniske tenester (som rapporterer til teknisk sjef). Førebels har ikkje barnehagestyrarar, rektorar, gruppeleiarar i pleie og omsorg (NSF-medlemmer) lokal lønnsfastsetjing. Arbeidstakarorganisasjonane har vore restriktive til å overføre alle som har delegert leiaransvar til kap. 3.4.2. Dersom ein skal utvide gruppa som har lokal lønnsfastsetjing, må dette skje i ein open prosess med dei tillitsvalde der omfanget av leiarfullmaktene vert ein del av drøftingsgrunnlaget. Ved usemje avgjer kommunen.

Sentrale forhandlingar med lokal pott

I sentrale forhandlingar vert oftast ein del av oppgjeret avsett til lokale forhandlingar. Den økonomiske ramma i samband med lønnsoppgjeret i 2008 såg t.d. slik ut:

ØKONOMISK RAMME 2008

Årslønnsvekstramme 2007 - 2008

		Virkningsdato	Årslønnsvekst 2007-2008
Overheng til 2008			1,4 %
Anslag lønnsglidning 2008	snitt 3 siste år	1.5.2008	0,26 %
Generelt tillegg	2,5 %	1.5.2008	1,67 %
Lokal pott	1,6 %	1.5.2008	1,07 %
Fellesbestemmelser		1.5.2008	0,35 %
Minstelønnsendringer		1.5.2008	1,59 %

Årslønnsvekst 2007-2008

6,34 %

Særskilt lønnsjustering	1.1.2008	0,16 %
-------------------------	----------	--------

ØKONOMISK RAMME 2009

Årslønnsvekstramme 2008 - 2009

		Virkningsdato	Årslønnsvekst 2007-2008
Overheng til 2009			2,3 %
Anslag lønnsglidning 2009		1.5.2008	0,26 %
Generelt tillegg	3,1 % minst kr 9000	1.5.2009	2,0 %
Minstelønnsendringer	0,2 %	1.5.2009	0,15 %
Årslønnsvekst 2008-2009			4,72 %
OU-fond		1.1.2009	0,02%

Fig. 2.0: Økonomiske ramme i KS-området ved tariffoppgjeret i 2008-09

Om lag 93% av lønnsmassen i Kvam herad har sentral lønnsfastsetjing. Dei sentrale partane tilrår framgangsmåte for berekning av lønnsmasse og pott, samt disponering av potten. Arbeidsgevar har høve til å skyte inn midlar utover dette. I praksis skjer ikkje det, men ein forhold seg til den matematisk berekna potten som ei absolutt ramme.

Beregning av lønnsmasse og pott

I arbeidet med å berekna den lokale potten, vert det valt ein representant frå arbeidstakarorganisasjonane til å vera med i arbeidet. Potten skal reknast ut på grunnlag av:

1. Utbetalt grunnlønn samt faste tillegg (f.eks. funksjonstillegg for undervisningsstillingar) for disse arbeidstakarane året før (med unntak i litra a) – i) nedanfor.
2. Variable tillegg, dvs. tillegg for ubekvem arbeidstid og avtalt godtgjersle for arbeidstid utover ordinær arbeidstid samt overtid, skal ikkje vera med.
3. Feriepenger vert ikkje rekna som ein del av grunnlønna. I staden skal grunnlønn utbetalt i mai reknast to gongar.

Omfang

Desse stillingene **skal ikkje** vera med i berekningsgrunnlaget:

- a) arbeidstakarar som vert omfatta av kap. 5 i HTA (som har lokal lønnsdanning)
- b) leiarar som er omfatta av kap. 3 pkt. 3.4.1 og 3.4.2 i HTA (som har lokal lønnsdanning)
- c) frikjøpte lokalpolitikarar
- d) tillitsvalde med frikjøp etter HA del B § 3-3 og som vert avlønna ihht. HTA pkt. 3.5
- e) arbeidstakarar på sysselsettingstiltak
- f) arbeidstakarar som er lønna som unge arbeidstakarar (st. kode 7711 eller 6600)
- g) lærlingar (stillingskode 7666)
- h) kortvarige engasjement, dvs. tilsetjingar på mindre enn 6 månadar
- i) vakante stillingar **skal ikkje** vera med i berekningsgrunnlaget for den tida av dei har stått vakante året før.

Uorganiserte arbeidstakarar **skal** vera med i berekningsgrunnlaget.

Disponering av potten

Sentrale partar legg ofte føringar på bruken av den lokale potten, som i 2008:

"Kommunesektoren står overfor store utfordringer når det gjelder tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft. De lokale forhandlinger er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og motivere arbeidstakere på alle nivåer og gi incitament som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevede tiltak som er gunstig med sikte på likelønn mellom kjønnene." (Riksmeklingsmannen si møtebok).

og i 2004 der undervisningspersonalet skulle ha ein pro-rata del av potten:

"Det avsettes en pott på 0,9 % (0,6 % på årsbasis) til lokale forhandlinger per 01.05. 2004.

Som ledd i innfasingen av undervisningspersonalet, skal undervisningspersonalets stillinger ha en pro rata andel av potten ved de lokale forhandlingene per 01.05.2004." (Riksmeklingsmannen si møtebok)

Partane er gjensidig ansvarlege for at den avtalte potten i den enkelte kommune vert overhaldt.

Døme på kostnadsberekning

Tabellen viser korleis ein har rekna ut den lokale lønnpotten på kr 2 927 000 ved lokale forhandlingar 2008:

Tilsvarande var årslønnsveksten frå 2007 til 2008 på 6,6 %, der lønnsglidinga utgjorde 0,3% og overhenget til 2009 utgjorde 2,3%.

Årslønnsvekst	KS-tariffområde					
	I alt	Kommune- forvaltningen	Fylkeskommune- forvaltningen	Pleie/omsorg/-helse	Skole	Barnehage
Overheng til 2009	2,30 %	2,3 %	2,1 %	2,5 %	2,0 %	2,2 %
Tariff tillegg 1.5.2009						
Generelt tillegg	2,03 %	2,1 %	2,0 %	2,1 %	2,0 %	2,2 %
Minstelønnsendringer	0,18 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,4 %	0,1 %
Anslag lønnsglidning(snitt siste tre år)	0,23 %					
Anslag lønnsglidning(snitt siste to år)		0,2 %	0,2 %			
Anslag lønnsglidning(siste år)				0,2 %	0,1 %	0,0 %
Beregnet årslønnsvekst 2008-2009	4,74 %	4,8 %	4,5 %	5,0 %	4,5 %	4,5 %

Fig. 4.0: Årslønnsvekst for stillingar med sentral lønnsdanning i KS-området 2008-09

Når det gjeld leiarstillingar med lokal lønnsdanning (kap. 3.4) var årslønnsveksten i kommunesektoren i gjennomsnitt 6,8% frå 2007 til 2008 og for kap. 5 - 7,5%.

I Kvam herad hadde stillingar i kap. 5 ein årslønnsvekst på 5,9% frå 2007 til 2008. For kap. 3.4.2 var auken 6,8% i gjennomsnitt. Lønnsveksttall frå 2008 til 2009 vil vera klar etter at lokale lønnsforhandlingar er gjennomført i september og november 2009.

Lokale forhandlingar 2009

Kvam heradsstyre har vedtok i HST-sak 044/08 eit prinsippdokument for lokal lønnspolitikk. Dokumentet fastset lønnspolitiske mål, prinsipp og kriterium for lønnsfastsetjing. Forhandlingane er delegert til rådmannen gjennom delegeringsreglementet pkt. 6.8.04.

Årets tariffoppgjer er eit mellomoppgjer og sentrale partar har ikkje avsett midlar til lokal forhandlingspott for arbeidstakarar med sentral lønnsdanning.

Lokale forhandlingar for tilsette som er omfatta av kap. 3.4 og 5 skal gjennomførast med grunnlag i dei respektive forhandlingsbestemmelsane.

Desse forhandlingane er planlagt etter følgjande oppsett:

Aktivitet	Tidspunkt
Kap. 5 (ansvar: forhandlingsutvalet)	
Utsending av grunnlag for krav	veke 28
Førebuande møte mellom rådmannen og forhandlingsutvalet	17.08.2009
Drøftingsmøte med arbeidstakarorganisasjonane	28.08.2009
Orientering i adm.utvalet	31.08.2009
Kravsfrist kap. 5	08.09.2009
Forhandlingsdatoar kap. 5	15. og 16.09.
Ankefrist	01.11.2009
Kap. 3.4.2 (ansvar: rådmannen)	
Drøftingsmøte med arbeidstakarorganisasjonane	nov.09
Forhandlingar kap. 3.4.2	nov.09

Fig. 5.0: Tidsplan lokale forhandlingar 2009

Andre verkemiddel i lokal lønnspolitikk - særskilte lokale forhandlingar
Avtaleverket opnar for at det kan gjennomførast særskilte lokale forhandlingar i visse situasjonar:

- a) ved betydelege organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringar
- b) ved betydelege endringar i arbeids- og ansvarsområde
- c) endra arbeids-og ansvarsområde som følgje av kompetansehevande tiltak
- d) ved spesielle rekrutteringsvanskar eller problem med å behalde kvalifiserte arbeidstakarar

Når det gjeld den økonomiske ramma for lokale lønnstillegg som følgje av særskilte forhandlingar i kap. 4, vert denne berekna ein del av lønnsglidinga.

Norheimsund 10.07.09

Kari Sagen
personalleiar