



Kl.11.00 Tor Arne Gangsø områdedirektør KS Arbeidsliv

Hovedtariffoppgjøret 2022

Strategikonferansen – Innlandet 15.02.2022



Debattheft 2022 – KS spør

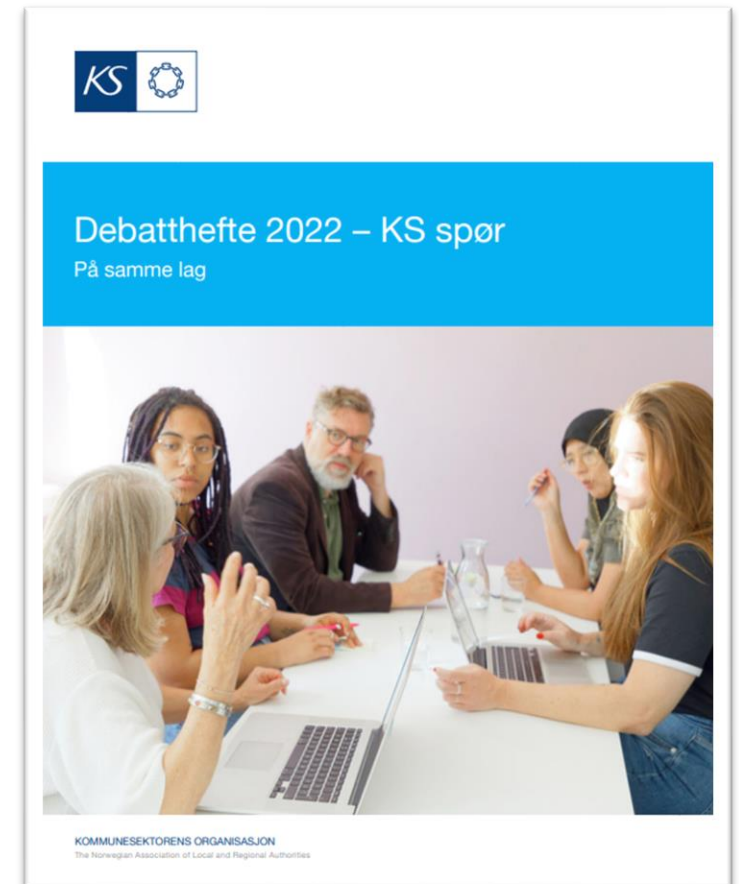
På samme lag



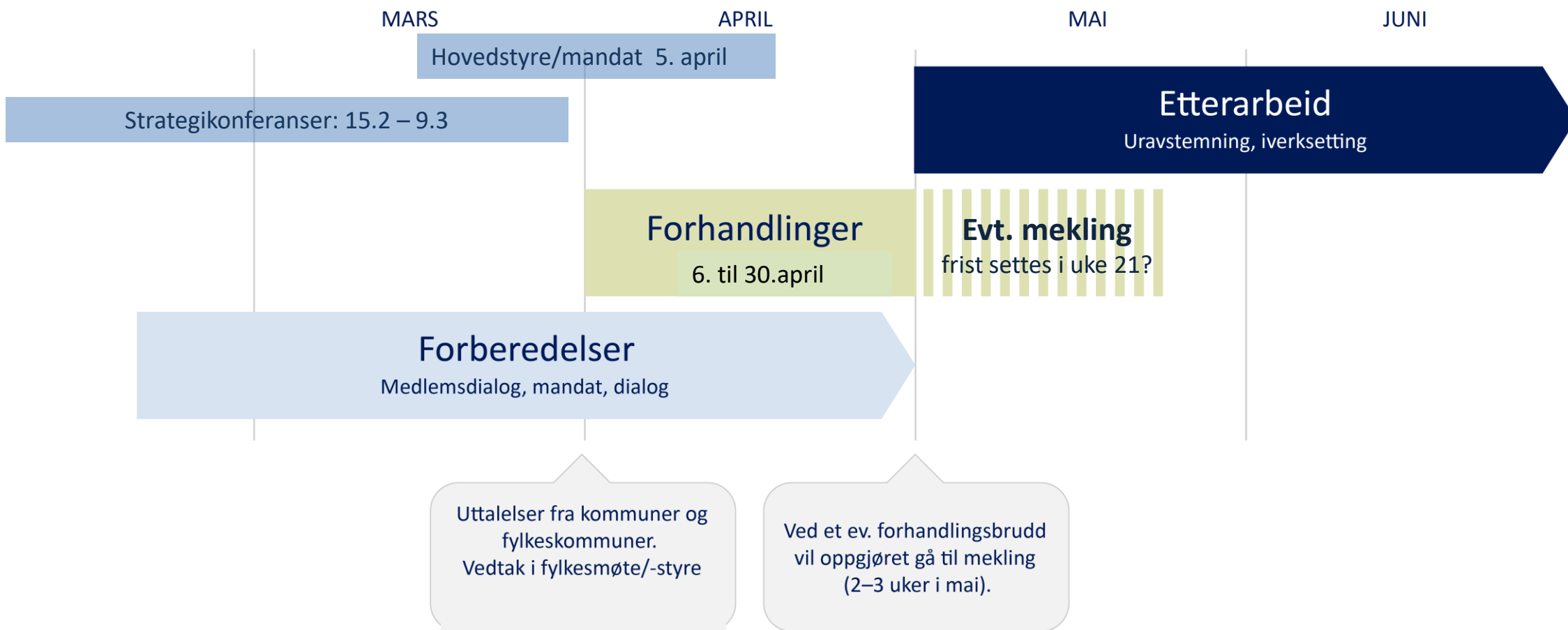
KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON
The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

De store utfordringene – i et krevende oppgjør

- De neste styrkeprøvene: Økonomi, demografi og klima
 - Krever omstilling og innovasjon
 - Som må bygge på tillit
-
- Kan årets tariffoppgjør være et skritt mot å finne bærekraftige løsninger på lang sikt?



Vi står foran et hovedtariffoppgjør



Hva er et hovedoppgjør?

- sentrale lønnsforhandlinger for nesten 500 000 stillinger

og

- forhandlinger om endringer i hovedtariffavtalen, eks:
 - lørd/søn- eller kveldstillegg
 - ansiennitetsbestemmelser
 - andre arbeidsvilkår

Hovedtariffavtalen er lik for alle kommuner og alle ansatte (medlemmer i 42 fagforeninger)



Utdanne, rekruttere, mobilisere og beholde kompetanse:

- Arbeidsgiverpolitisk strategi – *Nyskapende arbeidsgivere* tar grep
- Strategisk kompetanseplanlegging
- Hvordan bruker vi best den kompetansen vi allerede besitter?
- Hvordan utvikler vi de ansatte vi allerede har?
- Hvordan få flere inn i arbeidslivet / utenforskap?





2015-2020: høyere årslønnsvekst i kommunesektoren enn i industrien

HTA =
hovedtariffavtalen

Kap 4 = stillingskoder
med sentral
lønnsdannelse (i hovedsak)

	Anslag frontfags- ramme	NHO- bedrifter i industrien	HTA Kap. 4	HTA Kap. 4, gruppe 1	HTA Kap. 4, gruppe 2
2019	3,2	3,1	3,5	3,5	3,7
2020	1,7	2,2	1,7	1,5	2,0
Samlet vekst 2015-2020		12,8	13,7	13,6	14,2
2021			?		

Gruppe 2=
Utdanningsgruppene
som sykepleier og
lærere, etc

Fra debattheftet «*På samme lag*»:

Oppgjøret vil trolig preges av et begrenset økonomisk handlingsrom. Før forhandlingene ca to prosent allerede brukt som følge av lønnsglidning og overheng»

Dersom prognosene for en årslønnsvekst på om lag tre prosent viser seg å stemme, vil det kun være om lag én prosent å forhandle om.

Det vil kreve tydelige prioriteringer.

Videreføre «hele laget-strategien» fra 2020 og 2021 eller prioritere noen grupper foran andre?



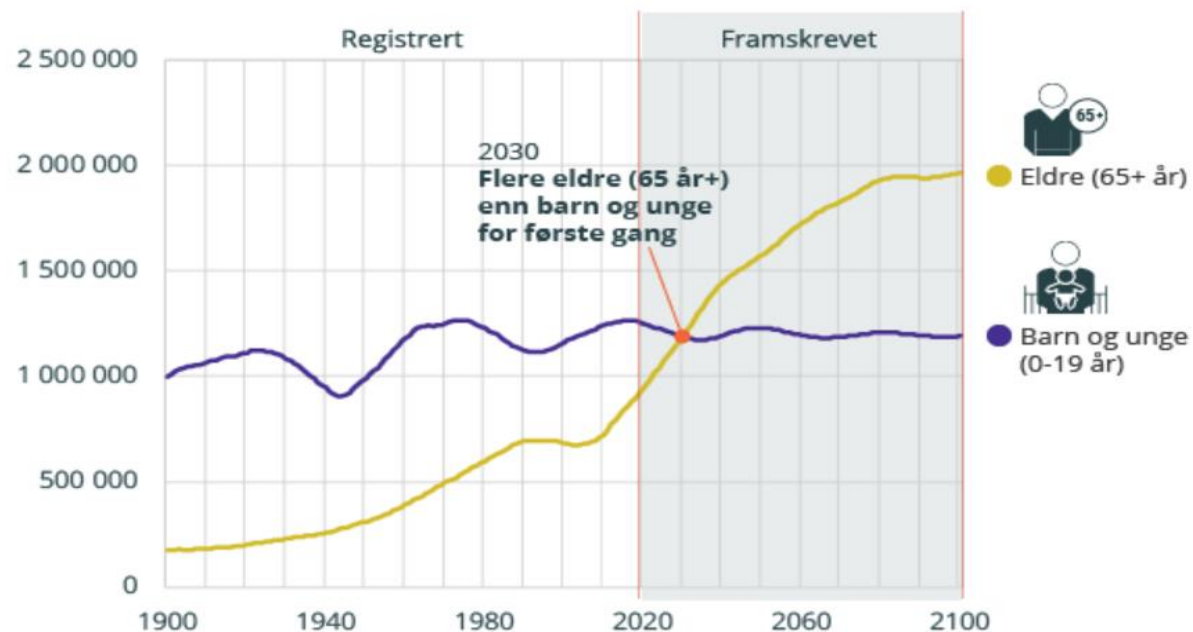


«Noen må være fjellet det stormer rundt»

Rekrutteringsutfordringer

Flere eldre enn barn og unge

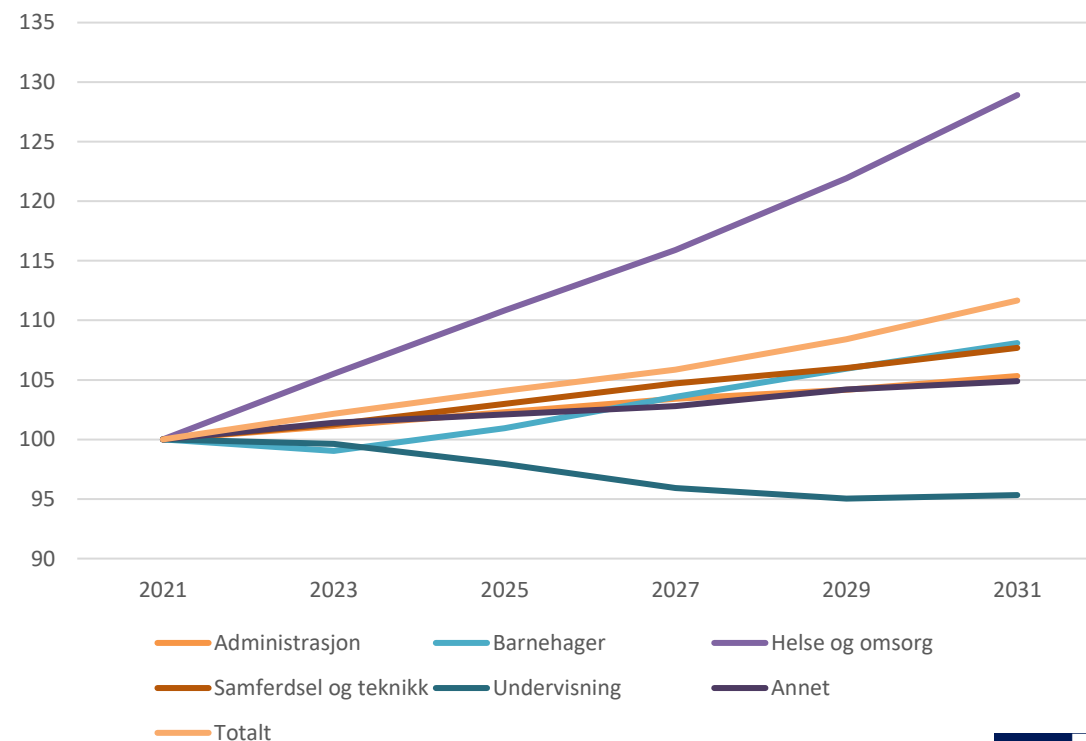
Hovedalternativet (MMM)



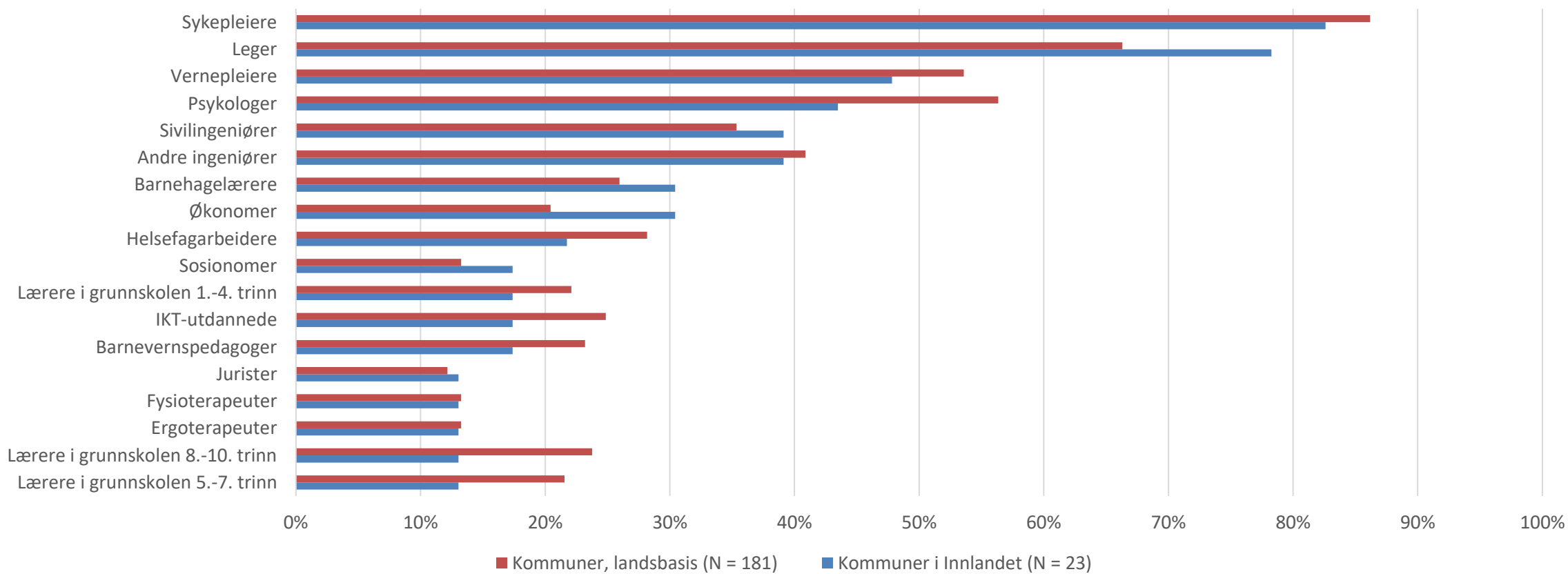
www.ssb.no/tabell/12881

Statistisk sentralbyrå
Statistics Norway

Framskrevet årsverksbehov i kommunesektoren



Rekrutteringsutfordringer – nasjonalt og i Innlandet



Merk: Figur viser andelen kommuner som oppgir at det er meget eller ganske utfordrende å rekruttere nevnte yrkesgruppe.

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2021.



Hamar kommunes vurdering av rekrutteringssituasjonen

Meget utfordrende

Sykepleiere
IKT-utdannede

Ganske utfordrende

Helsefagarbeidere
Leger
Lærere i grunnskolen 1.-4 trinn
Sivilingeniører
Andre ingeniører

Litt utfordrende

Vernepleiere
Psykologer
Fysioterapeuter
Ergoterapeuter
Barne- og ungdomsarbeidere
Barnevernspedagoger
Sosionomer
Barnehagelærere
Lærere i grunnskolen 5.-7. trinn
Lærere i grunnskolen 8.-10. trinn
Jurister
Samfunnsvitere
Økonomer
Teknisk fagskole-utdannede

Ikke utfordrende

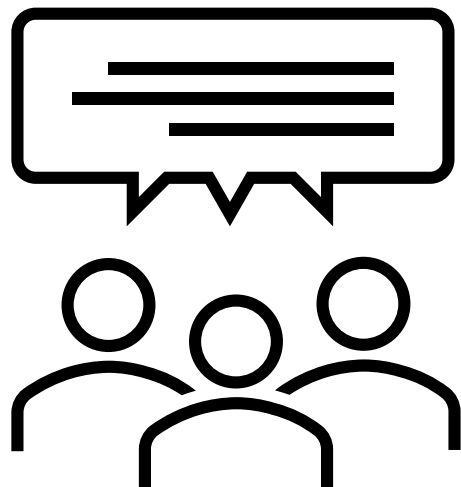
Renholdere

Kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2021.

Tariffavtalen med Legeforeningen *kan* bli en del av oppgjøret

KS arbeider med utfordringene i kommunelegetjenesten som

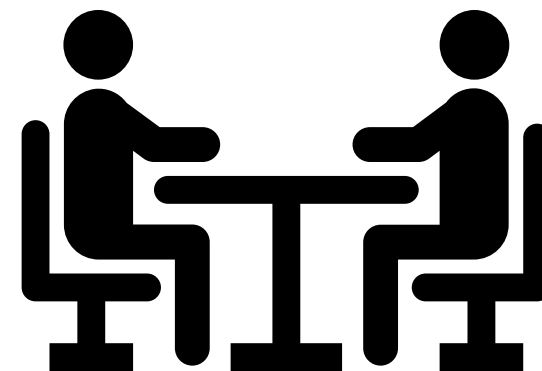
...interessepolitisk aktør



...utviklingspartner



...tariffpart



Fokusområder fra KS

- Handlingsplanen - Trepartsamarbeidet
- Rammevilkår
- Omgjøring
- Utdanningskapasitet
- Rådgivning 8.2 avtaler
- Tariff-forhandlinger
- Utredningsarbeid/FOU/Digitalisering
 - oppgavemengde
- Trepartssamarbeidet
- Ledelse
- By og land ??





Avslutning - oppsummering

Vi er ett lag

Det blir utfordrende

Vi må finne løsninger som er gode
for fellesskapet

Mandatet er resultat av helhetlig
kunnskap og innspill

