



Dato: 02.09.2020 Arkivkode: Gunvor Erdal Bilag nr: Gunvor Erdal Arkivsak ID: 20/16708 J.post ID: 20/181257
Saksbehandler: Gunvor Erdal
Saksansvarlig: Gunvor Erdal

Behandlingsutvalg	Møtedato	Politisk saksnr.
Formannskapet	16.09.2020	185/20

Tariffoppgjøret 2020 - mandat til lokale forhandlinger HTA kapittel 3 og 5

Formannskapet-16.09.2020- 185/20

Vedtak:

De lokale lønnsforhandlingene for ansatte omfattet av Hovedtariffavtalens (HTAs) kapittel 3 og 5 gjennomføres etter de hovedlinjer som fremkommer av saken.
Formannskapet tar for øvrig saken til etterretning.

Kommunedirektørens forslag til vedtak:

De lokale lønnsforhandlingene for ansatte omfattet av Hovedtariffavtalens (HTAs) kapittel 3 og 5 gjennomføres etter de hovedlinjer som fremkommer av saken.
Formannskapet tar for øvrig saken til etterretning.

SAKEN I KORTE TREKK

Kommunaldirektøren viser til resultatet fra Frontfaget, NHO/Norsk Industri og LO/Fellesforbundet. Slik partene er enige om, skal et resultat i Frontfaget legges til grunn for forhandlingene også for offentlig sektor.

Det er grunn til å tro at rammen for oppgjøret i KS ikke vil endre seg i noe betydelig grad, noe som legges til grunn i denne saken.

Forhandlingsresultatet for Frontfaget ga en total ramme/årslønnsvekst på 1,7 %. I saken forutsettes det at hovedtariffoppgjøret for ansatte etter Hovedtariffavtalens kapittel 4, vil få en tilsvarende ramme. Arbeidstaker i kap. 4 utgjør ca 90 % av kommunens ansatte.

Årslønnsveksten består av to elementer i kapittel 4; overheng fra 2019 til 2020 1,3 %, anslag for glidning 2020 0,3 %.

De sentrale parter oppfordrer til at de lokale forhandlingene ikke skal sluttføres før resultatet av Hovedtariffoppgjøret er klart. Kommunedirektøren planlegger derfor fremdrift for forhandlingene som ivaretar dette.

De sentrale forhandlinger i KS starter 3. september med frist for gjennomføring 15. september. Meklingsfrist dersom de sentrale parter ikke skulle komme til enighet er satt til 14. oktober.

Lokale forhandlinger i Hovedtariffavtalens (HTA) kapittel 3.4 og kapittel 5.

For kommunens ansatte i stillingene avdelingsledere, tjenesteledere, kommunalsjefer og direktører i kommunen følger HTA kapittel 3.4 gjennomføres lønnsforhandlingene i sin helhet lokalt.

For kommunens ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 5 gjennomføres lønnsforhandlingene også kun lokalt. Dette er i hovedsak stillingsfunksjoner som krever høyere akademisk utdanning.

Forhandlingene gjennomføres i oktober/november og lønnstilleggene i Bærum kommune gis med virkningstidspunkt 1.1.2020.

Tidligere behandling

«Debattheft 2020 – KS spør. Bærekraftige velferd, rekruttering og hovedtariffoppgjøret» - uttalelse fra Bærum kommune, ble behandlet i Formannskapet 29.januar 2020. Det vises til sak 015/20.

Redegjørelse

Lokale forhandlinger etter HTA kapittel 3.4 og kapittel 5.

For kommunens ansatte i stillingene avdelingsledere, tjenesteledere, kommunalsjefer og direktører (HTA kapittel 3.4) gjennomføres lønnsforhandlingene i sin helhet lokalt.

For kommunens ansatte i stillinger som omfattes av HTA kapittel 5 gjennomføres lønnsforhandlingene også kun lokalt. Dette er i hovedsak stillingsfunksjoner som krever høyere akademisk utdanning.

Det er ikke fastsatt sentrale økonomiske rammer for de lokale forhandlingene, men i henhold til HTA kapittel 3.4.0 og 5.1 skal forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunens totale situasjon, herunder økonomi og krav til effektivitet, samt lønnsutviklingen i KS-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Økonomisk ramme:

Ved inngangen til 2020 lå det an til at årets lønnsoppgjør ville få en relativt høy ramme, og det har ligget store forventninger foran hovedtariffoppgjøret for kommunesektoren og andre tariffområder. Koronapandemien har endret situasjonen betraktelig, og revidert nasjonalbudsjett, SSB og andre har nedskalert forventet lønnsvekst. Forhandlingene mellom de sentrale parter måtte utsettes i vår, både for privat og offentlig sektor.

KS og partene sentralt legger som vanlig til grunn at kommunene på tradisjonelt vis forholder seg til den økonomiske rammen i frontfaget og i kommunal sektor ved de lokale lønnsoppgjørene i 2020.

Rammen for lønnsvekst i oppgjøret i frontfaget ble 1,7 %. Det forventes at KS vil ha den samme rammen.

Den samlede årslønnsvekstrammen for det sentrale oppgjøret i kommunesektoren i 2020 består av to elementer;

-overheng fra 2019 til 2020 1,3 %

-anslag for glidning 2020 0,3 %

Det innebærer at 1,6% allerede er disponert i kapittel 4.

Vedrørende lokale forhandlinger i kap.4, såkalte Pott-forhandlinger, ble det i mellomoppgjøret 2019 avtalt følgende mellom partene;

«Av disponible midler (årslønnsvekstramme fratrukket overheng og forventet glidning) ved

hovedtariffoppgjøret i 2020, avsettes om lag 1/3 til lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalens kap.4, pkt 4.2.1.»

Grunnet situasjonen knyttet til koronapandemien er den økonomiske situasjonen endret betraktelig. Etter resultatet i frontfaget med en forholdsvis lav ramme, kan vi ikke se for oss at resultatet blir betydelig annerledes for offentlig sektor, herunder KS. Med en slik ramme ligger det ikke an til at de sentrale parter ønsker å opprettholde avtalen om lokale forhandlinger i kap.4.

Kommunedirektøren ønsker at kommende lokale lønnsforhandlinger for ansatte omfattet av kapittel 3 og kapittel 5 skal følge resultatet av de sentrale forhandlingene. Resultatet vil være et uttrykk for den totale økningen av lønnsutgiftene for kommunen som arbeidsgiver i kalenderåret. Dette betyr at man i den samlede årslønnsveksten for ansatte omfattet av kapitlene 3 og 5, også må ta hensyn til lønnstillegg gitt utenom de lokale lønnsforhandlinger, på fagspråket benevnt som lønnsglidning. Dette er lønnstillegg gitt for økt ansvar eller lønnstillegg for å rekruttere eller beholde kritisk kompetanse.

Partene i kommunen har avtalt at virkningstidspunkt for de lokale lønnsforhandlingene skal være 1.1. Dette betyr at elementet overheng ikke kommer til anvendelse. Lønnsoverheng beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av året ligger over gjennomsnittet for året.

Bærum kommune har tidligere ikke hatt tradisjon for å legge glidning til grunn for årslønnsvekst, men dette ble gjort for første gang ved lønnsforhandlingene for kap 3 og 5 for 2018. Dette ble gjort med bakgrunn blant annet i kommunens økonomi, økningen av glidning de siste år og forholdet til ansatte omfattet av sentrale forhandlinger i HTA kap 4.

KS har, på oppdrag fra kommunen, beregnet gjennomsnitt av lønnsglidning i Bærum kommune de siste tre år på 0,4 % for ansatte i kap 3.4 og 0,2 % for ansatte i kap 5. Ved å legge dette til grunn for den samlede årslønnsvekst for kap 3.4 og kap 5, betyr det at vi ved de lokale forhandlingene kan disponere hhv rundt 1,3 % og 1,5 % til nye lønnstillegg med bakteppe i de sentrale forhandlingene. Saken har vært drøftet med Hovedsammenslutningene.

Kommunens lønnspolitikk.

«Lønnspolitikk skal bidra til god kvalitet i tjenestene til innbyggerne ved å gjøre kommunen konkurransedyktig på lønn relatert til offentlig virksomhet. Den omfatter alle ansatte i et fast forpliktende arbeidsforhold og skal være et viktig redskap både for arbeidsgiver og arbeidstaker. Lønnspolitikken må ses i sammenheng med de utfordringene Bærum kommune til enhver tid står overfor.»

Lønnspolitikken danner grunnlaget og gir hovedretning for kommunens prioriteringer.

Årsberetningen fra 2019 viser fordeling av kjønn og lønn:

	2018 andel kvinner	2019 andel kvinner	2018 Lønn 1)	2019 Lønn 1)	2019 snitt menn	2019 snitt kvinner
Toppledere	50 %	47 %	-11,7 %	-6,4 %	1 198 144	1 121 400
Tjenesteledere, avdelingsledere etc	75 %	73 %	-6,5 %	-6,1 %	749 689	703 894
Akademikere	67 %	64 %	-3,4 %	-2,8 %	650 062	632 039
Høyskole m/tilleggsutdanning		82%	1,8 %	1,8 %	506 076	515 084
Høyskole	81%	81%	1,7 %	0,4 %	467 295	469 079
Fagarbeidere/hjelpepl.	72 %	71 %	-0,2	-0,4 %	444 516	442 861
Ufaglærte	63 %	63 %	1,0 %	-0,2 %	371 727	370 831
Pedagogisk personale	81 %	79 %	1,5 %	1,5 %	548 762	557 113

1) Tallene angir prosentvis forhold mellom kvinners og menns lønn. Positive tall i kvinners favør. Tallene viser at forskjellene mellom lønnsnivået mellom kvinner og menn fortsatt ikke har ønsket profil, selv om vi på enkelte områder ser en positiv utvikling. Likevel viser oversikten at kommunen videre også må legge vekt på målsettingen med å redusere denne lønnsforskjellen mellom kvinner og menn.

Kapittel 3 forhandlingene:

Alle avdelingsledere, tjenesteledere og toppledere i kommunen omfattes av forhandlingsbestemmelsene i dette kapittelet. Totalt utgjør det rundt 550 ansatte. Kommunens lønnsmasse for kap 3 var pr 31.12.2019 på omlag 367 mill kr. Lønnsmassen fordeler seg på tre forhandlingskapitler; kapittel 3.4.1 toppledere, kapittel 3.4.2 tjenesteledere og kapittel 3.4.3 avdelingsledere.

Grunnlaget for lederforhandlingene er blant annet ett eller flere av følgende kriterier: Endret ansvarsområde, oppnådde resultater i forhold til virksomhetenes mål og egen resultatavtale, utøvelse av lederskap, betydelige organisatoriske endringer og behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft.

Virkningstidspunkt for forhandlingene er satt til 1.1.2020.

Kapittel 5 forhandlingene:

Kommunen har nå 1250 ansatte i kap 5 som får all sin lønnsutvikling avtalt lokalt. Hoved yrkesgruppene omfattet av forhandlingsbestemmelsene i kapittel 5 er rådgivere, spesialrådgivere, ingeniører, sivilingeniører, arkitekter, økonomer, psykologer, leger, jordmødre, naturvitere, samfunnsvitere og jurister. Mange av disse gruppene er utfordrende å rekruttere og beholde, dette fordi Bærum kommune har en presset markeds/konkurransesituasjon, både hva gjelder geografisk beliggenhet og private aktører i nærområdet. Særlig innen DigIT, Eiendom og Prosjektenheten er det utfordrende å rekruttere og beholde kritisk kompetanse som er knyttet til kommunens store investeringer innenfor disse områdene.

Bærum kommunes lønnsmasse for kapittel 5 er pr 31.12.2019 på omlag 633 mill kr. Ved lønnsfastsettelsen for berørte ansatte skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet, og den

enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats, resultatoppnåelse og behov for å rekruttere og beholde arbeidstakere.

Virkningstidspunkt for forhandlingene er satt til 1.1.2020.

I årets forhandlinger anbefaler kommunedirektøren at ansatte i kapittel 3 og 5 gis et generelt tillegg til alle. Når en legger til grunn at kap.3 og 5 skal ha samme økonomiske lønnsuttelling som øvrige ansatte, er det reelt sett lite lønnsmidler å forhandle om. Vi anbefaler derfor at det i år kun gis et generelt tillegg til alle uten individuelle vurderinger.

Kommunedirektøren vil foreta nødvendige avveininger under forhandlingene for at resultatet skal bli akseptabelt for de lokale parter.

Behandlingen i møtet 16.09.2020 Formannskapet

Votering:

Kommunedirektørens forslag ble vedtatt mot 1 stemme (R).

Formannskapet-16.09.2020- 185/20:

Vedtak:

De lokale lønnsforhandlingene for ansatte omfattet av Hovedtariffavtalens (HTAs) kapittel 3 og 5 gjennomføres etter de hovedlinjer som fremkommer av saken.

Formannskapet tar for øvrig saken til etterretning.