

Saksbehandler:
Trine Merethe Lund, telefon:
HR

Debatthefte 2025

Utvalg	Møtedato	Type	Saksnummer
Formannskapet	10.02.2025	PS	013/25
Kommunestyret	26.02.2025	PS	011/25

Kommunedirektørens innstilling

Saken vedtas med de merknader som fremkommer i møtet.

Vedtak som innstilling fra Formannskapet, 10.02.2025
Saken tas til orientering.

10.02.2025 Formannskapet:

Møtebehandling:

Forslag til innspill, foreslått av Ole Marcus Mærøe, Rødt

Tønsberg kommune ønsker at KS skal:

- Være tydelige på at sjukelønna skal ligge fast de neste fire åra.
- Prioritere lavtlønnte og strategisk viktige yrkesgrupper som vi veit kommunene vil trenge flere av framover, som sjukepleiere, helsefagarbeidere og lærere i lønnsoppgjøret.

Saken tas til orientering, foreslått av Jill Eirin Undem, Høyre

Saken tas til orientering.

Votering:

Kommunedirektørens innstilling ble enstemmig vedtatt.

Mærøes forslag fikk 1 stemme (R) og falt

Undems forslag ble satt opp mot kommunedirektørens innstilling. Undems forslag ble enstemmig vedtatt.

FSK - 013/25 Vedtak:

Saken tas til orientering.

26.02.2025 Kommunestyret:

Møtebehandling:

Tillegg til kommunedirektørens innspill til den strategiske utviklingen av avtaleverket, fra H, Frp, V og KrF, foreslått av Mathias Willassen Hanssen, Høyre

- Tønsberg kommune anbefaler at KS bør se på de lønnspolitiske retningslinjene i KS kompetanselønnsstige for å sørge for at det i større grad skal lønne seg for lærere i barnehagene å ta etter- og videreutdanning. Tønsberg kommune anbefaler at KS etablerer en kompetanselønnsstige også for ansatte i barnehagesektoren. I dag er det flere ansatte i barnehagesektoren som tar etter- og videreutdanning som utdanner seg ut av barnehagesektoren, blant annet fordi man ikke får noe mer i tillegg for f.eks. en masterutdanning.

- Tønsberg kommune anbefaler at KS ser nærmere på undervisningspersonellens arbeidsvilkår, slik at de får nok tid til å gjennomføre sine arbeidsoppgaver, økt fokus på den emosjonelle belastningen i yrkene og at man gjør det mulig å stå i jobben over flere år.

- Tønsberg kommune anbefaler at nasjonale normer for lærertetthet i barnehage og skole bør beholdes.

Merknader til saken, foreslått av Linn Schistad, SV - Sosialistisk venstreparti

Saken tas til orientering med følgende merknader;

Ingen endring på nasjonale normer for grunnbemanning og pedagognorm i barnehage og skole.

Opprettholde sykelønnsordningen.

Opprettholde 16 års ansiennitet som minstelønn på sentrale lønnstillegg.

Tette hullene i lavtlønnsmodellen, og øke lønnen for kritiske yrker i helse- og velferdstjenestene, slik som barnehagelærere, lærere, sykepleiere og helsefagarbeidere for å bedre rekrutteringen og beholde kompetansen.

Bedre oppgavefordeling, rett kompetanse på rett sted.

Helsebringende arbeidstidsordninger i blant annet helse og samferdsel.

Votering:

Formannskapetets innstilling ble enstemmig vedtatt.

Hanssens tilleggsforslag ble enstemmig vedtatt.

Schistads forslag ble vedtatt mot 7 stemmer (Frp, Henning Wold (H), Nicola Liv Fritzøe (H)).

KST - 011/25 Vedtak:

Saken tas til orientering.

- Tønsberg kommune anbefaler at KS bør se på de lønnspolitiske retningslinjene i KS kompetanselønnsstige for å sørge for at det i større grad skal lønne seg for lærere i barnehagene å ta etter- og videreutdanning. Tønsberg kommune anbefaler at KS etablerer en kompetanselønnsstige også for ansatte i barnehagesektoren. I dag er det flere ansatte i barnehagesektoren som tar etter- og videreutdanning som utdanner seg ut av barnehagesektoren, blant annet fordi man ikke får noe mer i tillegg for f.eks. en masterutdanning.

- Tønsberg kommune anbefaler at KS ser nærmere på undervisningspersonellet arbeidsvilkår, slik at de får nok tid til å gjennomføre sine arbeidsoppgaver, økt fokus på den emosjonelle belastningen i yrkene og at man gjør det mulig å stå i jobben over flere år.

- Tønsberg kommune anbefaler at nasjonale normer for lærertetthet i barnehage og skole bør beholdes.

Saken tas til orientering med følgende merknader;

Ingen endring på nasjonale normer for grunnbemanning og pedagognorm i barnehage og skole.

Opprettholde sykelønnsordningen.

Opprettholde 16 års ansiennitet som minstelønn på sentrale lønnstillegg.

Tette hullene i lavtlønnsmodellen, og øke lønnen for kritiske yrker i helse- og velferdstjenestene, slik som barnehagelærere, lærere, sykepleiere og helsefagarbeidere for å bedre rekrutteringen og beholde kompetansen.

Bedre oppgavefordeling, rett kompetanse på rett sted.

Helsebringende arbeidstidsordninger i blant annet helse og samferdsel.

Sammendrag:

Kommunesektorens organisasjon KS ønsker innspill i årets debatthefte "Debatthefte 2025. Fra forventning til virkelighet." Kommunedirektøren legger i denne saken frem problemstillingene i debattheftet til politisk behandling.

Vedlegg:

Workshop debatthefte
KS debatthefte 2025

Bakgrunn for saken:

KS inviterer hvert år kommunene og fylkeskommunene til å gi innspill på aktuelle strategiske spørsmål som skal bidra til å utvikle ny politikk eller sette dagsorden. Dette gjøres via «Debattheftet 2025. Fra forventning til virkelighet». Debattheftet bør leses i sin helhet og er vedlagt saken. Innspillet fra Tønsberg kommune sammenstilles av KS Vestfold og Telemark og tas med som beslutningsgrunnlag når KS Hovedstyre senere behandler temaet. I år vil svarene også analyseres samlet i en nasjonal FoU-rapport. Sammenstilling av svarene vil følges opp i kommende konferanser og generelt i det interessepolitiske arbeidet. KS har samtidig forventninger til at refleksjonene i kommunens politiske organer om særlig om spørsmålene 1 og 3 under vil være verdifulle for det politiske arbeidet generelt i kommunen, også uavhengig av KS` videre oppsummering og bruk av svarene.

Faktagrunnlag:

Alle kommuner og fylkeskommuner, unntatt Oslo, har gitt KS fullmakt til å være deres arbeidsgiverorganisasjon. KS inngår landsdekkende tariffavtaler på vegne av kommuner og fylkeskommuner og har en betydelig rolle i lønnsdannelsen i offentlig sektor. Gjennom en demokratisk prosess, der debattheftet er det viktigste kunnskapsgrunnlaget, samler KS innspill fra medlemmene før tariffoppgjørene.

Norge står overfor en demografisk utfordring med en aldrende befolkning og stagnasjon i antallet yrkesaktive. Dette vil i årene fremover skape et stort behov for arbeidskraft, spesielt innen helse- og omsorgstjenester.

Det er viktig å utvikle avtaleverket for å møte dagens og framtidens behov, inkludert fleksible arbeidstidsordninger og en bedre oppgavedeling. Lønns- og arbeidsvilkår må bidra til å beholde og rekruttere kompetente ansatte, samt å utvikle avtaleverket for å støtte kommunesektorens omstillingsbehov. Arbeid knyttet til arbeidstid og heltidsstillinger må være sentralt. Flere heltidsstillinger vil bidra til en mer stabil bemanning og bedre tjenester. Det er behov for å fordele helgearbeidet jevnt for de ansatte. Det er også viktig å legge til rette for at ansatte kan jobbe heltid gjennom hele yrkeslivet. Kommunesektoren har et høyt sykefravær, som koster mye både økonomisk og administrativt. Reduksjon av sykefravær krever kontinuerlig innsats ved å bygge en nærværskultur, godt partssamarbeid og god oppfølging fra arbeidsgiver. Riktig oppgavedeling er viktig for å bruke kompetansen effektivt. Dette innebærer at ansatte med kompetanse det er knapphet på, må brukes til de arbeidsoppgavene som krever nettopp den kompetansen. Andre oppgaver kan utføres av andre yrkesgrupper.

KS inviterer til diskusjon om strategisk utvikling av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer. Dette inkluderer omstilling, arbeidstidsordninger, oppgavedeling, tiltak for å redusere fravær og andre tiltak for å bruke arbeidskraftressursene best mulig. Mer utdypende informasjon kan leses i vedlegget «Debatthefte 2025. Fra forventning til virkelighet».

28. januar ble det gjennomført en Workshop i økonomiplanutvalget for å drøfte KS debatthefte 2025. Innspillene fra workshopen ligger som vedlegg til denne saken.

For å få innspill på mellomoppgjøret og strategisk utvikling av avtaleverket, spør KS:

Mellomoppgjøret 2025

5. Hvilke innspill har din kommune til KS i forkant av mellomoppgjøret 2025, knyttet til for eksempel økonomisk ramme, prioriteringer, sentrale eller lokale lønnstillegg og liknende?

Strategisk utvikling av avtaleverket

6. Dagens garantilønssystem gir stillingsgrupper med samme kompetansekrav lik sentral garantilønn, uavhengig av tjenesteområde. Ivaretar dette garantilønssystemet kommunens behov, og er det et ønske om at det videreføres?

7. Hva bør KS prioritere i utviklingen av avtaleverket for å møte framtidens arbeidskraftutfordringer og sikre forsvarlige tjenester? Det kan for eksempel handle om omstilling, ulike arbeidstidsordninger, oppgavedeling og bruk av kompetanse, tiltak for å redusere fravær og andre tiltak for å bruke arbeidskraftressursene best mulig, eller liknende.

Rettslig grunnlag:

HTA - Hovedtariffavtalen for kommunesektoren

Forholdet til kommuneplanen:

Vurderinger:

Kommunedirektørens innspill til mellomoppgjøret 2025:

Det er viktig at mellomoppgjøret sikrer at kommuneansatte ikke blir hengende etter lønsmessig sammenlignet med ansatte i det private og staten. Dette ivaretas ved å følge resultatet av Frontfagmodellen som en veiledende norm for å ivareta konkurransedyktighet og tiltrekke oss kompetente medarbeidere.

Det sentrale lønssystemet er basert på utdanningsnivå og ansiennitet for å sikre likebehandling på tvers av yrkesgrupper. Selv om alle kommuner og fylker er pålagt å følge de sentrale tariffavtalene, gir avtalene også rom for lokalt handlingsrom i arbeidsgiverpolitikken, inkludert lønnspolitikken. Lønnsveksten som avtales i tariffoppgjørene må være bærekraftig og innenfor rammene for kommunesektoren. Lokale forhandlinger med et intervall på 3-4 år er altfor lang tid for å kunne bruke lønn som et strategisk virkemiddel.

For å sikre Tønsberg kommunes strategiske prioriteringer internt og at det sentralt blir laget felles ordninger som sikrer likhet mellom kommunene, har Tønsberg kommune følgende innspill til KS:

I HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1: *Lokale forhandlinger. Hvor partene sentralt avsetter en viss andel av økonomisk ramme til lokale forhandlinger hvert andre år.*

Tønsberg kommune har utfordringer knyttet til det å få nok ansatte til å jobbe i helger. Alle faste tillegg bør økes som et insentiv. Videre bør det fastsettes sentralt for å unngå ulik praksis og unødvendig konkurranse mellom kommunene.

Kommunedirektørens innspill til den strategiske utviklingen av avtaleverket:

Dagens garantilønssystem bør videreføres for å sikre lik lønnsdannelse og sikre like vilkår for kommuneansatte.

Offentlig sektor har et stort behov for arbeidskraft i årene som kommer. Det er viktig å utvikle avtaleverket for å møte dagens og framtidens behov, inkludert fleksible arbeidstidsordninger og bedre oppgavedeling. Lønns- og arbeidsvilkår må bidra til å beholde og rekruttere kompetente ansatte, samt å utvikle avtaleverket for å støtte kommunesektorens omstillingsbehov.

Ansiennitetsstigen bør stige til 20 år – som et ledd i å beholde ansatte i kommunen. I dag stopper ansiennitetsstigen på 16 år, og all lønnsvekst etter 16 års tjeneste er direkte knyttet til resultater i de sentrale og lokale lønnsoppgjørene. Kommunedirektøren er av den oppfatning at et ekstra trinn i

stigen etter 20 år, vil kunne bidra til at kommunen beholder arbeidskraft som ellers søker seg ut av kommunen for å få bedre lønnsvilkår. Det kan også stimulere til at ansatte som vurderer å gå av pensjon, står lenger i jobb. I første omgang bør gjelde for de stillingene og yrkesgruppene der vi erfarer at det er utfordringer knyttet til å rekruttere og beholde, det vil si sykepleiere, vernepleiere – men også adjunkter og adjunkter med opprykk og pedagogisk personell i barnehagene. På sikt bør et eventuelt ekstra trinn i ansiennitetsstigen til 20 år gjelde alle stillingskoder der det stilles krav til utdanning.

Ansiennitetsopptrykket fra 8 – 10 år for ansatte i den 3-årige høyskolestigen har en høy differanse (kr. 50.800,-). Dette opprettholder utfordringen de nye ansiennitetsbestemmelsene har gitt oss, ved at yngre og nyansatte høyskoleutdannede får all ansiennitet medregnet. De starter med høyere lønn og får gode ansiennitetsopptrykk. Differansen mellom nyansatte og ansatte som har vært i kommunen lenge øker, og skaper uønskede lønnsforskjeller. Ordningen kan også føre til at det kan bli et større fokus på å rekruttere enn det å beholde. Ansiennitetshoppet for lektor med tillegg fra 10 – 16 år er på kr. 83.000 dette er svært høyt og øker lønnspresset for lederstillinger i undervisningssektoren. Kommunedirektøren mener derfor at garantilønna for de med 8 års ansiennitet i den 3-årige høyskolestigen bør økes for å minske gapet.

Ufaglærte skal også ha en anstendig lønn, samtidig som det er viktig å stimulere til at ansatte tar utdanning for å øke kompetansen sin. Kommunedirektøren mener derfor at garantilønna bør økes for de som tar fagutdanning for å stimulere til at flere ønsker å videreutdanne seg i tråd med kommunens behov. Ansatte i stillingskoder der det ikke er krav til utdanning har pr i dag også fordeler ved utregning av ansiennitet; de kan få inntil 6 ekstra års ansiennitet for arbeid i hjemmet. I enkelte tilfeller kan det gi seg utslag i at det gir lite økonomisk uttelling å ta fagutdanning fordi betingelsene ved utregning av ansiennitet blir dårligere. Kommunedirektøren mener derfor at garantilønna for de med fagutdanning bør prioriteres økt.

Kommunen trenger ansatte som vil og kan jobbe etter fylte 70 år. De er en ressurs og kan være verdifulle bidragsytere som vi bør ha økt fokus på fremover. Timelønn for pensjonister reguleres pr i dag av satsene i Statens personalhåndbok. Ny avtale gjeldende fra 01.01.2024 – 31.12. 2025 om *pensjonsordninger og revisjon av særavtale for pensjonsordninger* gir arbeidsgiver anledning til å gi ekstra tillegg i pensjonistlønnssatsen der det er rekrutteringsutfordringer. Det gir kommunen et noe økt spillerom – men kommunedirektøren mener at det kan avtales i HTA for å signalisere at offentlig sektor ser på denne gruppen som en verdifull ressurs.

Høyskolegrupper med lik lengde på utdanning bør ha like vilkår og et tariffestet krav om opprykk til ny stillingskode og økt lønn etter relevant videreutdanning (som lærere). Eks sykepleiere som videreutdanner seg og får en enten 4-årig, 5-årig eller en masterutdanning. I dag må det forhandles om disse opprykkene – det er ressurskrevende og lite hensiktsmessig. Kommunedirektøren mener derfor at KS må prioritere et tariffestet krav om opprykk for flere stillingskoder der det kreves relevant videreutdanning.

Kommunedirektørens innspill til prioritering av avtaleverket:

Det er behov for at arbeidsgiver har mer fleksibilitet og større mulighet til å kunne påvirke utformingen samt få plass arbeidstidsordninger og arbeidsplaner som sikrer nødvendig drift for god tjenesteproduksjon. Dette gjelder spesielt i henhold til gjennomsnittsberegning og helgebelastning knyttet til kalenderplan/årsturnus, som nå er et satsningsområde i tråd med vår heltidsstrategi og i TØRN-arbeidet. Forutsatt at arbeidsplanene ivaretar arbeidstakernes vernehensyn i tråd med arbeidsmiljøloven, bør arbeidsgiver etter drøftinger kunne iverksette arbeidstids-/prøveordninger o.l. som kan bidra til å øke heltidsandelen i kommunen. Det er helt vesentlig at drøftingene ikke begrenses av lovverket slik at organisasjonene kan hindre arbeidsgivers beslutninger, ref. Arbeidsmiljøloven §10-5.

KS bør følge opp Helsepersonellkommisjonens rapport NOU 2023:4 kapittel 9, som handler om

arbeidsforhold og arbeidstid, for å hjelpe kommunene til å realisere heltidskultur og alternative arbeidstidsordninger på en mer effektiv måte.

Alle forhold rundt turnusordninger krever i dag drøfting, noe som gjør at prosessene tar tid, samtidig som arbeidsgivers plikter og ansvar begrenses.

Arbeidsgiver trenger større styringsrett i forhold til arbeidstidsordninger der det er døgndrift. Drøftingsplikten rundt gjennomsnittsberegning begrenser arbeidsgivers styringsrett og plikt til forsvarlige helse- og omsorgstjenester og ivareta forsvarlig arbeidsmiljø. Arbeids – og hviletid må nødvendigvis planlegges på en annen måte enn ved dagstillinger.

I døgndrift er det også nødvendig med bemanning på helg og høytid og det bør derfor differensieres der det er nødvendig, slik at døgndriftsavdelinger ikke må bruke unntaksbestemmelsen i arbeidsmiljøloven § 10-10. KS bør vurdere en endring i lov eller tariff slik at døgndriftsavdelinger følger gjennomsnittsberegning av søndager og helgedager. Avklaring på om langvakter (det vil si vaktlengder over 10 timer) skal være frivillig er nødvendig. Dersom arbeidsgiver etter en risikovurdering sammen med partene ser at bruk av langvakter ivaretar tjenestene på en bedre måte, og ivaretar forsvarlig arbeidsmiljø, er det et uttrykt krav også fra tillitsvalgte om at langvakter skal være frivillig.

KS bør vurdere om hvor innslagspunktet for hvor lang vekten må være før det må søkes sentralt. Bruk av langvakter over 12,5 timer krever egen tariffavtale med fagforening med innstillingsrett (aml § 10-12(4)). KS bør vurdere om partene lokalt bør kunne drøfte bruk av vaktlengder på mer enn 12,5 timer uten å søke sentralt. Søkeprosessen er ressurskrevende, organisasjonene krever ulike vurderinger, og behandlingen kan ta opp mot 2 måneder.

KS bør komme med en presisering rundt godkjenning av langvakter for uorganiserte. Arbeidstilsynet sier at der flertallet går for ordning med langvakter, kan arbeidsgiver gjøre dette gjeldende for alle. Videre bør KS forhandle frem en sentral avtale rundt bruk av langvakter, slik at ressursene innad i kommunene kan brukes på andre områder. Lengde på pauser, og hvorvidt pausen(e) skal medregnes i arbeidstiden er ikke et forhandlingskort slik arbeidsgiver opplever det. Her krever tillitsvalgte minimum 1,5 t betalt pause. De sentrale veilederne må tydeliggjøres i mye større grad. Eksempel er veileder for årsturnus som partene ble enig om i 2023. Veilederen har ikke forenklet det lokale arbeidet med årsturnus og økt heltidsandelen i stor grad.

For å kunne rekruttere, beholde og sikre hele stillinger, bør KS reforhandle tariffavtalens bestemmelser rundt:

Arbeidstid kap. 1 pkt. 4.2.2: For at ansatte har rett på redusert arbeidstid (35,5t) er ett av kravene at ansatte *i turnusordninger hvor ordinært arbeid må utføres mellom klokken 20.00 og klokken 06.00 og/eller minst 3. hver søndag*. Arbeidstidsordninger med bruk av langvakter gjør at det mange steder er mulig å jobbe langvakter 4. hver helg, i stedet for normalvakter 3. hver helg. Totalt antall timer på helg utgjør ingen stor forskjell, og tariffavtalen tar ikke høyde for alternative turnusordninger. Tariffavtalen bør definere helgetimer i stedet for 3. hver søndag.

Faste lørdags – og søndagstillegg bør økes for å nå målet om hele stillinger og fast bemanning alle helger i året.

Lønnsbestemmelser bør økes slik at arbeidsgiver kan konkurrere ut innleie fra bemanningsforetak, slik at kommunene får nok, og kompetente søkere til ledige stillinger.

KS har også rettet 4 spørsmål til de folkevalgte. Dette er behandlet i workshop datert 28.02.25. Svarene ligger vedlagt i eget dokument.

Konsekvens for oppnåelse av FNs bærekraftsmål:

Effekt for klima:

Konsekvenser for barn og unge:

Alternative løsninger:

Økonomiske konsekvenser:

Konklusjon:

Kommunedirektøren mener at mellomoppgjøret i 2025 for ansatte i kapittel 4 bør være sentralt og at de faste tilleggene som gjør det mer attraktivt å jobbe kveld/natt og helg bør økes. Dette er en god løsning for å unngå ulik praksis unødvendig konkurranse mellom nærliggende kommuner.

Ved å fortsette å følge resultatet av Fronfagsforhandlingene som veiledende norm, sikres det at kommuneansatte ikke blir hengende etter lønnsmessig sammenlignet med ansatte i det private - og statlige organisasjoner.

Dagens garantilønnssystem bør videreføres - med de tilpasninger som er beskrevet i saken. Da dette vil gjøre det enklere å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft.

For å kunne realisere heltidskultur og effektivisere arbeidstidsordninger bør arbeidsgiver få større styringsrett i forhold til å turnusvirksomhetene gjennom de tiltakene som er foreslått saken.

Videre behandling:

Formannskapet og kommunestyret

Tønsberg kommune, 29.01.2025

Mette Vikan Andersen
kommunedirektør

Birgitte Tørnby
kommunalsjef