

## Mandat for hovedtariffoppgjøret 2022 med bakgrunn og fakta

KS' hovedstyre vedtok 5. april forhandlingsmandat for hovedtariffoppgjøret 2022:

Administrasjonen gis fullmakt til å forhandle hovedtariffoppgjøret pr. 01.05.2022 etter følgende hovedlinjer:

1. Forhandlingene gjennomføres innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, situasjonen i konkurranseutsatt næringsliv og med et resultat som ivaretar kommunesektorens behov.
2. Hovedtariffavtalen må dekke behovene i dagens og framtidens arbeidsliv. Det forutsetter en stadig utvikling, modernisering og tilpasning av lønns- og tariffbestemmelser. KS mener det skal prioriteres endringer i hovedtariffavtalen som støtter opp under kommunesektorens konkurransekraft i arbeidsmarkedet. Det er viktig at det positive arbeidet med heltidskultur fortsetter og forsterkes.

### Bakgrunn og fakta

Hovedtariffavtalen (HTA) skal reforhandles pr. 1. mai 2022 og forhandlingene starter 6. april.

Hovedtariffoppgjør betyr revisjon av hovedtariffavtalen (HTA) og sentralt lønnsoppgjør for de 394.000 ansatte som omfattes av HTA kapittel 4.

Tilbakemeldingene etter medlemsdialog og strategikonferanser gir grunnlag for et mandat med tydelig retning og samtidig handlingsrom til å forhandle.

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.

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.

### Medlemsdialog gjennom debatthefte, strategikonferanser, fylkesmøter og webinar

KS' debatthefte hadde tre spørsmål om økonomisk innretning ved årets tariffoppgjør. Det er gjennomført strategikonferanser i alle regioner med god oppslutning fra både politiske og administrative ledere.

I tilknytning til strategikonferansene vedtok fylkesmøtet eller fylkesstyret i alle regioner innspill til tariffoppgjøret. Alle fylkeskommunene og 74 prosent av kommunene har behandlet innspill til

tariffoppgjøret politisk. Åtte kommuner har behandlet det administrativt. KS går inn i årets tariffoppgjør med en grundig politisk forankring, som gjenspeiles i forhandlingsmandatet.

Fylke	Kommuner som har behandlet debathefte	Prosentandel med politisk behandling
Viken	48 av 51 kommuner	84 prosent
Innlandet	43 av 46 kommuner	91 prosent
Vestfold og Telemark	23 av 23 kommuner	100 prosent
Agder	20 av 25 kommuner	80 prosent
Rogaland	21 av 23 kommuner	91 prosent
Vestland	33 av 43 kommuner	77 prosent
Møre og Romsdal	20 av 26 kommuner	77 prosent
Trøndelag	31 av 38 kommuner	82 prosent
Nordland	13 av 41 kommuner	32 prosent
Troms og Finnmark	16 av 39 kommuner	38 prosent
<b>Totalt</b>	<b>270 av 355 kommuner</b>	<b>76 prosent</b>

### Frontfaget betyr at store tariffområder har lik lønnsvekst over tid

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 prosent. Siste fem år har frontfaget, kommunesektoren som helhet og HTA kapittel 4 hatt tilnærmet lik lønnsvekst, industrien litt over.

### Årslønnsvekst for ulike perioder

Periode	NHO-bedrifter i industrien - i alt	Kommuneansatte i alt	HTA kapittel 4	Kapittel 4 - Gruppe 1	Kapittel 4 - Gruppe 2
2016-2021	14,1 %	13,9 %	13,7 %	13,5 %	14,5 %
2013-2021	23,1 %	24,5 %	24,0 %		
2021	3,1 %	2,6 %	2,5 %	2,5 %	2,7 %

Kilde: TBU foreløbige rapport, febr 2022 og TBSK

HTA kapittel 4 omfatter ansatte med sentrale lønnstillegg. Gruppe 1 er assistenter/fagarbeider. Gruppe 2 er stillinger med høgskole- eller universitetsutdanning. Denne inndelingen kom i 2016, og derfor er det ikke tall for perioden 2013-2021.

## Tariffåret 2021 – streik og sammensetningseffekter

De enkelte årene er forskjellige noe større. I 2021 hadde HTA kapittel 4 en årslønnsvekst på 2,5 prosent, mens frontfaget hadde en årslønnsvekst på 3,1 prosent. Frontfagsrammen var anslått til 2,7 prosent.

Unio og Norsk Lektorlag var i streik i 2021. Streiken medførte at deres medlemmer fikk utbetalt lønnstilleggene senere enn øvrige ansatte. Dette trakk ned lønnsveksten for kommuneansatte i alt med 0,1 prosentpoeng og trakk opp overhenget til 2022 tilsvarende.

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) skiller mellom undervisningsansatte og øvrige ansatte i kommunal sektor. Streikene trakk ned årslønnsveksten for undervisningsansatte med 0,2 prosentpoeng. De to siste årene har det vært en økning i årsverk på stillingskode 7960 - Lærer uten godkjent utdanning, blant annet som følge av økt vikarbruk under pandemien. Dette bidro også til at undervisningsansatte hadde en lavere årslønnsvekst enn kommuneansatte i alt.

Endret kompetansesammensetning hos de ansatte (flere med høyere kompetanse og færre i stillinger uten krav til særskilt utdanning) trakk i 2021 opp årslønnsveksten med 0,1 prosent for både kommuneansatte i alt og i HTAs kapittel 4.

## Økonomiske nøkkeltall for kommuneoppgjøret 2022

Før hovedtariffoppgjøret starter, er det allerede disponert 2 prosent, som følge av et beregnet overheng på 1,8 prosent og et glidningsanslag på 0,2 prosent.