

# Debattheft 2020 – KS spør

Bærekraftige velferd, rekruttering og hovedtariffoppgjør



KOMMUNESEKTORENS ORGANISASJON

The Norwegian Association of Local and Regional Authorities

# Innhold

05

BÆREKRAFTIG VELFERD

11

GODE ARBEIDSGIVERE SKAPER  
ATTRAKTIVE ARBEIDSPLASSE

17

TARIFFOPPGJØRET 2020

20

FORHANDLINGER I KS-OMRÅDET  
– OPPGJØRETS GANG

22

ORD OG UTTRYKK

## Kjære politikere



Godt fungerende kommuner og fylkeskommuner er avgjørende for at vi som innbyggere skal kunne leve et godt liv.

Vi trenger gode helsestasjoner, barnehager og skoler. Vi er avhengige av rent vann i springen og at søppelet blir hentet. Vi klarer oss ikke uten et effektivt brannvern, dyktige fastleger og en god eldreomsorg. Vi baser vår hverdag på moderne og effektiv infrastruktur, enten det gjelder bredbånd, veier eller el-forsyning. Vi krever en pålitelig og moderne kollektivtransport. Og når situasjonen oppstår, må vi ha rask og profesjonell krisehåndtering.

Å levere på alle disse områdene er utfordrende. Kommunesektoren må alltid være i forkant, men den vil aldri være i mål.

KS Landsting i februar 2020 legger det politiske grunnlaget for KS' prioriteringer de neste fire årene. FNs bærekraftsmål vil stå sentralt.

Med dette debattheftet og strategikonferansene vinteren 2020, ønsker KS å få klare og konkrete tilbakemeldinger fra medlemmene på temaer som er viktige nå.

Det ene handler om hvordan vi kan sikre bærekraftige kommunale helse- og omsorgstjenester av god kvalitet i en tid der det økonomiske handlingsrommet heller blir mindre enn større. Det andre vi ønsker svar på, er hvordan vi skal sørge for at kommuner og fylkeskommuner blir og forblir attraktive arbeidsgivere for kompetente medarbeidere, og hvilken innretning hovedtariffoppgjøret bør ha for å stimulere til dette.

### Vårens vakreste eventyr

Noen liker å kalle tariffoppgjøret «vårens vakreste eventyr». For vår sektor har det i alle fall ikke vært så langt unna de siste årene: Sammen med våre forhandlingsparter har vi kommet i mål uten konflikt i de siste fem oppgjørene. Det håper jeg blir resultatet også denne gangen.

For mange av dere er dette det første tariffoppgjøret etter at dere ble valgt til å være innbyggernes representanter i kommunestyre og fylkesting. Som folkevalgte har dere mange oppgaver og roller, en av de viktigste er rollen som arbeidsgiver.

Kommunestyre og fylkesting i vårt tariffområde er – formelt og reelt – øverste arbeidsgiver for 440 000 ansatte i kommuner og fylkeskommuner. Og for arbeidsgivere er ethvert tariffoppgjør av stor betydning.

Årets oppgjør er et hovedtariffoppgjør. Det betyr at hele Hovedtariffavtalen kan reforhandles. Resultatet av vårens oppgjør vil selvsagt ha stor betydning for lønns- og arbeidsforhold til ansatte i kommunesektoren, men også for handlingsrommet til kommunestyre og fylkesting, og for utviklingen i norsk økonomi totalt sett.

I tariffspørsmål har medlemmene delegert ansvar og myndighet til KS. Det innebærer at avtalene KS inngår med arbeidstakerorganisasjonene er forpliktende for samtlige kommuner og fylkeskommuner. Derfor er det avgjørende at folkevalgte engasjerer seg i forberedelsene og gir innspill og føringer til KS' hovedstyre, som senere skal vedta mandatet for forhandlingene.

Lykke til med diskusjonene, og lykke til med strategikonferansen!

Oslo, november 2019

**Lasse Hansen**  
Administrerende direktør



# Bærekraftig velferd

Vi vet at endringer i befolkningssammensetningen vil kreve endringer i fremtidens helse- og omsorgstjeneste. Tjenester til utviklingshemmede og andre grupper med ulike kognitive og fysiske funksjonsnedsettelse, samt økt aktivitet og kortere liggetid i sykehus, er faktorer som trekker i retning av økt behov for helse- og omsorgstjenester i kommunene.

Selv om mange av disse utviklingstrekkene er positive i seg selv og for den enkelte, vil de øke kostnadene i kommunene. Utviklingen har vi sett over noe tid allerede, og vi vet at hvis ikke de faktiske rammene for å løse oppgavene er gode nok, blir kommunene stilt overfor stadig mer krevende prioriteringsutfordringer.

Vi vet at mangel på arbeidskraft og kompetanse i årene som kommer vil gjøre det vanskelig å yte tjenester på samme måte og i samme omfang som i dag.

Den såkalte aldersbæreevnen vil endre seg – færre må pleie flere eldre og syke med behov for omsorgstjenester. På nasjonalt nivå dobles både andelen og antallet som er 80 år eller mer frem mot 2040. Andelen uføre vokser. Samtidig vil det bli lav vekst i befolkningen i arbeidsfør alder, særlig i distriktene.

Likevel er det lyspunkter. Riktignok blir vi stadig flere eldre, men de eldre som gruppe stadig friskere. Sannsynligvis vil ikke en like stor andel av morgendagens eldre ha like stort behov for pleie- og omsorgstjenester som i dag. Ny teknologi vil gi nye muligheter, også på områder vi i dag har vanskelig for å overskue.

Vår sektor er og må være sentral i å utvikle nye løsninger i årene som kommer. Gjennom satsing på hjemmebaserte

tjenester, kompetansebygging, pårørendestøtte, velferdsteknologi, god by- og tettstedsplanlegging og samspill med frivillig sektor, kan kommunene dempe veksten i behovet for å bygge og bemanne heldøgns omsorgsplasser og helse-tjenester. Da kan vi sikre at de som uansett må ha dette tilbudet, får det til riktig tid og med god kvalitet også i fremtiden.

Samarbeid med skoler, universiteter og høyskoler, næringsliv og andre deler av offentlig sektor vil også bli viktig. Ikke minst utgjør strategisk bruk av innovative anskaffelser et stort

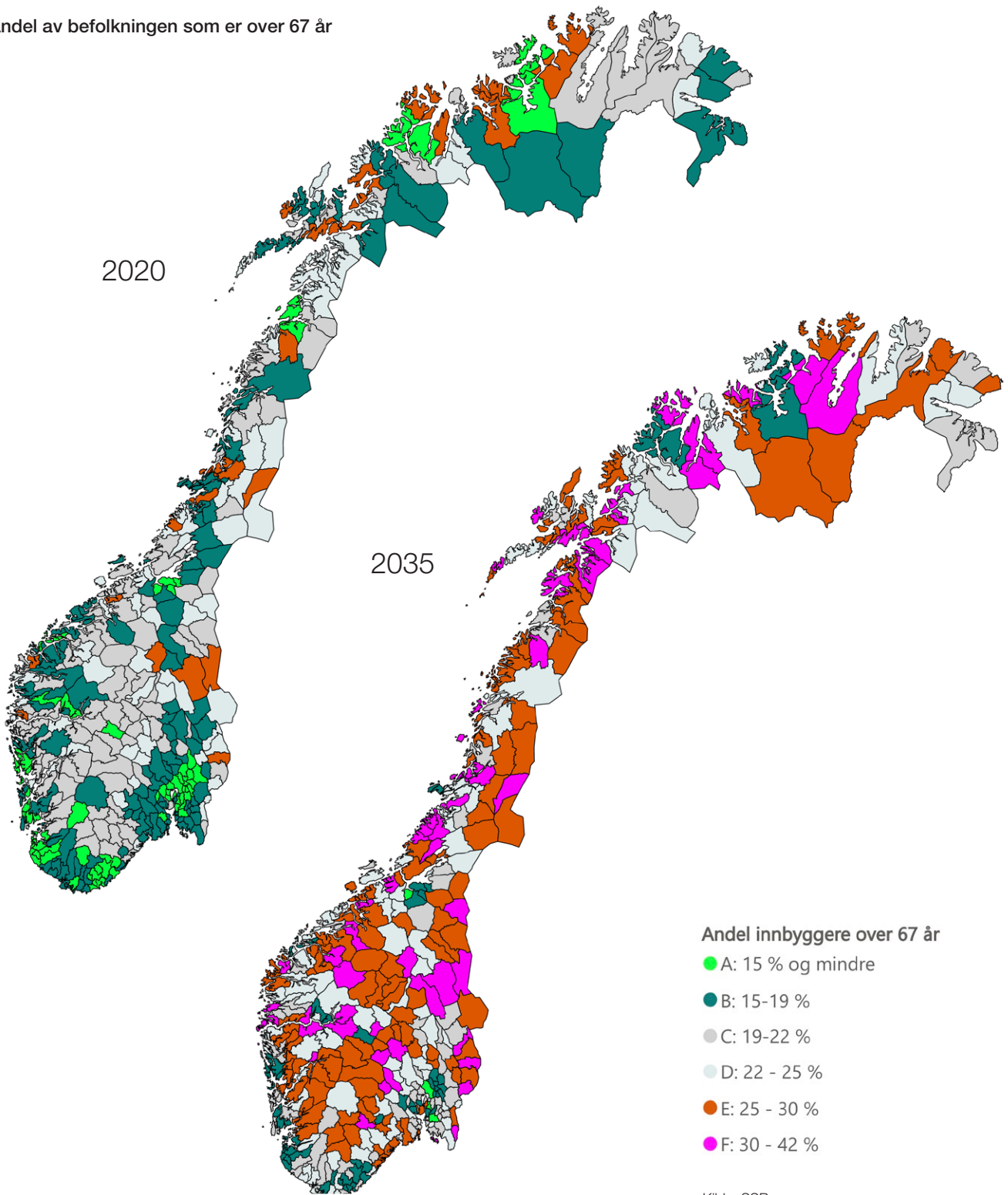
## VISSTE DU AT....

for at kommunesektoren om ti år skal kunne tilby tjenester av samme kvalitet som i dag, trengs om lag 40.000 flere årsverk enn i dag.

### Les mer om fremtidig arbeidskraftsbehov:

<https://www.ks.no/fagomrader/statistikk-og-analyse/sysselsettingsstatistikk/stort-behov-for-nye-medarbeidere-fremover/>

Andel av befolkningen som er over 67 år



potensial ([www.innovativeanskaffelser.no](http://www.innovativeanskaffelser.no)), der vi kan bruke vår innkjøpsmakt til å skape nye løsninger for kommunen i samspill med næringslivet.

En rekke nye hjelpemidler og ny teknologi kan gjøre hverdagen lettere, og samtidig redusere behovet for praktisk bistand fra det offentlige. Robotstøvsugere og andre innretninger er allerede tilgjengelig.

Fylkeskommunene har ikke direkte ansvar for omsorgstjenestene, men har likevel viktige roller. Spesielt gjelder det i den langsiktige forebyggingen av omsorgsbehov gjennom folkehelsepolitikken, og gjennom partnerskap med kommunene om forskning og kompetanseutvikling.

### Høy utgiftsvekst

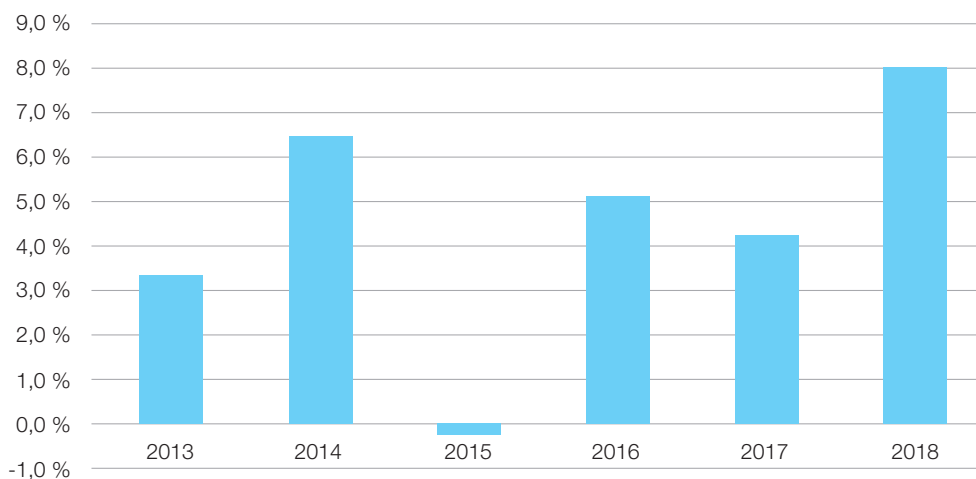
Over flere år har det vært sterk vekst i kostnadene til de kommunale omsorgstjenestene, langt sterkere enn hva som kan forklares av demografi (alderssammensetning), jfr figur foran. Veksten i «yngreomsorgen» – tjenester til brukere under 67 år – er en hovedårsak til dette.

Fra 2017 til 2018 økte kostnadene for brukere under 67 år med nesten ti prosent, mer enn 6,5 milliarder kroner. Denne høye utgiftsveksten kommer i forkant av at det blir flere eldre, så det er ingen tegn til at utgiftsveksten for de kommunale omsorgstjenestene vil avta. I den valgerperioden som akkurat er startet, må man regne med at prioriteringsutfordringene i den enkelte kommune vil bli klart mer krevende enn hva de har vært i foregående periode.

Det er satt ned flere offentlige utvalg som vurderer behovene til ulike grupper innenfor kommunal sektor. Vi har fått et utvalg for autismelidelser, en ny NOU om tvangslowverk, samt en NOU om utviklingshemmedes situasjon. Det er videre nedsatt et offentlig utvalg om ordningen med brukerstyrt personlig assistent (BPA) og et om likeverdsreform.

Anbefalinger fra disse utvalgene kan hjelpe til med å utvikle ny praksis til beste for brukere og peke på sentrale og viktige områder som trenger endringer. Men de vil også kunne medføre politiske forslag på nasjonalt nivå som vil kreve ytterligere oppbemanning og økte bevilgninger i kommunebudsjettene for å kunne gjennomføres.

### Omsorgstjenester – vekst i netto driftsutgifter fra året før i prosent



Kilde: SSB

Det er ingen tvil om at kommunal sektor har forbedringsmuligheter på en rekke områder. Det er heller ikke slik at alle forbedringer nødvendigvis koster mer. Problemet er at det hele tiden identifiseres nye områder hvor kommunal sektor kan, bør eller skal gjøre mer, uten at andre oppgaver blir fjernet.

Samtidig som det for mange kommuner er krevende å levere tilstrekkelig med ordinære tjenester til ønsket kvalitet, øker stadig etterspørselen etter nye kommunale tjenester, for eksempel knyttet til gode fritidsaktiviteter. Det er en utfordring for mange kommuner å avstemme befolkningens forventninger med det tilbudet som kommunen er i stand til å gi.

En grunnleggende tankegang har vært at en innbygger som mottar omsorgstjenester, skal være i stand til å leve et liv som er mest mulig likt livet til andre innbyggere i samme livsfase.

Statlige bemanningsnormer og kompetansekrav i andre sektorer, påvirker også handlingsrommet for prioriteringer. Sterke statlig styring også innenfor helse- og omsorgssektoren vil i seg selv svekke innovasjonskraften lokalt. Det gjør også at stadig flere midler bindes opp, og gjør det enda vanskeligere å sørge for tilstrekkelige rammer i helse- og omsorgssektoren. Samtidig vil andre kunne hevde at slike bindinger nettopp er et tiltak for å forhindre at alle andre sektorer enn helse og omsorg automatisk nedprioriteres på grunn av det sterke kostnadspresset i denne sektoren.

### **Grenser for offentlig ansvar?**

Kommunesektorens velferdstjenester – og særlig omsorgstjenestene – står overfor økonomiske rammer og rekrutte-

ringsutfordringer som gjør det nødvendig å vurdere nivået vi har på tjenester i dag.

Mer enn noen gang er det viktig at vi klarer å mobilisere ressurser utenfor de kommunale budsjettene og det kommunale virkemiddelapparatet til å forme helsefremmende og aldersvennlige samfunn.

Frivillig innsats må stimuleres og utvikles slik at flere ønsker å delta. Slik frivillig innsats er også helsefremmende – både for den som mottar og den som yter. Gjennom god regulering kan kommunene legge til rette for at flere eldre søker sammen i felles boligløsninger der hvor dette er ønsket og naturlig. Aldersvennlige samfunn innebærer at lokalsamfunnet legger til rette for at eldre er i aktivitet og arbeid så lenge som mulig.

Innbyggerne i Norge bruker 80 milliarder kroner i året på oppussing i private hjem. Disse investeringene går imidlertid i liten grad til å tilpasse private hjem til en (sannsynlig) fremtidig livssituasjon med større helseutfordringer, mindre bevegelighet og behov for tildeling av omsorgstjenester i hjemmet. Samtidig er det høye forventninger til hva kommunal og offentlig sektor for øvrig skal sørge for av tilpasning av hus og hjem.

At innbyggerne skal være «sjef i eget liv» lengst mulig, innebærer at kommunene stimulerer til egenmestring og utsettelse av omfattende behov for pleie- og omsorgstjenester, for eksempel gjennom hverdagsrehabilitering. Men det kan også innebære at kommunen stiller forventninger om at innbyggerne selv gjør større investeringer for å kunne være hjemme lengst mulig.





---

## KS SPØR

1

Hva bør kommunen/fylkeskommunen selv prioritere innenfor realistiske økonomiske rammer for å styrke bærekraften i omsorgstjenestene – på kort og lang sikt?

2

Hvilke tiltak bør staten prioritere som kan styrke bærekraften i omsorgstjenestene, innenfor de økonomiske rammer som staten selv har signalisert er realistiske?

3

Hvordan kan kommune og stat sammen skape forståelse for hva innbyggerne skal kunne forvente av offentlige tjenester – og hva som bør kunne forventes av den enkelte innbygger for å forebygge og forberede et liv med behov for omsorgstjenester?

4

Hvordan kan KS best støtte opp under kommunesektorens arbeid for å sikre bærekraftige velferdstjenester i fremtiden?

---



# Gode arbeidsgivere skaper attraktive arbeidsplasser

Kommunesektoren må i fremtiden løse oppgaver med ny teknologi og i samarbeid med andre aktører. Men også ut over det må sektoren utvikle flere nye strategier for å sikre tilstrekkelig kompetanse i tjenestene. Riktig rekruttering er viktig, men ikke nok for å møte fremtidens behov. Én strategi vil være å utvikle kompetansen hos de som allerede er i sektoren, ved å legge til rette for at flere tar etter- og videreutdanning.

I tillegg til kompetanseutvikling, må sektoren legge til rette for at flere kan jobbe mer. Særlig er det viktig å øke stillingsstørrelsene og arbeide kontinuerlig og målrettet for at hele stillinger skal være hovedregelen også i vår sektor. At vi lykkes i å utvikle en heltidskultur er avgjørende både for bærekraften i tjenestene, for kvaliteten for brukerne og for kommunesektorens omdømme som arbeidsgiver.

For fremtidens arbeidstakere er det mange faktorer som bidrar til å gjøre en arbeidsgiver attraktiv. Kommunesektoren må være konkurransedyktig for å kunne sikre tilstrekkelig og riktig arbeidskraft: God ledelse, gode arbeidstidsbetingelser, godt arbeidsmiljø og riktig bruk av kompetanse er – i tillegg til konkurransedyktig lønn – viktige elementer i det som samlet sett beskriver en attraktiv arbeidsgiver.

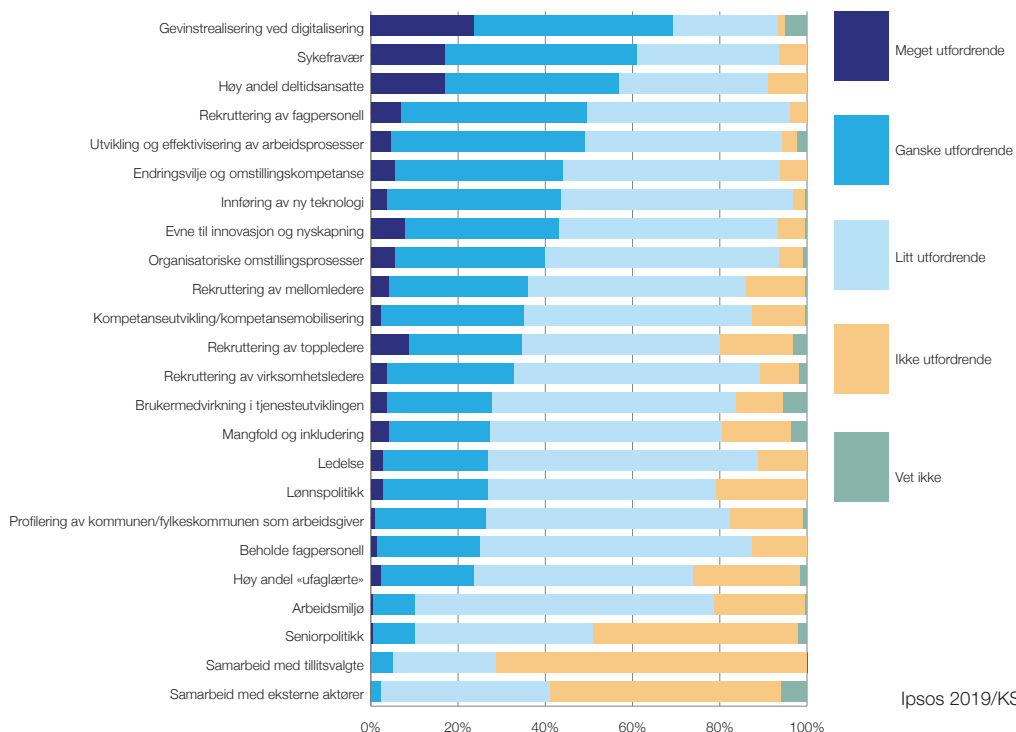
For å tiltrekke seg kompetente og innovative medarbeidere, må kommuner og fylkeskommuner selv være profesjonelle, moderne og innovative arbeidsgivere. Ny teknologi og digitalisering av tjenester vil bidra i enda sterkere grad enn i dag til at sektoren fremstår som en spennende og attraktiv arbeidsgiver for fremtidens arbeidstakere.

## ***VISSTE DU AT....***

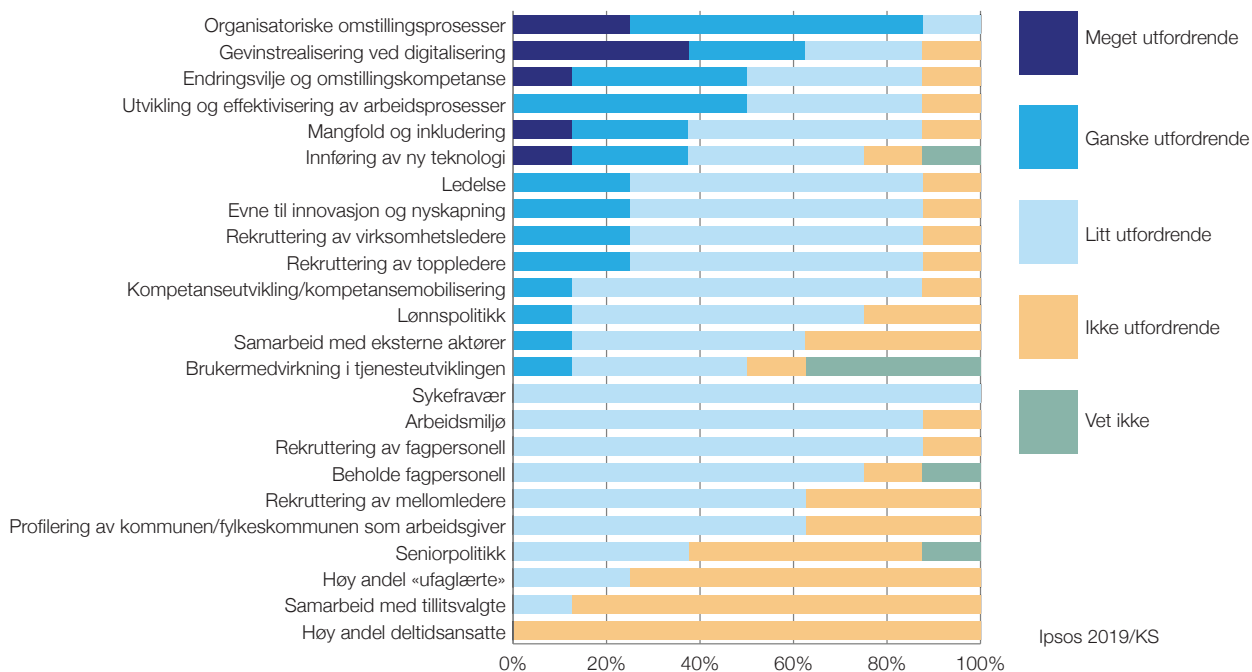
I underkant av 12 pst av nytilsatte i helse- og omsorgssektoren i kommunene i 2019 ble tilsatt i hel stilling

Hvis alle deltidsansatte i sektoren hadde jobbet heltid, ville det utgjøre om lag 32 700 ekstra årsverk

### Arbeidsgiverutfordringer i kommuner. N=220



### Arbeidsgiverutfordringer i fylkeskommuner. N=8



Som ansatt i kommunesektoren utgjør man en viktig del i det store oppdraget det er å levere gode velferdstjenester til innbyggerne. Det er en av de viktigste grunnene til at medarbeidere trives i jobben og er stolt av arbeidsplassen sin. Når unge og nyutdannede blir kjent med de viktige samfunnsoppgavene kommunesektoren har, bidrar det i seg selv til at sektoren fremstår som en attraktiv arbeidsplass.

I rapporten Strategisk rekruttering av unge (Fafo2018) ser vi at unge arbeidstakere legger vekt på:

- spennende arbeidsoppgaver
- muligheter for egenutvikling
- solide fagmiljøer
- fast stilling
- lønn
- fleksibilitet i stillingen
- muligheter for videreutdanning

### ***VISSTE DU AT....***

Om lag to av tre kommuner og fylkeskommuner jobber for å øke innovasjonskapasiteten ved å samarbeide med eller hente ideer og løsninger fra eksterne aktører.

Over 40 prosent utvikler innovasjonskompetanse hos nøkkelpersonell, og mange samskaper med innbyggerne i tjenesteutviklingen (sitat fra Arbeidsgivermonitoren 2019)



Photo by Thom Holmes on Unsplash

### Nye løsninger

Rekruttering av fagpersonell, høyt sykefravær og en høy andel deltidsansatte er vedvarende utfordringer for kommunene. Behovet for å løse oppgaver på nye måter, bl. a. gjennom digitalisering, er stort. De siste årene har derfor gevinstrealisering ved digitalisering, nye arbeidsprosesser og behov for omstillingskompetanse kommet opp som utfordringer kommunene må løse. Å tenke nytt om hvordan kommunen organiseres og løser oppgavene, krever både politiske beslutninger og føringer på hvordan de kan realiseres.

### VISSTE DU AT....

nesten en av tre ansatte i kommunal sektor (28,7 prosent) har særaldersgrense?

gjennomsnittsalderen for ansatte i kommunal sektor går ned? I 2018 var gjennomsnittsalderen 44,8 år.

### Turnover – 10 største stillingskoder:

Stillingskode	Årsverk	Turnover fra 2017 til 2018	Gjennomsnittsalder
Fagarbeider	33 052	9,0 %	45
Adjunkt m. tilleggsutd.	31 669	6,6 %	47
Hjelpepleier	31 375	9,3 %	47
Assistent	31 282	23,2 %	41
Adjunkt	23 463	7,3 %	44
Sykepleier	19 148	11,2 %	41
Rådgiver	14 512	9,0 %	48
Konsulent	13 895	9,0 %	49
Lektor m. tilleggsutd.	10 801	8,4 %	46
Pedagogisk leder	9 324	8,0 %	42

Kilde: PAI-registeret

Tabellen viser antall årsverk for de ti stillingskodene med flest årsverk i KS-området, samt turnover og gjennomsnittsalder. Til sammenligning er turnover i hele kommunesektoren 12,2 prosent. Med turnover menes her andelen ansatte som sluttet i kommunal sektor mellom 1.12. 2017 og 1.12. 2018. Høy turnover blant assistenter skyldes at mange unge jobber i korte perioder, for eksempel i barnehager.



## KS SPØR

5

Hvordan kan kommunene og KS tenke nytt om organisering, kompetansebehov og oppgaveløsning i samarbeid med andre?

6

Hvilke endringer i lov- og avtaleverk kan støtte opp under nytenkning og innovasjon på arbeidsgiverområdet?

VIGNETT





# Tariffoppgjøret 2020

Vi har alt slått fast at det er mer enn lønn som skal til for å rekruttere arbeidskraft til sektoren. Likevel er det utvilsomt slik at rammene som legges i tariffoppgjørene og innholdet i hovedtariffavtalen er avgjørende virkemidler for kommuner og fylkeskommuner når de ut fra lokale behov skal rekruttere og beholde medarbeidere.

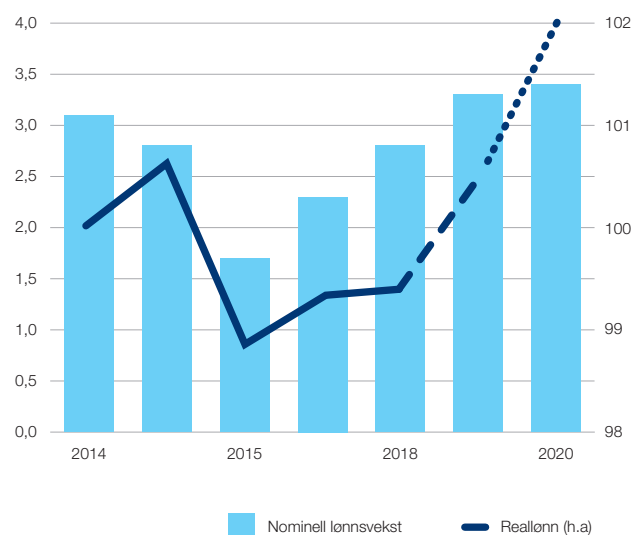
## Oppgang og usikkerhet

Tre år med oppgang har brakt norsk økonomi inn i det vi kan kalle en konjunkturnøytral situasjon, som ventes å fortsette. Arbeidsledigheten ligger omtrent på gjennomsnittet for de siste 20–30 år, kapasitetsutnyttelsen er normal og Norges Bank signaliserer uendrede renter i lang tid. Fall i oljeinvesteringene kan bli motvirket av økt privat konsum. Inflasjonen ser ut til å falle litt, mens den nominelle lønnsøkningen kan bli om lag den samme som i år. Det betyr at reallønna, som knapt har økt på fem år, ligger an til å øke med vel én prosent i 2019, og enda litt mer i 2020.

Et stort usikkerhetsmoment er den internasjonale utviklingen. Den økonomiske veksten har falt, utsiktene er svake og konflikten mange. Et kraftigere internasjonalt tilbakefall enn det som i dag legges til grunn i de fleste prognoser, vil kunne vippe norsk økonomi inn i en ny konjunkturedgang.

2019 ser ut til å bli femte år på rad med høyere kommunal skatteinngang enn det som var lagt til grunn i statsbudsjettene. Det har styrket kommuneøkonomien. Investeringsvekst har imidlertid økt gjeldsbyrden, og kommunesektorens økonomiske handlingsrom reduseres av tidsforsinkede effekter av økningen i styringsrenta fra høsten 2018 til høsten 2019 på til sammen 1,0 prosentpoeng.

Lønnsvekst i pst. og reallønn 2014=100  
Regnskap og prognose



Kilde: TBU/KS

## Økonomisk ramme

KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet bidra til å gjennomføre et ansvarlig og moderat lønnsoppgjør, der resultatet i frontfaget – konkurranseutsatt industri – legges til grunn

for den økonomiske rammen også i kommuneoppgjøret. Beregnet overheng og anslått lønnsglidning (se Ord og uttrykk til slutt i debattheftet) er på om lag 1,5 prosent. Dette gir partene i KS-området et visst økonomisk handlingsrom i 2020.

I mellomoppgjøret 2019 ble alle disponible lønnsmidler brukt til sentrale lønnstiltak, intet til lokale. Kommunenes og fylkeskommunenes klare «bestilling» om å bedre rekrutterings-situasjonen for sykepleiere og andre arbeidstakere med 3- og 4-årig universitets- og høyskoleutdanning ble innfridd. Innenfor samme økonomisk ramme som i privat sektor (frontfaget) fant KS en forhandlingsløsning med LO og YS, og en senere meklingsløsning med Unio og Akademikerne.

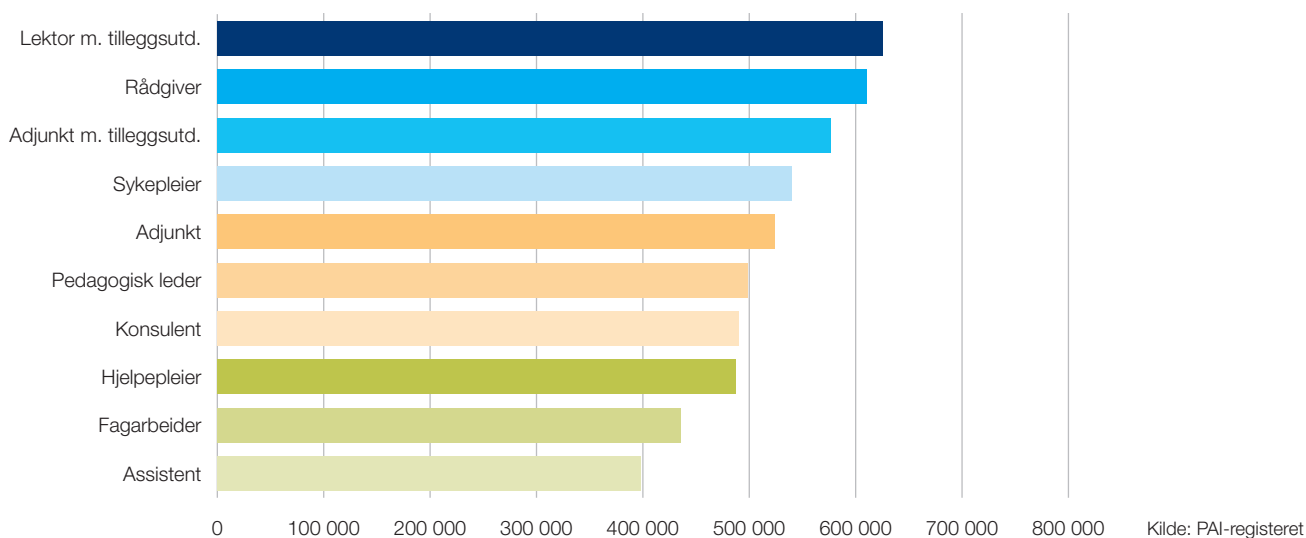
Partene ble i mellomoppgjøret også enige om at det i 2020 skal settes av om lag en tredel av disponible midler til lokale lønnsforhandlinger. Det har ikke vært avsatt lønnsmidler til lokale lønnsforhandlinger siden 2017. Partenes enighet om lokale pottforhandlinger i 2020 er derfor viktig for kommunenes og fylkeskommunenes eget handlingsrom i lønnspolitikken. Kommunene og fylkeskommunene har gitt tilbakemeldinger om at det er behov for en romslig lokal pott, blant annet for å kunne bruke lønn målrettet for å rekruttere og beholde kompetanse, og for å utjevne utilsiktede lønnskjevheter.

Den allerede avtalte lokale potten til lokale lønnsforhandlinger, kombinert med partenes prioriteringer av utvalgte stillingsgrupper ved de siste lønnsoppgjørene, kan tilsa at det sentrale lønnsoppgjøret for 2020 bør ha hovedfokus på å gi alle arbeidstakere med sentral lønnsdannelse en så god generell reallønnsutvikling som mulig, innenfor den disponible økonomiske rammen.

## FAKTA OM PENSJON

Partene ble i 2019 enige om opprettelse av SGS 2020 Pensjonsordninger. Det vil si at pensjon er tatt ut av Hovedtariffavtalen og inn i en egen særavtale. Særavtalen gjøres gjeldende fra 1.1. 2020 – 30.04. 2020. Implementeringen av regler for særaldersgrense og andre aktuelle pensjonsspørsmål forhandles i forbindelse med hovedoppgjøret pr. 1.5.2020.

### Gjennomsnittlig årslønn per 01.12.2018. Stillingskoder i HTA med flest årsverk



Årslønn = gjennomsnittlig månedsfortjeneste per årsverk per 01.12.2018 multiplisert med 12. Inkludert faste og variable tillegg.



## KS SPØR

7

Bør KS i hovedtariffoppgjøret 2020 gå inn for at alle arbeidstakere med sentral lønnsdannelse får en så god, generell reallønnsutvikling som mulig, eller ønskes en sterkere prioritering av enkelte arbeidstakergrupper? I så fall hvilke?

---



## Forhandlinger i KS-området – oppgjørets gang

KS er landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon. KS forhandler som overordnet tariffpart på vegne av medlemmene med fire forhandlingssammenslutninger. Oslo er eget tariffområde, og omfattes ikke av arbeidsgivervirksomheten i KS.

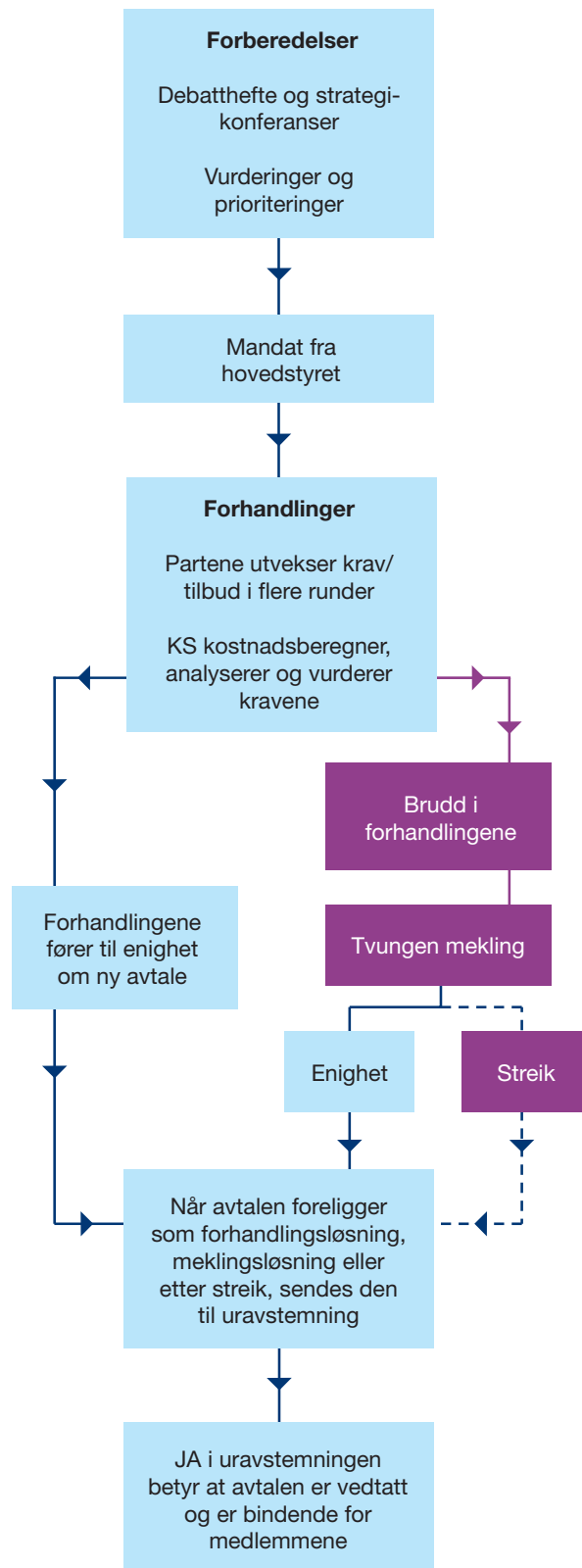
Vårens tariffoppgjør er et hovedoppgjør, hvor det forhandles om både lønns- og arbeidsvilkår som er regulert i Hovedtariffavtalen. Medlemmene i KS vedtar (eller forkaster) et anbefalt forhandlings- eller meklingsresultat gjennom uravstemning.

Hovedstyret gir administrasjonen forhandlingsmandat for forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og

Akademikerne Kommune. Disse fire hovedsammenslutningene representerer 39 arbeidstakerorganisasjoner.

Alle kommuner og fylkeskommuner (unntatt Oslo) har gitt KS fullmakt til å inngå og si opp sentrale tariffavtaler på vegne av medlemmene. I henhold til vedtektene skal Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen vedtas gjennom uravstemning. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene faktisk tar stilling til forhandlings- eller meklingsløsningen som sendes til uravstemning. Hvem som avgir stemme på vegne av kommunen eller fylkeskommunen vil normalt fremgå av delegeringsreglementet. Alle medlemmer blir bundet av et uravstemningsresultat når det foreligger. Det samme gjelder hovedstyrevedtak der Hovedstyret fatter vedtak om godkjenning av et forhandlingsforslag i mellomoppgjør og for sentrale særavtaler.

## Gjennomføring av tariffoppgjør – i korte trekk



## Ord og uttrykk

<b>Hovedavtalen</b>	Grunnleggende spilleregler, blant annet om forhandlingsordning, partsforhold, medbestemmelse og samarbeid. Også omtalt som arbeidslivets grunnlov.
<b>HTA</b>	HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS-området. Hovedtariffavtalen er toårig, og er inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2020. Avtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte.
<b>Hovedtariffoppgjør</b>	HTA inngås for to år. I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det gjennomføres samtidig sentralt lønnsoppgjør.
<b>Lønnsglidning</b>	Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke følger av tariff tillegg. For eksempel ansiennitetsoppykk, endringer i lønn ved skifte av stilling eller at en ny medarbeider får høyere eller lavere lønn enn personen han/hun erstatter.
<b>Overheng</b>	Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller gjennomføres strukturendringer i det andre året.
<b>Økonomisk ramme</b>	Viser hvor mye gjennomsnittlig lønn øker fra ett år til et annet. Dette er et felles språk for alle tariffområdene som gjør det mulig å sammenligne resultatet av oppgjøret.
<b>Disponibel ramme</b>	Er det faktiske handlingsrommet etter at overheng og lønnsglidning er fratrukket den økonomiske rammen for året.
<b>Frontfagmodellen/ forhandlingsmodellen</b>	Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Konkurransetsatt industri (frontfaget) forhandler først, og lønnsveksten her legger premissene for lønnsvekst i skjærmede næringer/sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.
<b>Særavtaler</b>	Dette er tariffavtaler som inngås i fredsplikt. Det er tre typer særavtaler. Sentrale generelle særavtaler (SGS), sentrale forbundsvisse særavtaler (SFS) og lokale særavtaler. Særavtalene regulerer spesifikke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder alle (f.eks. reiseregulativet) eller særskilte vilkår for spesifikke yrkesgrupper, som for eksempel leger og undervisningspersonalet. Forhandlingene om SGS skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene, mens SFS forhandles mellom KS og de forbund som har interesser i saken.



KS  
Postadresse: Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo  
Besøksadresse: Haakon VIIIs gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00  
  
ks@ks.no  
www.ks.no