



Møteprotokoll

Utvalg: Formannskapet

Møtested: Levanger rådhus, Formannskapssalen

Dato: 31.01.2024

Tidspunkt: 13:00 – 16:40

Til stede:

Navn	Funksjon	Parti	Møtte for
Anita Ravlo Sand	ordfører	SP/H/FRP/KRF/V	
Frode Lund	medlem	SP/H/FRP/KRF/V	
Magne Nydal	medlem	SP/H/FRP/KRF/V	
Mats Henriksen	medlem	SP/H/FRP/KRF/V	
Tone Wanderås	medlem	AP/SV/MDG/PP/R	
Vegard Austmo	medlem	AP/SV/MDG/PP/R	
Astrid Vordal	medlem	AP/SV/MDG/PP/R	
Gunnar Morten Løvås	medlem	AP/SV/MDG/PP/R	
Merete Bøhn-Flatås	varamedlem	SP/H/FRP/KRF/V	Nina Bakken Bye

Fra administrasjonen møtte:

Navn	Stilling
Peter Ardon	Kommunedirektør
Rita-Mari Keiserås	Formannskapssekretær
Trude Marian Nøst	Kommunalsjef samfunnsutvikling
Arnstein Kjeldsen	Økonomisjef
Svein Johan Kolstad	Veg og parkering

Merete Bøhn-Flatås (SP) fikk permisjon kl. 16.30, etter behandling av de ordinære sakene.

Orienteringer:

- Ekstremværet «Ingunn» v/kommunedirektør Peter Ardon
- Marsimartnan og kulturnatt - og oppfordring om å stille som frivillig som vakter v/ordføreren
- Innherred Anskaffelser KO v/daglig leder Hilde Melhus
- Arbeidet med bosetting av flyktninger v/enhetsleder Innvandrertjenesten Rune Leirset

Forespørsel:

Tone Wanderås (AP) stilte spørsmål angående status for gang/sykelsti i Åsen.
Ordføreren svarte.

Protokollen er godkjent av:

Saksliste

Saksnr.	Tittel	Lukket
PS 7/24	Valg til godkjenning/signering protokoll	
PS 8/24	Svar på høring NOU203:6 – ny lov om offentlige anskaffelser	
PS 9/24	Ny anskaffelsesstrategi 2024 - 2028 for deltakerkommunene i Innherred anskaffelser	
PS 10/24	Anmodning om bosetting av flyktninger 2024 - Levanger kommune	
PS 11/24	17. mai-komiteer 2024	
PS 12/24	Oversendelsesforslag fra kommunestyret i sak 79/2023 Budsjett 2024, Handlings- og økonomiplan 2024 – 2027, Levanger kommune - nedklassifisering av kommunal veg	
PS 13/24	Stenging av Kirkegata- et bylivseksperiment	
PS 14/24	KS Debatthefte 2024 -Rom for gode tjenester	

PS 7/24 Valg til godkjenning/signering protokoll

Formannskapetets behandling av sak 7/2024 i møte den 31.01.2024:

Behandling

Forslag i møte:

Valg til godkjenning/signering protokoll: Mats Henriksen og Vegard Austmo

Avstemning:

Forslag fremmet i møtet enstemmig vedtatt.

VEDTAK

Valg til godkjenning/signering protokoll: Mats Henriksen og Vegard Austmo

PS 8/24 Svar på høring NOU203:6 – ny lov om offentlige anskaffelser

Formannskapetets behandling av sak 8/2024 i møte den 31.01.2024:

Behandling

Forslag i møte:

Ingen

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK

Levanger kommune støtter KS Advokatene sine vurderinger vedrørende forslag til ny lov om offentlige anskaffelser som forelagt i denne saken.

PS 9/24 Ny anskaffelsesstrategi 2024 - 2028 for deltakerkommunene i Innherred anskaffelser

Formannskapetets behandling av sak 9/2024 i møte den 31.01.2024:

Behandling

Forslag i møte:

Gunnar Løvås (SV) fremmet følgende tilleggsforslag:

Levanger kommune understreker at det er viktig i en klimamessig sammenheng at små innkjøp i nærbutikken velges der det er praktisk mulig.

(Eksempel på dette er små innkjøp ved skolene i kommunen i nærbutikken som reduserer fraktavstanden. Dette vil også bidra til å styrke lokalt næringsliv).

Avstemning:

Kommunedirektørens forslag til vedtak enstemmig vedtatt

Løvås sitt tilleggsforslag avvist med 8 mot 1 stemme (SV)

VEDTAK

Ny anskaffelsesstrategi tas til orientering

PS 10/24 Anmodning om bosetting av flyktninger 2024 - Levanger kommune

Formannskapetets behandling av sak 10/2024 i møte den 31.01.2024:

Behandling

Forslag i møte:

Gunnar Løvås (SV) fremmet følgende forslag:

Levanger kommune imøtekommer anmodningen fra IMDI om å bosette totalt 236 flykninger, inkludert 12 enslige mindreårige, i 2024.

Avstemning:

Ved alternativ votering mellom kommunedirektørens forslag til innstilling og Løvås sitt forslag, ble kommunedirektørens forslag tiltrådt med 7 mot 2 stemmer (Løvås, Austmo).

INNSTILLING

1. Levanger kommune imøtekommer ikke anmodningen fra IMDi om å bosette totalt 236 flyktninger, inkludert 12 enslige mindreårige, i 2024.

2. Levanger kommune kan bosette totalt 158 flyktninger, inkludert 8 enslige mindreårige, i 2024.

PS 11/24 17. mai-komiteer 2024

Formannskapetets behandling av sak 11/2024 i møte den 31.01.2024:

Behandling

Forslag i møte:

Ingen

Avstemning:

Enstemmig

VEDTAK

1. Framlagt forslag til 17. mai-komiteer vedtas.

2. Ordfører får fullmakt til å innvilge søknader om fritak og oppnevne nye medlemmer. Søknad om fritak må skje skriftlig.

3. Der det ikke er foreslått leder konstituerer medlemmene seg selv etter oppnevningen.

4. Kommunedirektøren bes sende forslaget om overføring av ansvar for å utnevne 17. mai komiteer knyttet til skolekretser til det enkelte FAU og lokale bygdeforum for høring.

PS 12/24 Oversendelsesforslag fra kommunestyret i sak 79/2023 Budsjett 2024, Handlings- og økonomiplan 2024 – 2027, Levanger kommune - nedklassifisering av kommunal veg

Formannskapetets behandling av sak 12/2024 i møte den 31.01.2024:

Behandling

Forslag i møte:

Ingen

Avstemning:

Kommunedirektørens forslag vedtatt med 5 mot 4 stemmer (AP, SV)

VEDTAK

Kommunedirektøren bes utrede og legge fram en sak om mulig nedklassifisering av kommunale veger etter følgende kriterier:

- Veger som har få boenheter (opptil 20 boenheter) over forholdsvis lange vegstrekninger og som er forholdsmessig kostbare å drifte.
- Veger til hytteområder.

Sak legges fram senest i mai 2024.

PS 13/24 Stenging av Kirkegata- et bylivseksperiment

Formannskapetets behandling av sak 13/2024 i møte den 31.01.2024:

Behandling

Forslag i møte:

Magne Nydal (KRF) fremmet på vegne av SP, KRF, FRP følgende tilleggsforslag:

Prøveperioden utvides til å gjelde denne valgperioden. Vedtaket evalueres vinteren 24/25

Avstemning:

Kommunedirektørens forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

Nydal sitt tilleggsforslag enstemmig vedtatt.

VEDTAK

1. Kirkegata stenges som forelagt med anbefalte hovedtraseer til alternativ gjennomkjøring i inntil 3 uker (fra 28.07.24- 18.08.24). Følgende kjøremønstre benyttes i gitte perioder:

-Illustrasjon A: Kjøremønstre for periode under martnan 28. juli- 4. august 2024

-Illustrasjon B: Kjøremønstre for periode etter martnan 4. august- 18. august 2024

2. Investeringsmidler avsatt til byutvikling for 2024 benyttes for å gjennomføre stenging.

3. Kommunedirektøren gis fullmakt til å gjennomføre mindre endringer som ikke går utover hovedprinsippene for kjøremønstret inn mot gjennomføringsperioden.

4. Prøveperioden utvides til å gjelde denne valgperioden. Vedtaket evalueres vinteren 24/25

PS 14/24 KS Debattheft 2024 -Rom for gode tjenester

Formannskapets behandling av sak 14/2024 i møte den 31.01.2024:

Behandling

Forslag i møte:

Vegard Austmo (AP) fremmet følgende forslag til vedtak:

Formannskapet slutter seg til følgende vurderinger og anbefalinger knyttet til spørsmålene i KS sitt Debatthefte 2024. Rom for gode tjenester:

1. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere ved hovedtariffoppgjøret 2024?

Levanger kommune ønsker god lønnsutvikling for alle sine arbeidstakere. Høyere lønnsnivå i kommunal sektor er viktig (endres til: er av **avgjørende betydning**). Konkurransedyktig lønn og en fleksibel arbeidsgiverpolitikk påvirker fremtidige rekrutteringsmuligheter. Kommunen taper i for stor grad arbeidskraft til privat sektor, men også til andre offentlige aktører som fylkeskommune, helseforetak etc. der lønnsnivået er høyere.

Tillegg

Kommunene må få et betydelig lønnsloft for å møte rekrutteringskrisa.

Gode pensjonsordninger må sikres, og må på ingen måte svekkes, og det er særs viktig å unngå utførhet og beholde flere i arbeid lenger.

HTA kap. 3.2 Lokal lønnspolitikk.

I Levanger kommune gjennomfører vi årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen. Vi har størst utfordringer med å rekruttere helsepersonell (sykepleiere, vernepleiere og helsefagarbeidere), og disse stillingsgruppene er avgjørende for å opprettholde faglig forsvarlige tjenester innenfor helse- og omsorgsområdet. Dette er en del av det nasjonale utfordringsbildet, og rekrutteringsutfordringene i kommunene vil bare øke i tiden fremover. For første gang ble heller ikke lærlingekvoten i kommunen fylt opp høsten 2023. Det er urovekkende å observere den store nedgangen av studenter på både barnehagelærer- og lærerutdanningen ved Nord Universitet, og vikartilgangen innen barnehage og skole er allerede svært utfordrende. Kommunen har også store rekrutteringsutfordringer innenfor teknisk enhet, og da særskilt ingeniørkompetanse der vi er i sterk konkurranse med private bedrifter.

HTA kap. 4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Vi mener at det blir minst like viktig å beholde arbeidstakere i kommunen, som å rekruttere nye i årene som kommer. Flere ansiennitetsopprykk mellom 10 og 16 år, samt utvide tabellen til 20 år (stryk), bør vurderes som tiltak for å beholde arbeidstakere i kommunen. Siden det er åpnet for fiktiv ansiennitet til nyansatte der vi har rekrutteringsutfordringer, er det også viktig å ha incentiver for å beholde arbeidstakere som har jobbet lenge.

Videre er det for liten lønnsforskjell mellom assistenter og fagarbeidere, noe som ikke motiverer til kompetanseutvikling. Vi mener KS sitt initiativ TØRN er viktig for å se på hvordan vi skal jobbe med organisering og arbeidsformer i fremtidens helse- og omsorgstjenester, og da er blant annet oppgaveglidning mellom sykepleiere og fagarbeidere viktig. Fagarbeiderlønna bør derfor heves for å sikre fremtidig rekruttering.

HTA kap. 1 Fellesbestemmelser § 4-6

Levanger kommune ønsker **ikke** større fleksibilitet innenfor arbeidstidsbestemmelsene i hovedtariffavtalen:

- Mer utstrakt bruk av lange vakter og økt helgebeklastning vurderes som nødvendige tiltak for å sikre bemanning og øke heltidsandelen i kommunene, og da ikke bare som frivillig ordning. Det er vanskelig å foreslå og lykkes med dette i det lokale partssamarbeidet uten at det er forankret sentralt. Dette er en del av det nasjonale utfordringsbildet der KS sentralt må ta et hovedansvar. (stryk)
- For å være konkurransedyktig med helseforetakene ønsker vi en økning av tilleggene slik at det blir mer attraktivt å jobbe helg. **Ubekvemstillegget utvides til hele vaktens lengde. Ti Lørdags- og søndagstillegg utvides til hele vaktens lengde i tidsrommet mellom kl. 17 fredag og til mandag kl. 7. Ubekvemstillegg beholdes ved overtidsarbeid. Ubekvemstillegg må være like for alle uavhengig av om man er lærling eller har forskjellige arbeidstidsordninger (tillegg)**
- Bestemmelsene om forskjøvet arbeidstid gir store merkostnader i perioder med høyt sykefravær. Per i dag utløses forskjøvet arbeidstid uansett lengde for forskyvning. Vi foreslår at reglene om forskyvning av arbeidstid slår inn først ved mer enn én times endring av arbeidstidens begynnelse (stryk)
- Per i dag får arbeidstakere som har deler av stillingen sin i turnus, redusert arbeidstid i hele sin stilling. Vi foreslår at den ansatte må ha en viss stillingsstørrelse i den delen av stillingen som gir rett til redusert i arbeidstid (50 % eller mer) for at de skal ha rett til redusert arbeidstid i hele stillingen. Dersom stillingen med redusert arbeidstid er mindre enn halvparten av årsverket, ønsker vi at dette ikke har innvirkning på den andre stillingen (Eksempel: En fagarbeider som har 60 % stilling med dagarbeidstid på skole og 25 % stilling hver tredje helg i helse, har redusert arbeidstid bare i sin 25 % stilling, og ordinær arbeidstid i sin stilling i skole). Dette er en bestemmelse som begrenser arbeidsgiver i arbeidet med mer helhetlig ressursforvaltning og samarbeid på tvers av tjenesteområder, samt økning av heltidsandelen i kommunene.

HTA kap. 1 Fellesbestemmelser § 9 - Lønn under avtjening av verneplikt

Reglene i dette punktet i hovedtariffavtalen er forståelige, men når det skal håndteres i praksis, er det usikkerhet om hva som skal trekkes ut fra lønnslipper fra Forsvaret. Mer konkret samsvarer ikke Forsvarets benevnelser på tillegg med benevnelserne på tillegg som er beskrevet i personalhåndboka. Vi spør om det er personalhåndboka som må endre benevnelser, eller om hovedtariffavtalen må tilpasses.

HTA kap. 3, pkt. 3.2.3 Seniorpolitikk

Som et ledd i arbeidet med å beholde arbeidstakere og tilgjengelig arbeidskraft, ønsker vi økt bevissthet på seniorer slik at de kan stå lenger i jobb. Kommunen opplever at det er for stor forskjell mellom ulike forvaltningsnivå når det gjelder seniorpolitikk og ønsker at KS jobber for en mer enhetlig offentlig sektor på dette området.

Levanger kommune mener det er på tide å vurdere konkrete seniortiltak i hovedtariffavtalen, og da kanskje differensiert mellom ulike yrkesgrupper. Undervisningspersonell har redusert undervisningstid etter en viss alder, og vi spør om noe tilsvarende kan være aktuelt for andre yrkesgrupper? Slike grep kan potensielt påvirke sykefravær og uførhet.

Arbeidsevnen til pensjonister må utnyttes bedre enn i dag. Høyere sats for pensjonistavlønning og mulighet til å benytte pensjonister i mer utstrakt grad enn i dag er effektive tiltak.

Godtgjøring praksisveiledere

I hovedoppgjøret i 2020 var en del av forhandlingsresultatet mellom KS og NSF sentralt, at det i 2021 skulle gjennomføres lokale forhandlinger om godtgjøring til praksisveiledere. Levanger kommune ønsker en bestemmelse i HTA som regulerer dette fremfor ulik lokal praksis i kommunene. Mer konkret en bestemmelse knyttet til godtgjøring som ivaretar veiledere for både studenter, elever og lærlinger, på tvers av yrkesgrupper, og som del av en enhetlig og felles arbeidsgiverpolitikk. I dag er det ulike ordninger i kommunen der noen yrkesgrupper mottar godtgjøring for veiledning, mens andre ikke får dette. Vi anser veiledning av studenter som et viktig rekrutteringstiltak og en del av omdømmebyggingen der vi kan tiltrekke oss fremtidige arbeidstakere. **Det må inn bestemmelser for å sikre nok tid til veiledning.**

2. Bør KS ha mål om at Hovedtariffavtalen gir kommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?

Levanger kommune mener at det er tilstrekkelig handlingsrom for lokal lønnspolitikk i dagens tariffavtale. Vi ønsker i hovedsak sentral lønnsdannelse **i form av kronetillegg (tillegg)** i kapittel 4 og videreutvikling av garantilønnstabellen fremfor større handlingsrom for egen lønnspolitikk (**tillegg: en økning av antall ansatte i kap 3 og 5 må unngås**). Levanger kommune ønsker heller ikke utstrakt grad av lokale særavtaler (strykes). I vurderingen omkring lokale forhandlinger er det også viktig å lytte til det arbeidstakerorganisasjonene ønsker, og de vil i all hovedsak ha sentral lønnsdannelse.

- Dersom det skal gjennomføres lokale forhandlinger i kapittel 4 er det ønskelig med en forutsigbar frekvens (eks. annet hvert år), og at potten er av en viss størrelse (minst 1 %). Viser også til Levanger kommunes svar i KS debatthefte tidligere år der vi har beskrevet at ressursbruken ved lokale forhandlinger er stor, mens det kommunale handlingsrommet blir lite når den disponible rammen ofte er begrenset.
- Vi mener KS bør vurdere å gi sentrale føringer/prioriteringer til de lokale forhandlingene. Eksempelvis prioritering av enkelte yrkesgrupper, kompetanse og ulike tillegg. Det er utfordrende for kommunene å benytte de individuelle kriteriene for lønnsfastsettelse i kap. 4, da det på grunn av det store volumet av arbeidstakere i hovedsak forhandles på grupper av ansatte. KS bør derfor vurdere å endre ordlyd på dette punktet i kapittel 4.
- Der vi har nasjonale rekrutteringsutfordringer ønsker Levanger kommune at KS arbeider for kollektive løsninger for disse gruppene. Lokal lønnspolitikk er i liten grad et verktøy for å bedre rekrutteringssituasjonen i og med at det totalt blir utdannet for få i forhold til behovene fremover. Dette er en utfordring som ikke kan løses av kommunene alene.

På Innherred tilhører kommunene samme arbeidsregion, så med større grad av lokal lønnspolitikk er det en reell risiko for regional «kannibalisme». Vi må unngå å overby nabokommunene. Felles arbeidskraft og lokal høy lønn skaper ikke flere arbeidstakere. Vi er imidlertid opptatt av at kommunene skal være attraktive arbeidsgivere, og jobber kontinuerlig for å ha en god og fleksibel arbeidsgiverpolitikk, både gjennom lokale og regionale initiativ.

3. Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?

Det er helt nødvendig å diskutere mer helgearbeid for å øke heltidsandelen i kommunene. Det er vanskelig å foreslå, og få til dette i det lokale partssamarbeidet uten at dette er forankret sentralt. Dette er en del av det nasjonale utfordringsbildet der KS sentralt må ta et hovedansvar. Økning av størrelsen på helgetillegg og mer fleksible arbeidstidsordninger vil understøtte dette arbeidet.

Kommunene har plikt til å organisere og tilrettelegge arbeidet med tilstrekkelig bemanning så det skal være mulig å jobbe heltid uten at det går på helsa løs. Det må tydeliggjøres i tariff hvordan drøftinger og organisering kan bidra til å nå målet om en heltidskultur.

KS må i større grad forvente at 100 % er regelen, og ikke unntaket. Flexibiliteten må økes slik at for nå en reel heltidskultur så kan delt oppmøtested brukes mer. Grunnbemanninga må økes slik at flere kan jobbe heltid. Dette er en del av det nasjonale utfordringsbildet der KS sentralt må ta et hovedansvar. (tillegg)

Anita Ravlo Sand (SP) fremmet følgende forslag til vedtak:

Formannskapet slutter seg til følgende vurderinger og anbefalinger knyttet til spørsmålene i KS sitt Debatthefte 2024. Rom for gode tjenester:

Tillegg i kommunedirektørens vurdering, siste avsnitt:

I forbindelse med dette påpekes det at kommunene har behov for et betydelig økonomisk løft for å møte rekrutteringsutfordringene, inkludert tiltak som motvirker utenforskap og uførhet. I tillegg må gode pensjonsordninger opprettholdes.

1. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere ved hovedtariffoppgjøret 2024?

Levanger kommune ønsker god lønnsutvikling for alle sine arbeidstakere. Høyere lønnsnivå i kommunal sektor er av avgjørende betydning. Konkurransedyktig lønn og en fleksibel arbeidsgiverpolitikk påvirker fremtidige rekrutteringsmuligheter. Kommunen taper i for stor grad arbeidskraft til privat sektor, men også til andre offentlige aktører som fylkeskommune, helseforetak etc. der lønnsnivået er høyere.

HTA kap. 3.2 Lokal lønnspolitikk.

I Levanger kommune gjennomfører vi årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen. Vi har størst utfordringer med å rekruttere helsepersonell (sykepleiere, vernepleiere, helsesykepleiere og helsefagarbeidere), og disse stillingsgruppene er avgjørende for å opprettholde faglig forsvarlige tjenester innenfor helse- og omsorgsområdet. Dette er en del av det nasjonale utfordringsbildet, og rekrutteringsutfordringene i kommunene vil bare øke i tiden fremover. For første gang ble heller ikke lærlingekvoten i kommunen fylt opp høsten 2023. Det er urovekkende å observere den store nedgangen av studenter på både barnehagelærer- og lærerutdanningen ved Nord Universitet, og vikartilgangen innen barnehage og skole er allerede svært utfordrende. Kommunen har også store rekrutteringsutfordringer innenfor teknisk enhet, og da særskilt ingeniørkompetanse der vi er i sterk konkurranse med private bedrifter.

HTA kap. 4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Vi mener at det blir minst like viktig å beholde arbeidstakere i kommunen, som å rekruttere nye i årene som kommer. Flere ansiennitetsopprykk mellom 10 og 16 år, samt utvide tabellen til 20 år bør vurderes som tiltak for å beholde arbeidstakere i kommunen. Siden det er åpnet for fiktiv ansiennitet til nyansatte der vi har rekrutteringsutfordringer, er det også viktig å ha incentiver for å beholde arbeidstakere som har jobbet lenge. Å beholde kompetanse bør være en sentral føring på lokal pott 2024.

Videre er det for liten lønnsforskjell mellom assistenter og fagarbeidere, noe som ikke motiverer til kompetanseutvikling. Vi mener KS sitt initiativ TØRN er viktig for å se på hvordan vi skal jobbe med organisering og arbeidsformer i fremtidens helse- og omsorgstjenester, og da er blant annet oppgaveglidning mellom sykepleiere og fagarbeidere viktig. Fagarbeiderlønna bør derfor heves for å sikre fremtidig rekruttering.

HTA kap. 1 Fellesbestemmelser § 4-6

Levanger kommune ønsker større fleksibilitet innenfor arbeidstidsbestemmelsene i hovedtariffavtalen:

- Mer utstrakt bruk av lange vakter og økt helgebelastning vurderes som nødvendige tiltak for å sikre bemanning og øke heltidsandelen i kommunene, og da ikke bare som frivillig ordning. Det er vanskelig å foreslå og lykkes med dette i det lokale partssamarbeidet uten at det er forankret sentralt. Dette er en del av det nasjonale utfordringsbildet der KS sentralt må ta et hovedansvar.
- For å være konkurransedyktig med helseforetakene ønsker vi en økning av tilleggene slik at det blir mer attraktivt å jobbe helg.
- Bestemmelsene om forskjøvet arbeidstid gir store merkostnader i perioder med høyt sykefravær. Per i dag utløses forskjøvet arbeidstid uansett lengde for forskyvning. Vi foreslår at reglene om forskyvning av arbeidstid slår inn først ved mer enn én times endring av arbeidstidens begynnelse
- Per i dag får arbeidstakere som har deler av stillingen sin i turnus, redusert arbeidstid i hele sin stilling. Vi foreslår at den ansatte må ha en viss stillingsstørrelse i den delen av stillingen som gir rett til redusert i arbeidstid (50 % eller mer) for at de skal ha rett til redusert arbeidstid i hele stillingen. Dersom stillingen med redusert arbeidstid er mindre enn halvparten av årsverket, ønsker vi at dette ikke har innvirkning på den andre stillingen (Eksempel: En fagarbeider som har 60 % stilling med dagarbeidstid på skole og 25 % stilling hver tredje helg i helse, har redusert arbeidstid bare i sin 25 % stilling, og ordinær arbeidstid i sin stilling i skole). Dette er en bestemmelse som begrenser arbeidsgiver i arbeidet med mer helhetlig ressursforvaltning og samarbeid på tvers av tjenesteområder, samt økning av heltidsandelen i kommunene.

HTA kap. 1 Fellesbestemmelser § 9 - Lønn under avtjening av verneplikt

Reglene i dette punktet i hovedtariffavtalen er forståelige, men når det skal håndteres i praksis, er det usikkerhet om hva som skal trekkes ut fra lønnslipper fra Forsvaret. Mer konkret samsvarer ikke Forsvarets benevnelser på tillegg med benevnelserne på tillegg som er beskrevet i personalhåndboka. Vi spør om det er personalhåndboka som må endre benevnelser, eller om hovedtariffavtalen må tilpasses.

HTA kap. 3, pkt. 3.2.3 Seniorpolitikk

Som et ledd i arbeidet med å beholde arbeidstakere og tilgjengelig arbeidskraft, ønsker vi økt bevissthet på seniorer slik at de kan stå lenger i jobb. Kommunen opplever at det er for stor forskjell mellom ulike forvaltningsnivå når det gjelder seniorpolitikk og ønsker at KS jobber for en mer enhetlig offentlig sektor på dette området.

Levanger kommune mener det er på tide å vurdere konkrete seniortiltak i hovedtariffavtalen, og da kanskje differensiert mellom ulike yrkesgrupper. Undervisningspersonell har redusert undervisningstid etter en viss alder, og vi spør om noe tilsvarende kan være aktuelt for andre yrkesgrupper? Slike grep kan potensielt påvirke sykefravær og uførhet.

Arbeidsevnen til pensjonister må utnyttes bedre enn i dag. Høyere sats for pensjonistavlønning og mulighet til å benytte pensjonister i mer utstrakt grad enn i dag er effektive tiltak.

Godtgjøring praksisveiledere

I hovedoppgjøret i 2020 var en del av forhandlingsresultatet mellom KS og NSF sentralt, at det i 2021 skulle gjennomføres lokale forhandlinger om godtgjøring til praksisveiledere. Levanger kommune ønsker en bestemmelse i HTA som regulerer dette fremfor ulik lokal praksis i kommunene. Mer konkret en bestemmelse knyttet til godtgjøring og tidsbruk som ivaretar veiledere for både studenter, elever og lærlinger, på tvers av yrkesgrupper, og som del av en enhetlig og felles arbeidsgiverpolitikk. I dag er det ulike ordninger i kommunen der noen yrkesgrupper mottar godtgjøring for og får avsatt tid til veiledning, mens andre ikke får dette. Vi anser veiledning av studenter som et viktig rekrutteringstiltak og en del av omdømmebyggingen der vi kan tiltrekke oss fremtidige arbeidstakere.

2. Bør KS ha mål om at Hovedtariffavtalen gir kommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?

Levanger kommune mener at det er tilstrekkelig handlingsrom for lokal lønnspolitikk i dagens tariffavtale. Vi ønsker i hovedsak sentral lønnsdannelse i kapittel 4 og videreutvikling av garantilønnstabellen fremfor større handlingsrom for egen lønnspolitikk. Levanger kommune ønsker heller ikke utstrakt grad av lokale særavtaler. I vurderingen omkring lokale forhandlinger er det også viktig å lytte til det arbeidstakerorganisasjonene ønsker, og de vil i all hovedsak ha sentral lønnsdannelse.

- Dersom det skal gjennomføres lokale forhandlinger i kapittel 4 er det ønskelig med en forutsigbar frekvens (eks. annet hvert år), og at potten er av en viss størrelse (minst 1 %). Viser også til Levanger kommunes svar i KS debattheft tidligere år der vi har beskrevet at ressursbruken ved lokale forhandlinger er stor, mens det kommunale handlingsrommet blir lite når den disponible rammen ofte er begrenset.
- Vi mener KS bør vurdere å gi sentrale føringer/prioriteringer til de lokale forhandlingene. Eksempelvis prioritering av enkelte yrkesgrupper, kompetanse og ulike tillegg. Det er utfordrende for kommunene å benytte de individuelle kriteriene for lønnsfastsettelse i kap. 4, da det på grunn av det store volumet av arbeidstakere i hovedsak forhandles på grupper av ansatte. KS bør derfor vurdere å endre ordlyd på dette punktet i kapittel 4.
- Der vi har nasjonale rekrutteringsutfordringer ønsker Levanger kommune at KS arbeider for kollektive løsninger for disse gruppene. Lokal lønnspolitikk er i liten grad et verktøy for å

bedre rekrutteringssituasjonen i og med at det totalt blir utdannet for få i forhold til behovene fremover. Dette er en utfordring som ikke kan løses av kommunene alene.

På Innherred tilhører kommunene samme arbeidsregion, så med større grad av lokal lønnspolitikk er det en reell risiko for regional «kannibalisme». Vi må unngå å overby nabokommunene. Felles arbeidskraft og lokal høy lønn skaper ikke flere arbeidstakere. Vi er imidlertid opptatt av at kommunene skal være attraktive arbeidsgivere, og jobber kontinuerlig for å ha en god og fleksibel arbeidsgiverpolitikk, både gjennom lokale og regionale initiativ.

3. Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?

De beste løsningene finnes i det lokale partssamarbeidet. Forskning viser at medbestemmelse på arbeidstid, er en viktig helsefremmende faktor. God organisering av arbeidstid som er tilpasset den ansattes livsfase, er et godt tiltak for å rekruttere, beholde og gi mulighet for heltid. KS bør fremme gode eksempler på fungerende partssamarbeid, og legge til rette for å dele og øke kompetanse på arbeidstid.

Det er helt nødvendig å diskutere mer helgearbeid for å øke heltidsandelen i kommunene. Det er vanskelig å foreslå, og få til dette i det lokale partssamarbeidet uten at dette er forankret sentralt. Dette er en del av det nasjonale utfordringsbildet der KS sentralt må ta et hovedansvar. Økning av størrelsen på helgetillegg og mer fleksible arbeidstidsordninger vil understøtte dette arbeidet. Hele stillinger må være hovedregelen, og arbeidshverdagen må tilrettelegges slik at flere greier å stå i heltidsstilling. Det må tydeliggjøres i tariff hvordan drøftinger og organisering kan bidra til å nå målet om en heltidskultur.

Merete Bøhn-Flatås (SP) fremmet følgende tilleggsforslag:

Under avsnitt om Godtgjøring: Følgende setning føyes inn etter setning..."mens andre ikke får dette":

"Vi anbefaler at disse nevnte ordningene gjelder for alle yrkesgrupper."

Avstemning:

Austmo sitt forslag til vedtak avvist med 5 mot 4 stemmer (AP, SV)

Ved alternativ votering mellom kommunedirektørens forslag til vedtak og Sand sitt forslag, ble Sand sitt forslag enstemmig vedtatt.

Bøhn-Flatås sitt tilleggsforslag enstemmig vedtatt.

VEDTAK

Formannskapet slutter seg til følgende vurderinger og anbefalinger knyttet til spørsmålene i KS sitt Debatthefte 2024. Rom for gode tjenester:

Tillegg i kommunedirektørens vurdering, siste avsnitt:

I forbindelse med dette påpekes det at kommunene har behov for et betydelig økonomisk løft for å møte rekrutteringsutfordringene, inkludert tiltak som motvirker utenforskap og utførhet. I tillegg må gode pensjonsordninger opprettholdes.

1. Hvilke lønns- og arbeidsvilkår er viktig å ivareta og/eller prioritere ved hovedtariffoppgjøret 2024?

Levanger kommune ønsker god lønnsutvikling for alle sine arbeidstakere. Høyere lønnsnivå i kommunal sektor er av avgjørende betydning. Konkurransedyktig lønn og en fleksibel arbeidsgiverpolitikk påvirker fremtidige rekrutteringsmuligheter. Kommunen taper i for stor grad arbeidskraft til privat sektor, men også til andre offentlige aktører som fylkeskommune, helseforetak etc. der lønnsnivået er høyere.

HTA kap. 3.2 Lokal lønnspolitikk.

I Levanger kommune gjennomfører vi årlige drøftingsmøter om rekrutteringssituasjonen. Vi har størst utfordringer med å rekruttere helsepersonell (sykepleiere, vernepleiere, helsesykepleiere og helsefagarbeidere), og disse stillingsgruppene er avgjørende for å opprettholde faglig forsvarlige tjenester innenfor helse- og omsorgsområdet. Dette er en del av det nasjonale utfordringsbildet, og rekrutteringsutfordringene i kommunene vil bare øke i tiden fremover. For første gang ble heller ikke lærlingekvoten i kommunen fylt opp høsten 2023. Det er urovekkende å observere den store nedgangen av studenter på både barnehagelærer- og lærerutdanningen ved Nord Universitet, og vikartilgangen innen barnehage og skole er allerede svært utfordrende. Kommunen har også store rekrutteringsutfordringer innenfor teknisk enhet, og da særskilt ingeniørkompetanse der vi er i sterk konkurranse med private bedrifter.

HTA kap. 4.1 Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet

Vi mener at det blir minst like viktig å beholde arbeidstakere i kommunen, som å rekruttere nye i årene som kommer. Flere ansiennitetsopprykk mellom 10 og 16 år, samt utvide tabellen til 20 år bør vurderes som tiltak for å beholde arbeidstakere i kommunen. Siden det er åpnet for fiktiv ansiennitet til nyansatte der vi har rekrutteringsutfordringer, er det også viktig å ha incentiver for å beholde arbeidstakere som har jobbet lenge. Å beholde kompetanse bør være en sentral føring på lokal pott 2024.

Videre er det for liten lønnsforskjell mellom assistenter og fagarbeidere, noe som ikke motiverer til kompetanseutvikling. Vi mener KS sitt initiativ TØRN er viktig for å se på hvordan vi skal jobbe med organisering og arbeidsformer i fremtidens helse- og omsorgstjenester, og da er blant annet oppgaveglidning mellom sykepleiere og fagarbeidere viktig. Fagarbeiderlønna bør derfor heves for å sikre fremtidig rekruttering.

HTA kap. 1 Fellesbestemmelser § 4-6

Levanger kommune ønsker større fleksibilitet innenfor arbeidstidsbestemmelsene i hovedtariffavtalen:

- Mer utstrakt bruk av lange vakter og økt helgelastning vurderes som nødvendige tiltak for å sikre bemanning og øke heltidsandelen i kommunene, og da ikke bare som frivillig ordning. Det er vanskelig å foreslå og lykkes med dette i det lokale partssamarbeidet uten at det er forankret sentralt. Dette er en del av det nasjonale utfordringsbildet der KS sentralt må ta et hovedansvar.
- For å være konkurransedyktig med helseforetakene ønsker vi en økning av tilleggene slik at det blir mer attraktivt å jobbe helg.
- Bestemmelsene om forskjøvet arbeidstid gir store merkostnader i perioder med høyt sykefravær. Per i dag utløses forskjøvet arbeidstid uansett lengde for forskyvning. Vi foreslår at reglene om forskyvning av arbeidstid slår inn først ved mer enn én times endring av arbeidstidens begynnelse
- Per i dag får arbeidstakere som har deler av stillingen sin i turnus, redusert arbeidstid i hele sin stilling. Vi foreslår at den ansatte må ha en viss stillingsstørrelse i den delen av stillingen som gir rett til redusert i arbeidstid (50 % eller mer) for at de skal ha rett til redusert arbeidstid i hele stillingen. Dersom stillingen med redusert arbeidstid er mindre enn halvparten av årsverket, ønsker vi at dette ikke har innvirkning på den andre stillingen (Eksempel: En fagarbeider som har 60 % stilling med dagarbeidstid på skole og 25 % stilling hver tredje helg i helse, har redusert arbeidstid bare i sin 25 % stilling, og ordinær arbeidstid i sin stilling i skole). Dette er en bestemmelse som begrenser arbeidsgiver i arbeidet med mer helhetlig ressursforvaltning og samarbeid på tvers av tjenesteområder, samt økning av heltidsandelen i kommunene.

HTA kap. 1 Fellesbestemmelser § 9 - Lønn under avtjening av verneplikt

Reglene i dette punktet i hovedtariffavtalen er forståelige, men når det skal håndteres i praksis, er det usikkerhet om hva som skal trekkes ut fra lønnslipper fra Forsvaret. Mer konkret samsvarer ikke Forsvarets benevnelser på tillegg med benevnelserne på tillegg som er beskrevet i personalhåndboka. Vi spør om det er personalhåndboka som må endre benevnelser, eller om hovedtariffavtalen må tilpasses.

HTA kap. 3, pkt. 3.2.3 Seniorpolitikk

Som et ledd i arbeidet med å beholde arbeidstakere og tilgjengelig arbeidskraft, ønsker vi økt bevissthet på seniorer slik at de kan stå lenger i jobb. Kommunen opplever at det er for stor forskjell mellom ulike forvaltningsnivå når det gjelder seniorpolitikk og ønsker at KS jobber for en mer enhetlig offentlig sektor på dette området.

Levanger kommune mener det er på tide å vurdere konkrete seniortiltak i hovedtariffavtalen, og da kanskje differensiert mellom ulike yrkesgrupper. Undervisningspersonell har redusert undervisningstid etter en viss alder, og vi spør om noe tilsvarende kan være aktuelt for andre yrkesgrupper? Slike grep kan potensielt påvirke sykefravær og uførhet.

Arbeidsevnen til pensjonister må utnyttes bedre enn i dag. Høyere sats for pensjonistavlønning og mulighet til å benytte pensjonister i mer utstrakt grad enn i dag er effektive tiltak.

Godtgjøring praksisveiledere

I hovedoppgjøret i 2020 var en del av forhandlingsresultatet mellom KS og NSF sentralt, at det i 2021 skulle gjennomføres lokale forhandlinger om godtgjøring til praksisveiledere. Levanger kommune ønsker en bestemmelse i HTA som regulerer dette fremfor ulik lokal praksis i kommunene. Mer konkret en bestemmelse knyttet til godtgjøring og tidsbruk som ivaretar veiledere for både studenter, elever og lærlinger, på tvers av yrkesgrupper, og som del av en enhetlig og felles

arbeidsgiverpolitikk. I dag er det ulike ordninger i kommunen der noen yrkesgrupper mottar godtgjøring for og får avsatt tid til veiledning, mens andre ikke får dette. Vi anser veiledning av studenter som et viktig rekrutteringstiltak og en del av omdømmebyggingen der vi kan tiltrekke oss fremtidige arbeidstakere.

2. Bør KS ha mål om at Hovedtariffavtalen gir kommunen større handlingsrom for egen lønnspolitikk?

Levanger kommune mener at det er tilstrekkelig handlingsrom for lokal lønnspolitikk i dagens tariffavtale. Vi ønsker i hovedsak sentral lønnsdannelse i kapittel 4 og videreutvikling av garantilønnstabellen fremfor større handlingsrom for egen lønnspolitikk. Levanger kommune ønsker heller ikke utstrakt grad av lokale særavtaler. I vurderingen omkring lokale forhandlinger er det også viktig å lytte til det arbeidstakerorganisasjonene ønsker, og de vil i all hovedsak ha sentral lønnsdannelse.

- Dersom det skal gjennomføres lokale forhandlinger i kapittel 4 er det ønskelig med en forutsigbar frekvens (eks. annet hvert år), og at potten er av en viss størrelse (minst 1 %). Viser også til Levanger kommunes svar i KS debattheftene tidligere år der vi har beskrevet at ressursbruken ved lokale forhandlinger er stor, mens det kommunale handlingsrommet blir lite når den disponible rammen ofte er begrenset.
- Vi mener KS bør vurdere å gi sentrale føringer/prioriteringer til de lokale forhandlingene. Eksempelvis prioritering av enkelte yrkesgrupper, kompetanse og ulike tillegg. Det er utfordrende for kommunene å benytte de individuelle kriteriene for lønnsfastsettelse i kap. 4, da det på grunn av det store volumet av arbeidstakere i hovedsak forhandles på grupper av ansatte. KS bør derfor vurdere å endre ordlyd på dette punktet i kapittel 4.
- Der vi har nasjonale rekrutteringsutfordringer ønsker Levanger kommune at KS arbeider for kollektive løsninger for disse gruppene. Lokal lønnspolitikk er i liten grad et verktøy for å bedre rekrutteringssituasjonen i og med at det totalt blir utdannet for få i forhold til behovene fremover. Dette er en utfordring som ikke kan løses av kommunene alene.

På Innherred tilhører kommunene samme arbeidsregion, så med større grad av lokal lønnspolitikk er det en reell risiko for regional «kannibalisme». Vi må unngå å overby nabokommunene. Felles arbeidskraft og lokal høy lønn skaper ikke flere arbeidstakere. Vi er imidlertid opptatt av at kommunene skal være attraktive arbeidsgivere, og jobber kontinuerlig for å ha en god og fleksibel arbeidsgiverpolitikk, både gjennom lokale og regionale initiativ.

3. Hva bør KS gjøre for å skaffe kommunen større handlingsrom for å etablere og fastsette arbeidstidsordninger som øker heltidsandelen?

De beste løsningene finnes i det lokale partssamarbeidet. Forskning viser at medbestemmelse på arbeidstid, er en viktig helsefremmende faktor. God organisering av arbeidstid som er tilpasset den ansattes livsfase, er et godt tiltak for å rekruttere, beholde og gi mulighet for heltid. KS bør fremme gode eksempler på fungerende partssamarbeid, og legge til rette for å dele og øke kompetanse på arbeidstid.

Det er helt nødvendig å diskutere mer helgearbeid for å øke heltidsandelen i kommunene. Det er vanskelig å foreslå, og få til dette i det lokale partssamarbeidet uten at dette er forankret sentralt.

Dette er en del av det nasjonale utfordringsbildet der KS sentralt må ta et hovedansvar. Økning av størrelsen på helgetillegg og mer fleksible arbeidstidsordninger vil understøtte dette arbeidet. Hele stillinger må være hovedregelen, og arbeidshverdagen må tilrettelegges slik at flere greier å stå i heltidsstilling. Det må tydeliggjøres i tariff hvordan drøftinger og organisering kan bidra til å nå målet om en heltidskultur.

Under avsnitt om Godtgjøring: Følgende setning føyes inn etter setning..."mens andre ikke får dette":

"Vi anbefaler at disse nevnte ordningene gjelder for alle yrkesgrupper."