



Saksframlegg

KS Debatthefte 2016

| Utval | Utvallsak | Møtedato |
|-------------|-----------|----------|
| Formannskap | | |

Endeleg vedtaksrett i saka har: Kommunestyret

Dokument og vedlegg i saka: KS Debatthefte 2016 - KS spør

Bakgrunn for saka:

KS har sendt ut *Debatthefte – KS spør Hovedtariffoppgjøret 2016* i forkant av dei fylkesvise strategikonferansane, og ber om at spørsmåla blir politisk handsama.

KS har fyljande innleiing til den politiske handsaminga:

Våren 2016 skal det forhandles om Hovedtariffavtalen, og gjennomføres sentrale lønnsforhandlinger i KS-området. Forhandlingene starter etter påske og fristen er 30. april. Hvis partene ikke kommer til enighet går oppgjøret til mekling.

KS har som arbeidsgiverorganisasjon fått fullmakt til å inngå sentrale tariffavtaler på kommunenes vegne. Det er Hovedstyret i KS som vedtar forhandlingsmandatet. Dette krever bred forankring hos medlemmene, både gjennom gode politiske prosesser i hver kommune og fylkeskommune og på de fylkesvise strategikonferansene som KS arrangerer. KS har nå sendt ut årets debattheft med problemstillinger og spørsmål knyttet til det forestående hovedtariffoppgjøret. Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret i den enkelte kommune, og rådmannen legger derfor frem problemstillingene og spørsmålene i debattheftet til politisk behandling.

Lønnsoppgjør

Tiden med høy reallønnsvekst ser ut til å være over. Økte priser og høyere arbeidsledighet betyr svakere reallønnsvekst enn norske arbeidstakere har vært vant til de siste 15 årene.

Den økte arbeidsledigheten innen yrker knyttet til petroleumsnæringen bidrar trolig til å trekke ned den gjennomsnittlige lønnsveksten for hele økonomien.

De fleste arbeidstakerne i tariffområdet (ca. 90 prosent) er omfattet av systemet med sentral lønnsdannelse. Det vil si at partene sentralt avtaler lønnsendringene. Ved hovedoppgjørene settes det vanligvis også av en pott til fordeling ved lokale lønnsforhandlinger.

1. Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

Hovedtariffavtalen er et viktig verktøy for arbeidsgiverpolitikken. I tillegg til å regulere lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte reguleres også andre ting som pensjon, arbeidstid og ytelser under sykdom m.v.

Tema som kan være aktuelle i tariffoppgjøret 2016 er bidrag for å styrke arbeidet med heltidskultur og økt nærvær. Fremtidens rekrutterings- og kompetanseutfordringer belyses også i debattheftet.

Pensjon ventes å bli et sentralt tema i det kommende tariffoppgjøret. KS ser muligheter for tilpasninger i offentlig tjenestepensjon og AFP. Dette kan gi fordeler både for kommunene, arbeidstakerne og samfunnet. Regjeringen har startet et arbeid med å utrede mulige endringer.

Gode offentlige pensjonsordninger er et viktig rekrutteringsargument for kommunene.

KS' målsetninger for tilpasningene er at de:

- *gir mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne*
- *bidrar til å begrense kostnadsveksten*
- *gjør offentlig tjenestepensjon og AFP mer tilpasset arbeidslinjen*
- *bygger på de samme prinsipper som alderspensjon i folketrygden*
- *legger bedre til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor*
- *sikrer fortsatt gode pensjonsordninger i offentlig sektor*

Vurdering:

Spørsmåla er vurdert ut frå følgjande mål i økonomiplanen for 2016 – 2019

- *Behalde godt fagpersonell og rekruttere nye*
- *Arbeidsplassen vert ein aktiv læringsplass for auka kompetanse*
- *Oppretthalde og bruke det økonomiske handlingsromet*

Konklusjon:

KS stiller fylgjande 8 spørsmål i Debattheftet for 2016:

1. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks. lokal pott eller generelle tillegg) skal prioriteres?

I ein liten kommune som Fyresdal hadde det vore enkelt og resurssparande med kun sentrale tillegg. Men erfaring tilseier at det blir begge dele, og for at vi skal kunne nytte lokal pott i samsvar med lønspolitisk plan bør den i alle fall vere på 1% av lønsmassa i kap. 4.

2. Hvilke stillingsgrupper bør eventuelt prioriteres ved sentrale tillegg?

Behovet for tilsette med spesialkompetanse aukar, både innan helse og omsorg, skule og barnehage. Utgangspunktet er difor at utdanning skal løne seg, og nå er den lønsmessige avstanden for liten mellom ufaglærte og høgskuleutdanna.

Ein vil nå få nyutdanna lærerar som er lektorar og ligg meir enn kr. 80.000 over andre tilsette som har høgskule med tilleggsutdanning (t.d. spesialsjukepleiarar) og kr. 50.000,- over andre tilsette i kommunen med masterutdanning. På denne bakgrunn meiner Fyresdal kommune at ein sentralt må prioritere høgskuleutdanna med tilleggsutdanning og masterutdanning i kap. 4B i dette oppgjøret.

3. Er det behov for å bruke deler av disponibel ramme til tilpasninger til det nye lønssystemet?

Ja fordi ansiennitetsstigen har eit svært høgt tillegg ved 10 år / 16 år (for undervisningspersonell), dette kan medføre at tilsette som ikkje har nådd toppen av ansiennitetsstigen vil "passere" tilsette som har mykje lengre ansiennitet. Dette bør utjamnast.

4. Hvordan kan Hovedtariffavtalen bli et bedre verktøy for å utvikle en heltidskultur?

Fyresdal kommune meiner at dei reglane ein har i HA og HTA på området er tilstrekkelege. Utgangspunktet er full stilling, og deltidstilsette har fortrinnsrett til utvida stilling. Temaet skal drøftas med tillitsvalde kvart år, noko som sikrar eit fokus på arbeidet. Det handlar om å prioritere arbeidet lokalt og finne gode lokale ordningar.

5. Er det behov for endringer i Hovedtariffavtalens sykkelønsbestemmelser for å oppnå en enklere praktisering av regelverket.

HTA gjev rett til full løn under sjukdom i 1 år. Kommunen får ikkje refusjon frå NAV for arbeidsgjevarperioden (16. kalenderdage) og heller ikkje refusjon ut over 6 G, pr. d.d. 540.408,-. Vi får heller ikkje refundert lønsauke på bakgrunn av ansiennitetsopprykk i sjukeperioden. Om tilsette over 67 år blir langvarig sjuke får ein bare refundert løn i 60 dage. Desse reglane bør samordnas, enten ved å stramme inn sjukepengere rettighetane i HTA eller arbeide for endringar i Folketrygdloven slik at refusjonen står i forhold til faktiske utgifter.

6. Er det behov for endringer i avtaleverket som kan bygge opp under økt nærvær? I så fall hvilke?

Arbeid med auka nærvær må gjerast lokalt, ein kan vanskeleg sjå at endringar i avtaleverket fører til auka nærvær. KS kan vere ein pådrivar mot NAV for å få sentrale virkemiddel som kan brukast i det lokale nærværarbeidet. Det er fokus på at tilsette skal stå lengre i stilling, då er det viktig at arbeidsgjevar ikkje må ta ein økonomisk risiko ved sjukefråvær, jmf. pkt. 5 over.

7. Er denne gjennomgangen av pensjon i samsvar med kommunens / fylkeskommunens synspunkt?

Pensjon er eit omfattande om komplisert tema. Fyresdal kommune stiller seg bak dei målsetningane KS kjem med (sjå tidlegare i saka).
Fleksibilitet er viktig, og det er viktig å kunne legge til rette for ein gradvis overgang frå yrkesaktivitet til pensjonisttilværelse.
Særaldersgrensene bør gjennomgåast for å sjå om grunnlaget framleis er der.
Kostnadsdelinga mellom arbeidstakar og arbeidsgjevar bør og sjåast på, arbeidsgjevar sin andel på 2% har vore uendra sidan 1967, medan arbeidsgjevar sin del har auka vesentleg.
Vidare meiner vi at det er viktig at tenestepensjonsordningane opplevast som trygge og gode, og såleis er eit rekrutteringsargument for kommunesektoren

8. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2016? I så fall – hvilke endringer?

Fyresdal kommune har ingen spesielle merknadar, og ser ikkje behov for endringar i desse særavtalene.

Innstilling frå rådmannen:

Kommunestyret sluttar seg til administrasjonen sine svar på dei 8 spørsmåla i debattheftet.

| | |
|-----------------|-------------------|
| Ketil O. Kiland | |
| rådmann | Eva Greivstad |
| | personalkonsulent |