



SAKSFRAMLEGG

Saksnr	Utvalg	Møtedato
	Formannskap	

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

INNSPILL TIL HOVEDTARIFFOPPGJØRET 2018

Sakens bakgrunn og innhold:

I Debattheftet presenteres det økonomiske grunnlaget for Hovedtariffoppgjøret 2018, og KS ber om innspill til fordeling av den disponible rammen. I tillegg stilles det spørsmål om pensjon, mulig reforhandling av IA-avtalen og hvordan KS skal forholde seg til statlige pålegg om bemanningsnormer og kompetansekrav. Debattheftet kan leses i sin helhet her: <http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/lonn-og-tariff/debattheftet-for-2018/>

Hovedtariffoppgjøret 2018

I 2018 er det hovedtariffoppgjør. Det kan forhandles om hele Hovedtariffavtalen (HTA), og det gjennomføres samtidig sentralt lønnsoppgjør. Hovedtariffavtalen er et sentralt virkemiddel for at kommuner og fylkeskommuner skal kunne levere tjenester av god kvalitet.

Hvis partene ikke kommer til enighet under forhandlingene, går oppgjøret til mekling. Dersom det ikke oppnås enighet i meklingen kan det bli streik.

KS har som arbeidsgiverorganisasjon fått fullmakt til å inngå sentrale tariffavtaler på våre vegne. Det er Hovedstyret i KS som vedtar forhandlingsmandatene for forhandlingene. I henhold til KS vedtekter skal Hovedtariffavtalen vedtas gjennom uravstemning når forhandlingene er ferdig. Det fremkommer av kommunens delegasjonsreglement at det er YY som avgir stemme på vegne av X kommune/fylkeskommune. Særavtaleforhandlinger godkjennes gjennom vedtak i KS Hovedstyre.

KS har nå sendt ut årets debattheft for å sikre bred forankring hos medlemmene gjennom politiske prosesser i hver kommune og fylkeskommune og på de fylkesvise strategikonferansene.

Fylkestinget/kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret i den enkelte fylkeskommune/kommune, og rådmannen legger derfor frem problemstillingene og spørsmålene i debattheftet til politisk behandling.

De økonomiske rammene

Etter nesten tre år med nedgangskonjunktur har veksten i norsk økonomi tatt seg noe opp, og det ventes en moderat reallønnsvekst i 2018. KS bidrar gjennom det inntektspolitiske samarbeidet til et ansvarlig lønnsoppgjør der resultatet i frontfaget legges til grunn.

Resultatet av mellomoppgjøret i 2017 gjør at en god del av rammen for lønnsoppgjøret i 2018 allerede er brukt. Virkningstidspunkt for tillegg i 2017 sammen med anslått lønnsglidning bidrar til at om lag 1,8 prosent av årslønnsveksten er bundet opp før forhandlingene starter.

Den disponible rammen kan brukes til ett eller flere økonomiske elementer. Det er vanligvis generelt lønnstillegg, midler til lokale forhandlinger og regulering av andre godtgjøringer f.eks. kvelds- og helgetillegg. Det må det vurderes om midlene som er til disposisjon i årets oppgjør vil gi muligheter til å benytte alle tre elementer.

Pensjon

Det arbeides for tiden med å få på plass endringer i offentlig tjenstepensjon og AFP (avtalefestet pensjon). Arbeids- og sosialministeren leder arbeidet fordi det berører både statlig og kommunal sektor. I staten er tjenstepensjonsordningene lovhjemlet og kan dermed endres av Stortinget, mens tjenstepensjonsordningene i KS' tariffområde er hjemlet i Hovedtariffavtalen og endringer må gjennomføres gjennom forhandlinger. Det blir derfor viktig følge arbeidet med pensjonsreformen utover vinteren for eventuelt å kunne bringe det inn i hovedtariffoppgjøret.

KS har som mål for tilpasningene i ny offentlig tjenstepensjon at ordningene skal oppleves som gode og trygge og dermed bidrar til styrket rekruttering. Det blir viktig med mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne og begrensninger i kostnadsveksten.

IA-avtalen – reforhandling?

IA-avtalen ble inngått mellom arbeidslivets parter og staten i 2001, for å bidra til redusert sykefravær, øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne og heve eldre arbeidstakers avgangsalder. Siden 2001 har det samlede sykefraværet i Norge gått ned, og det er utviklet flere virkemidler og regelendringer på nasjonalt nivå for å bidra til reduksjon av sykefraværet.

I kommunesektoren har fraværet økt i samme periode, fra 8,4 til 9,6 prosent. Det vil si at ca 1 av 10 er borte fra jobb hver dag på grunn av sykdom. Sykefraværet er spesielt høyt i enkelte kommunale tjenesteområder, som helse- og omsorg og barnehager. Det er imidlertid store forskjeller i sykefraværet mellom kommuner.

14, 5 pst av de ansatte i kommunal sektor oppgir å ha redusert funksjonsevne. Dette er høyere enn for staten og privat sektor. Avgangsalderen i kommunal sektor har imidlertid økt og er nå 63,9 år mot 61,5 år i 2001.

IA-avtalen har vært reforhandlet flere ganger og nåværende avtale utløper ved utgangen av 2018.

KS ønsker innspill fra medlemmene særlig om hva som kan være hensiktsmessig samarbeidsformer og tiltak for å redusere sykefraværet og inkludere flere i arbeid.

Hvordan møte forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav?

KS spør i debatheftet om hvordan de på vegne av medlemmene skal forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav. Bakgrunnen er flere lovkrav og forslag knyttet til bemanning og kompetanse.

Bindende krav på virksomhetsnivå vil kunne begrense lokaldemokratiets og arbeidsgivers handlingsrom. KS viser også til usikkerhet knyttet til om kommunen/fylkeskommunen kompenseres økonomisk fullt ut ved innføring av slik normer. I noen tilfeller vil innføring av

bemanningsnormer på et område innebære at man må omprioritere fra andre tjenesteområder.

Særlig aktuelt er diskusjonen om lærertetthet og kompetansekrav i skole og den foreslåtte bemanningsnormen i barnehage.

Spørsmål til debatt

I debatheftet for 2018 stilles det fire spørsmål.

1. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks generelle tillegg, lokal pott eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen?
2. Er det andre temaer eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenstepensjon?
3. Hva skal være KS sin posisjon i drøftinger om videre samarbeid om et inkluderende arbeidsliv?
 - a. Hvordan kan et videre samarbeid mellom myndighetene og partene i arbeidslivet bidra til å stimulere til nytenkning og ny giv i arbeidet med å redusere sykefraværet og inkludere flere i arbeid?
 - b. Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?
 - c. Hvilke andre modeller enn et videre nasjonalt samarbeid kan være nødvendig for å oppnå målet om redusert sykefravær og et mer inkluderende arbeidsliv i kommunal sektor?
4. Hvordan bør KS forholde seg til nye forslag til bemanningsnormer og kompetansekrav?
 - a. Bør KS kunne akseptere nye forslag til bindende bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse forutsetninger? I så fall, hvilke?
 - b. Bør KS i stedet peke på andre virkemidler for å ivareta de nasjonale hensynene som ligger bak forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav? I så fall, hvilke?

Oppsummering:

Spørsmålene i debatheftet ble drøfta i Administrasjonsutvalget sitt møte 20.11.2017.

Rådmannens innstilling:

1. Indre Fosen kommune ønsker at den disponible rammen for lønnsoppgjøret 2018 blir benyttet til generelle tillegg.
2. KS må arbeide for å videreføre gode pensjonsordninger for ansatte i kommunal sektor. Samtidig er det viktig at ordningene gir et forutsigbart kostnadsnivå for kommunen som arbeidsgiver, samt å stimulere ansatte til å forlenge sin arbeidskarriere i kommunen.
3. Indre Fosen kommune mener det er viktig at IA-avtalen blir videreført. Økt måloppnåelse er mulig ved at partene i større grad gjennomfører de tiltakene som er beskrevet i avtalen. Lokalt vil vi ha nytte av å etablere et tettere samarbeid mellom arbeidstaker, arbeidsgiver, NAV og helsetjenestene.
4. Øremerka midler må følge innføring av kompetansekrav og bemanningsnormer.