

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Sveinung Toft	FE - 49, FE - 515	15/101

Saknr	Utval	Type	Dato
023/2015	Formannskapet	PS	10.02.2015

Arbeidsgjevarpolitiske utfordringar - innspel til mellomoppgjeret 2015

Vedlegg:

Debatthefte%202015

Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

Masfjorden kommune har fylgjande tilbakemelding til spørsmåla i debattheftet «Arbeidsgjevarpolitiske utfordringar og mellomoppgjøret 2015»:

1. Fordeling av eventuelle lønsmidlar: Intensjonen med lokale forhandlingar er mellom anna å

rette opp skeivheiter og å prioritere enkelte grupper/ stillingar ut frå lokale utfordringar og behov den enkelte kommunen har. Det krev store ressursar å gjennomføre lokale forhandlingar; spesielt i kapittel 4. Me meiner at lokale forhandlingar annan kvart år (i kap. 4) stettar kommunen sine behov for lokale tilpassingar på løn.

Eventuelle lønsmidlar til disposisjon i mellomoppgjeret 2015 kan difor fordelast sentralt.

2. Endringar i hovudavtalen: Ingen spesielle merknader til dette punktet.

3. KS` bidrag i prosessen:

a. Viktig at KS bidrar til å at det vert reelle forhandlingar. Partane sentralt må formidle tydeleg kva som er mogeleg å forhandle om, og bidra til å tydeleggjere handlingsrommet for dei som skal forhandla lokalt. KS bør vidare laga utfordringsdokument der lærarane sin situasjon og behov, samt skuleeigarane sine utfordringar vert drøfta særskilt, og forslag til tiltak vert sendt på høyring til kommunane.

b. Ha oversyn over- og formidle gode døme på lokalt inngåtte avtalar, samt evalueringar/ resultat i ettertid.

4. Pensjon: a. Mange kommunar har utfordringar med rekruttering, jf. deltidsstillingar og helgeproblematikk. Det er difor viktig med pensjonsordningar som gjer at medarbeidarar har interesse av å jobba så lenge som mogeleg.

b. Pensjonsordninga er svært dyr for kommunane. Arbeidsgjevar sine kostnader har auka mykje dei siste åra, medan medlemmene sitt bidrag er konstant, noko debattheftet omtalar. I utgangspunktet må ein jobbe for at pensjonskostnadane til kommunen ikkje vert auka. Om det likevel vert innført ordningar som medfører auka pensjonskostnad, må det vurderast om medlemmane sin del også skal aukast. I utgangspunktet bør ein prøva å vidareføra novererande pensjonsystem sine hovudtrekk.

5. Leiing:

Det er viktig at KS støtter opp om lokale initiativ med planlegging og gjennomføring av leiarutvikling. KS-konsulent bør vera ein viktig ressurs for kommunane når det gjeld opplæring og leiarutvikling. Denne ressursen må vidareførast, saman med ei fleksibel ordning for bruk av OU-midlar.

Saksopplysningar:

Bakgrunn:

I samband med mellomoppgjeret i 2015 har KS sendt ut debattheftet «Arbeidsgiverpolitiske utfordringer og mellomoppgjøret 2015» til medlemne (kommunane). Medlemne vert gjennom dette invitert til dialog om mål og prioriteringar i forkant til strategikonferansane som vert arrangert fylkesvis. I forkant av strategikonferansane og fylkesmøta ynskjer derfor KS at politisk nivå i kommunane handsamer spørsmåla/ tema i debattheftet, som grunnlag for vidare arbeid. KS ønskjer spesielt at del 1 i heftet vert handsama politisk i kommunane.

Vurdering:

Rådmannen vil visa til at det er viktig at medlemspolitikken til KS vert forankrast godt, for at KS skal kunna ha ein trygg og god forhandlingsposisjon. Vidare er det viktig at det ikkje oppstår tvil om det mandatet KS har i samband med forhandlingar, og at dette attspeglar medlemskommunane sine behov og ønskjer. For Masfjorden kommune er lokale forhandlingar svært ressurskrevande, sett opp mot andre viktige oppgåver som må gjerast innanfor arbeidsgjevarfunksjonen, og ein rår difor til at ein opprettheld ordninga med lokale forhandlingar i kap. 4 berre kvart andre år. Samstundes ser ein at forankringa KS hadde i samband med det siste hovudoppgjeret i 2014 kunne vore langt betre, og at prosessane for å sikra godt eigarskap til KS sitt mandat før forhandlingar skjer er viktig i framtida. Rådmannen meiner difor at på område med stort politisk engasjement t.d. det som gjeld nye arbeidstidsavtalar og liknande bør KS sikre forankringa betre i kommunane. Til dømes kan det lagast eigne utfordringsdokument der alle sider vert drøfta grundig med forslag til tiltak. Desse dokumenta må sendast på høyring frå KS til kommunane, og til slutt drøftast og forankrast både fylkesvis og sentralt. Tilrådinga sitt punkt 3 fangar opp dette.

Mange kommunar har utfordringar med rekruttering, jf. deltidstillingar og helgeproblematikk. Det er difor viktig med pensjonsordningar som gjer at medarbeidarar har interesse av å jobbe så lenge som mogeleg. Men pensjonsordninga er svært dyr for kommunane.

Arbeidsgjevar sine kostnader

har auka mykje dei siste åra, medan medlemmene sitt bidrag er konstant, noko debattheftet omtalar. I utgangspunktet må ein jobbe for at pensjonskostnadane til kommunen ikkje vert auka. Om det likevel vert innført ordningar som medfører auka pensjonskostnad, må det vurderast om medlemne sin del også skal aukast. I utgangspunktet meiner likevel rådmannen at ein bør vera forsiktig med å gjere store endringar med eksisterande pensjonssystem, då dette har vore eit viktig gode for mange som arbeider i kommunal sektor, og har vore viktig for å behalda og rekruttera personar til kommunale stillingar.

Konklusjon

Ein rår til at formannskapet drøftar innhaldet i det arbeidsgjevarpolitiske heftet og gjer vedtak punktvis, slik at alle spørsmål vert handsama.

Formannskapet - 023/2015

FS - behandling:

Ordfører Karstein Totland gjekk gjennom saka.

Saka vart drøfta.

Røysting:

Framlegg til vedtak frå rådmannen vart samrøystes vedteke.

FS - vedtak:

Masfjorden kommune har fylgjande tilbakemelding til spørsmåla i debattheftet «Arbeidsgiverpolitiske utfordringar og mellomoppgjoret 2015»:

1. Fordeling av eventuelle lønsmidlar: Intensjonen med lokale forhandlingar er mellom anna å

rette opp skeivheiter og å prioritere enkelte grupper/ stillingar ut frå lokale utfordringar og behov den enkelte kommunen har. Det krev store ressursar å gjennomføre lokale forhandlingar; spesielt i kapittel 4. Me meiner at lokale forhandlingar annan kvart år (i kap. 4) stettar kommunen sine behov for lokale tilpassingar på løn.

Eventuelle lønsmidlar til disposisjon i mellomoppgjeret 2015 kan difor fordelast sentralt.

2. Endringar i hovudavtalen: Ingen spesielle merknader til dette punktet.

3. KS` bidrag i prosessen:

a. Viktig at KS bidrar til å at det vert reelle forhandlingar. Partane sentralt må formidle tydeleg kva som er mogeleg å forhandle om, og bidra til å tydeleggjere handlingsrommet for dei som skal forhandla lokalt. KS bør vidare laga utfordringsdokument der lærarane sin situasjon og behov, samt skuleeigarane sine utfordringar vert drøfta særskilt, og forslag til tiltak vert sendt på høyring til kommunane.

b. Ha oversyn over- og formidle gode døme på lokalt inngåtte avtalar, samt evalueringar/ resultat i ettertid.

4. Pensjon: a. Mange kommunar har utfordringar med rekruttering, jf. deltidsstillingar og

helgeproblematikk. Det er difor viktig med pensjonsordningar som gjer at medarbeidarar har interesse av å jobba så lenge som mogeleg.

b. Pensjonsordninga er svært dyr for kommunane. Arbeidsgjevar sine kostnader har auka mykje dei siste åra, medan medlemmene sitt bidrag er konstant, noko debattheftet omtalar. I utgangspunktet må ein jobbe for at pensjonskostnadane til kommunen ikkje vert auka. Om det likevel vert innført ordningar som medfører auka pensjonskostnad, må det vurderast om medlemmane sin del også skal aukast. I utgangspunktet bør ein prøva å vidareføra novererande pensjonsystem sine hovudtrekk.

5. Leiing:

Det er viktig at KS støtter opp om lokale initiativ med planlegging og gjennomføring av leiarutvikling. KS-konsulent bør vera ein viktig ressurs for kommunane når det gjeld opplæring og leiarutvikling. Denne ressursen må vidareførast, saman med ei fleksibel ordning for bruk av OU-midlar.