



KS
Postboks 1378 Vika
0114 OSLO

Referanser:
Dykkar:
Vår: 18/97 - 18/862

Saksbehandlar:
Kari Anne Iversen
kari.a.iversen@meland.kommune.no

Dato:
15.01.2018

KS sitt debatthefte, hovedtariffoppgjeret 2018

1. Kva element i oppgjeret skal prioriterast?

Generelt tillegg er føremålstenleg for alle stillingar som er knytta til garantilønsstigane. Lokale tillegg frå pott er derimot vanskeleg å handtere for desse stillingane, og det er lett for å lage lokale skeivheiter. For desse gruppene er det også vanskeleg å finne kriterium som er akseptable for organisasjonane. Dette gjeld særleg for dei store gruppene innan undervisningssektoren. Det er då lett for å lande ned på (små) generelle tillegg, - dette fordi den aktuelle organisasjonen må få ein rimeleg del av potten. Dette kunne då like gjerne vore gjort sentralt.

Lokal pott er føremålstenleg for alle direkte plasserte stillingar i kap. 4, gjerne med eit sentralt tillegg i botn. Vi vil oppfordre sentrale partar til å tydeleggjere at det ikkje finst noko som heiter «pro rata» når det gjeld fordeling av lokal pott.

Vi vil også peike på at forhandlingsbestemmelsen 4.2. 4 *Kompetanse* er vanskeleg å handtere. Organisasjonane har forventningar til at kommunen skal leggje store midlar på bordet her, noko vi ikkje har økonomiske midlar til. Vi meiner at kompetansekrav er gode pott-krav og kan løysast innan pkt. 4.2.1, i alle høve dersom sentrale partar går for pott av ein viss storleik. Vi ønskjer *ikkje* tvisteløysing på 4.2.4.

Vi vil også be om at KS ser på ansiennitetsreglane i Fellesbestemmelsene § 1. 6. avsnitt. Slik reglane er i dag kan vi få nokre urimelege utslag når ein arbeidstakar flyttar frå ein kommune til ein annan. Døme: Ufaglært arbeidstakar har tatt fagbrev i kommune A. Her vert ho då flytta i kode og gruppe, samtidig som ho beheld ansienniteten sin. Ho vert så tilsett i fagarbeidarstilling i kommune B. Her vert ho ansiennitetsberekna på nytt og får ikkje med seg den ansienniteten ho hadde opparbeidd som ufaglært. Ho går då betydeleg ned i løn (kr 60 000 i eit aktuelt tilfelle hos oss). Det er inga løysing å kompensere lønsmessig utan å gjere noko med ansienniteten, då dette vil lage skeivheiter i garantilønssystemet.

2. Pensjon

Det vert peikt på viktige aspekt ved pensjonstilpassinga under opplistinga på s. 6 i debattheftet. Det vil vere viktig at statleg og kommunal sektor jobbar synkronisert. Det vil truleg vere vanskeleg å få gjennom endringar i kommunane si ordning utan at staten har gått framfor ved lovendring.

Kommunal sektor treng framleis ei god pensjonsordning, men ordninga må vere økonomisk berekraftig over tid. Ved ei eventuell omlegging til større grad av individuell sparing til eigen pensjon bør den kommunale ordninga kunne tilby enkle og føreseielege løysingar for dei tilsette. Dagens system med 2% trekk bør få ei erstatning, med større bidrag frå den enkelte.

Særaldersgrenser er ein arv frå tidlegare tiders arbeidsliv, - fastsett på bakgrunn av korleis arbeidslivet var utforma, før arbeidsmiljølova sette krav til tilpassing og med langt dårlegare tekniske hjelpemiddel enn det vi har i dag. Særaldersgrenser har difor ikkje same relevans i dagens arbeidsliv. Vi opplever at mange grupper m/særaldersgrense gjerne vil stå i stillinga si lenger. Dette gjeld t.d. både sjukepleiarar og hjelpepleiarar. Det er då også desse gruppene som hos oss i størst grad går inn på arbeidsavtale på pensjonistvilkår.

Samordning mot privat sektor vil gi høve til jobbskifte i heile karriereløpet.

3. IA-avtalen

Vi opplever IA-arbeidet på lokalt plan som konstruktivt. I vår lokale IA-gruppe har vi den siste tida m.a. jobba med tiltak for å handtere trugslar og utagerande åtferd, høgare arbeidsaktivitet for gravide og generelt nærværarbeid. Vi har også samarbeid med NAV Arbeidslivssenter, noko som jo er eit fundament i IA-arbeidet.

Delmålet om høgare yrkesaktivitet blant seniorar vil vel truleg utspele si rolle, etter kvart som det kjem omleggingar i pensjonsordninga.

Dersom IA-avtalen vert forlenga bør KS vurdere i kva grad dei to måla « redusert sjukefråvær » og « inkludering av arbeidstakarar med lågare funksjonsevne » lar seg sameine.

Mange år med IA-avtale utan særlege resultat å vise til kva gjeld redusert sjukefråvær kan gi grunnlag for ein viss pessimisme. I seg sjølv er det likevel positivt med eit partssamansett arbeid både på sentralt og lokalt plan, både når det gjeld lågare sjukefråvær og høgare grad av inkludering. KS bør difor ikkje stille seg avvisande til framhald av IA-samarbeidet, men det bør initierast ei brei drøfting om vi treng andre verkemiddel. Er t.d. vår tariffbestemte ordning med ordinær løn i eitt år etter sjukemelding føremålstenleg/understøttande for arbeidslinja?

4. Kompetansekrav og bemanningsnormer

Krav til formalkompetanse vil alltid vere ein grunnpillars i den kommunale tenesteproduksjonen og dermed også i det kommunale stillingssystemet. Vi opplever likevel at det går mot eit system som er mykje meir rigid enn tidlegare. Det er vel ikkje så mykje KS kan gjere med ordningar som er innført gjennom lov. Vi hadde gjerne sett ei oppmjuking av kompetanseforskrifta for grunnskulen, spesielt når det gjeld vikarstillingar.

Høgare kompetanse og bemanningsnormer som gir fleire tilsette aukar kommunen sine utgifter. Dette må vere finansiert gjennom inntektssystemet til kommunen.

Om høyringsfristen

Avslutningsvis vil vi få peike på at utsendingstidspunkt av debattheftet på slutten av året og høyringsfrist medio januar gjer det vanskeleg å få til ein politisk prosess. I tida før jul er det andre tema som krev politisk fokus og merksemd, ikkje minst budsjettarbeidet. I vår politiske møtekalendar for 2018 har vi ikkje møte i formannskapet eller kommunestyret før fristen 15. januar, og politisk handsamling har difor ikkje vore mogleg.

Med helsing

Martin W. Kulild
Rådmann

Kari Anne Iversen
Personal- og organisasjonssjef

Dokumentet er elektronisk godkjent og har difor ingen signatur.

Kopi til:
Formannskapet

Mottakere:

KS

Postboks 1378

Vika

0114

OSLO