

Sakspapir

Saksbehandlar	Arkiv	ArkivsakID
Kari Anne Iversen	FE - 512	17/35

Saksnr	Utvalg	Type	Dato
08/2017	Formannskapet	PS	18.01.2017

KS sitt debathefte - mellomoppgjeret 2017

Vedlegg:

Utkast Momenter til politisk behandling Debatheftet 2017 (3)
ks_debathefte-2017_f42_nettsversjon-3

Saksopplysningar:

Saksutgreiing

I 2017 er det mellomoppgjer. Dette inneber at lønsreguleringar vert forhandla sentralt i KS-området. Forhandlingane har frist 30. april. Dersom det ikkje vert oppnådd semje, går oppgjeret til mekling. KS har som arbeidsgjevarorganisasjon fått fullmakt til å inngå sentrale tariffavtarar på vegner av medlemmene. Hovedavtalen skal vedtakast gjennom uravrøysting når forhandlingane er ferdige. I Meland kommune skjer dette gjennom vedtak i kommunestyret eller formannskapet, alt etter oppsett møteplan og kva frist som gjeld for uravrøystinga. (Alle andre A-rundskriv vert i samsvar med kommunen sitt delegasjonsreglement vedtatt av rådmannen).

Forhandlingsgrunnlaget vart langt på veg avtalt mellom partane i hovudoppgjeret i 2016. Sentrale lønstillegg, avsetning til lokale forhandlingar, berekna overheng og lønsglidning inneber at om lag 2,2 % av årsvekstramma er bunde før forhandlingane startar. Det er sett av midlar til lokal pott i kap. 4 tilsvarende 0,9% . Dersom det viser seg at totalramma gir auka disponible midlar, kan desse eventuelt nyttast til å auke potten utover avtalt 0,9%, eller ein kan endre verknadstidspunkt til tidlegare enn 01.09.17. Det siste vil gi lågare overheng i 2018. Dei sentrale forhandlingane er aktuelle for kap. 4 i HTA, for stillingar i kap. 3 og 5 vert det som vanleg ført årlege lokale forhandlingar etter dei reglane som gjeld for dette.

I tillegg til lønsreguleringane i kap. 4 skal KS hausten 2017 reforhandle Hovedavtalen og 3 særavtarar (kommunelegeavtalen, arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale og barnehagehageavtalen.) Det er ikkje lagt til grunn at pensjon skal bli ein del av mellomoppgjeret i 2017.

Vurdering

KS har i debatheftet reist i alt 5 spørsmål som dei ønskjer behandla politisk i den enkelte kommune.

1. Korleis kan ein eventuell endra disponibel ramme nyttast til å justere den lokale potten?
I utgangspunktet vurderte administrasjonen det slik at behovet for lokal pott i kap. 4 ville

bli noko mindre ved innføring av garantilønssystemet, m.a. fordi dette systemet vidarefører alle tillegg, og lønsauke vert ikkje «spist opp». Vi ser no at det likevel er problematisk at vi ikkje hadde lokal pott i 2016. På tross av garantilønssystemet har det oppstått nokre skeivheiter, t.d. ved rekruttering, som vi ikkje har hatt høve til å rette opp. Hausten 2017 vil det vere 3 år sidan siste runde med pott-forhandlingar i kap. 4, noko som er klart uheldig.

I tillegg til å rette opp skeivheiter, har vi også behov for å kunne nytte pottforhandlingane til å honorere gjennomført etter/vidareutdanning. Vi er klar over at HTA opnar for særskilte forhandlingar med grunnlag i kompetanse (§ 4.2.4), men det vert svært kostnadskrevjande for kommunen dersom alle desse krava skal løysast utanom pott-forhandlingane. Vi treng det handlingsrommet som ein lokal pott gir, og dersom det vert aktuelt med utvida ramme, vil vi tilrå at sjølve potten vert auka, og at ein då altså ikkje løyser dette ved å regulere verknadstidspunktet.

Vi vil også få nemne at § 4.2.4 vert opplevd som ein litt problematisk forhandlingsheimel. Vi registrerer m.a. at organisasjonane har svært store forventningar til bruk av denne heimelen t.d. med framsetjing av omfattande gruppekrav. Organisasjonane vil også gjerne gi § 4.2.4 karakter av automatikk, med fikserte krav for t.d. 30 studiepoeng, og der heimelen i seg sjølv skal fungere som ein slags «ekstra linje» i garantilønstabellen. Vi kan sjølv sagt avklare lokalt bruken av denne forhandlingsheimelen, men det er klart uheldig når vi får eit stort forventningsgap mellom det organisasjonane legg til grunn og det kommunen har økonomisk rom for. Ordlyden i § 4.2.4 burde difor har vore tona noko ned. Det bør slåast fast at heimelen er ein særbestemmelse, ikkje eit alternativ som kan nyttast til omfattande gruppekrav når vi manglar lokal pott.

2. Ser kommunen behov for endringar i Hovedavtalen? I så fall – kva for endringar?

Hovedavtalen er eit godt fungerande samarbeidsdokument, som er svært viktig at kommunen skal kunne løyse alle oppgåvene sine på ein god måte.

Vi prøver i vår handsaming av permisjonssøknader å skilje mellom opplæring i rolla som tillitsvald etter HA og opplæring i andre reint organisatoriske oppgåver. Det er naturleg at arbeidsgjevar må ta sin del av kostnadene ved tillitsvaldopplæring, men vi meiner at organisasjonane bør ta eit større ansvar for den organisatoriske delen og det aktivitetsnivået dei ønskjer å ha på dette området. Her kan grenseoppgangen for arbeidsgjevar sitt ansvar gjerast endå tydelegare.

3. Ser kommunen behov for særskilte endringar i særavtalane om har utløp i 2017? I så fall – kva for endringar?

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet har vore til uttale hos rektorane. Dei har ingen merknader til gjeldande avtale. Kommunen har heller ikkje merknader til gjeldande avtaletekst i dei to andre særavtalane som skal reviderast.

4. Kva kan bidra til at fleire personar, som i dag står utanfor arbeidslivet, vert tilsett i ordinære stillingar i kommunen?

Vår erfaring er at overgang frå ulike praksisordningar/hospitantordningar til ordinær tilsetjing er eit vanskeleg punkt. Alle kommunar legg til grunn kvalifikasjonsprinsippet ved tilsetjing, dette med utgangspunkt både i arbeidsmiljølova og HTA. Vi ser ikkje at vi per i dag har heimel, korkje i lov eller avtaleverk, til å gi personar utanfor arbeidslivet fortrinnsrett ved tilsetjing. I dagens HTA § 2.2 har vi formuleringar som omhandlar underrepresentert kjønn og også tenestetid i kommunen. Det bør kan hende drøftast om også utanforskap frå arbeidslivet kan komme inn i avtaleverket som eit kriterium ved

vurdering av fortrinnsrett. Krava til kvalifikasjonar må likevel liggje fast.

5. Korleis kan NAV gi kommunen som arbeidsgjevar god og føremålstenleg bistand, slik at fleire kjem i jobb?

Kommunen har krav til kompetanse i mest alle stillingar som vert lyst ut. Lista over ufaglærte stillingar har skrumpa monaleg over dei siste åra. For assistentstillingar kjem krav til fagbrev inn med full tyngde, og ein del fagarbeidarstillingar vert gjort om til stillingar med krav om høgskuleutdanning.

Vi registrerer eit høgt aktivitetsnivå frå NAV og arbeidsmarknadsverksemdene når det gjeld å leite opp praksisplassar innan økonomi og merkantile tenester. Dette er område som er i stor endring i alle kommunar. Fleire og fleire økonomifunksjonar vert digitaliserte, og aktivitetsauke vert møtt med automatisering, ikkje stillingsauke. Også reine sekretærstillingar er på veg ut. Vi kan gjerne ta imot praksiskandidatar til desse arbeidsområda, men vi har som regel ikkje ledige stillingar, og praksisperioden fører difor heller sjeldan til tilsetjing i ordinær stilling.

Nøkkelen til innpass i arbeidslivet er heilt klart kompetanse, og her kan truleg NAV rette større innsats inn mot å kvalifisere dei som står utanfor. Det vil då vere viktig å analysere kva type arbeidskraft og kva for kompetanse som er etterspurd i kommunane. I Meland har vi m.a. etterspørsel etter kompetent personell innan pleie og omsorg. Vi har til ei kvar tid ledige stillingar innan dette feltet og kunne såleis sysselsett endå fleire personar enn det vi gjer i dag.

Folkehelse: Ikkje relevant i saka.

Miljø: Ikkje relevant i saka.

Økonomi: Det vil truleg vere samsvar mellom totalramme i oppgjeret og dei føresetnadene som dannar grunnlag for overføringane til kommunane gjennom statsbudsjettet.

Framlegg til vedtak:

«Formannskapet viser til vurderingsdelen av saka, der Meland kommune sine innspel og merknader til KS sine 5 spørsmål kjem fram.»

Formannskapet - 08/2017

FS - behandling:

FS - samrøystes vedtak:

«Formannskapet viser til vurderingsdelen av saka, der Meland kommune sine innspel og merknader til KS sine 5 spørsmål kjem fram.»