



Hovudtariffoppgjeret

1. Kva element i oppgjeret (eks. generelle tillegg, lokal pott eller andre godtgjeringar) skal prioriterast innanfor den disponible ramma?

Generelle tillegg og lokal pott er ønskeleg innanfor den disponible ramma. Men med ei moderat disponibel ramme, bør det ikkje setjast av midlar til lokal pott og KS bør prioritera generelle, sentrale tillegg.

Det bør setjast av midlar til å auka ulempetillegga for helg, kveld og natt.

Offentleg tenestepensjon

2. Er det andre tema eller målsettingar KS bør ta med seg i det vidare arbeidet med ny offentlig tenestepensjon?

Kommunal sektor treng framleis ein god pensjonsordning, men ordninga må vere økonomisk berekraftig over tid. Dagens system med 2% trekk bør få ei erstatning, med større bidrag frå den enkelte. Ordninga bør og føra til enklare og lettare overgangar mellom offentlig og privat sektor.

Det er viktig å oppretthalde like pensjonsreglar for alle kommunalt tilsette, uavhengig av pensjonsmedlemskap i lovfesta statleg pensjonsordning (undervisningspersonale og sjukepleiararar) eller pensjonsmedlemskap i samsvar med Hovudtariffavtalen. Overføringsavtalen bør vidareførast slik KS føreslår. I harmoniseringssamtalar med departementet er det viktig at KS syner fram område der staten og kommunane er ulike og kan ha ulike interesser. (eksempel: samansetjing av arbeidsstokk)

Det er naudsynt med ein gjennomgang av særaldersgrensene i offentlig sektor generelt.

IA-avtala

3. Kva skal vere KS sin posisjon i drøftingar om vidare samarbeid om eit inkluderande arbeidsliv?

a) Korleis kan eit vidare samarbeid mellom myndighetene og partane i arbeidslivet bidra til å stimulere til nytenking og ny giv i arbeidet med å redusera sjukefråveret og inkludere fleire i arbeid?

IA-avtalen må reviderast. I arbeidet basert på noverande avtale opplever vi at dei ulike delmåla står mot kvarandre i ein del samanhengar. Ei ny avtale bør klargjere og sikre at måla dreg i same retning.

Det vert forventa at det vert gjort gode forskingsbaserte evalueringar av røynsler med og resultat av IA-avtala. Nye tiltak må vera forskingsbaserte. Nytenking er ein føresetnad for «ny giv».

Partssamarbeidet har klart sin eigenverdi, men må ikkje ha som uønskt konsekvens at viktige verkemedel ikkje vert drøfta.

b) Korleis bør eit vidare samarbeid på nasjonalt nivå innrettast for å bidra til økt måloppnåing i kommunal sektor?

Vidare samarbeid på nasjonalt nivå bør vera fundert på forskingsresultat både frå nasjonal og internasjonal forskning. For å oppnå betre måloppnåing i kommunal sektor, må samarbeidet på nasjonalt nivå innrettast slik at dei særlege utfordringane som kommunal sektor slit med, vert løfta fram.

c) Kva for andre modellar enn eit vidare nasjonalt samarbeid kan være naudsynt for å oppnå målet om redusert sjukefråver og eit meir inkluderande arbeidsliv i kommunal sektor?

Dersom partane i den nasjonale avtala skal etablera andre modellar enn dagens IA-avtale, må dette vera fundamentert i forskning eller erfaringar frå land me lett kan samanlikne oss med. Det viktige arbeidet med å redusera sjukefråveret og få eit meir inkluderande arbeidsliv må skje i den einskilde kommune og ikkje på nasjonalt nivå. Eit meir profesjonelt samarbeid mellom NAV og kommunane kan vera ein veg å gå. (spesielt for delmål 2 i avtalen)

Bemanningsnormer og kompetansekrav

4. Korleis bør KS reagere på nye framlegg til bemanningsnormer og kompetansekrav?

a) Bør KS kunne akseptera nye framlegg til bindande bemanningsnormer og/eller kompetansekrav under visse føresetnader? I fall, kva for føresetnader?

KS bør forholde seg prinsipielt i utgangspunktet.

Bemanningsnormer reduserer kommunane sitt handlingsrom for å kunne gjera eigne prioriteringar og sikra kvalitet gjennom lokal kunnskap. Sentrale bemanningsnormer reduserer fleksibilitet og tilpassing mellom oppgåver og ressursar. Bemanningsnormer på høgt nivå gir færre negative konsekvensar enn normer på tenesteeiningsnivå.

På same vis vil einsidige, absolutte kompetansekrav ikkje sikra kvalitet i dei kommunale tenestene. Så lenge lovverket inneheld krav til tenesta som skal ytast, bør det vera opp til den einskilde kommune å avgjera korleis ein sikrar god nok kvalitet. Kommunane opplever at det no er ein ny tendens med meir rigide kompetansekrav enn tidlegare.

Subsidiært må KS krevja dokumentert fullfinansiering om bemanningsnormer og kompetansekrav likevel vert vedteke.

b) Bør KS i staden peike på andre verkemedel for å ivareta dei nasjonale omsyna som ligg bak framlegg om bemanningsnormer og kompetansekrav? I fall, kva for verkemedel?

Ressurs og resultat er aldri 1 til 1 relasjonar. Ressurslikskap gir ikkje resultatlikskap. Det finst det god forskingsbasert dokumentasjon på.

I staden for bindande bemanningsnormer er det mogleg å leggja til grunn rettleiande normer som kan tilpassast lokale behov og prioriteringar.

Paradoksa vert synlege når den nye bemanningsnorma for lærarar som skulle ivareta «nasjonale rettferdsomsyn», endar opp med store påplussingar til store og rike kommunar.

Det er viktig at KS peiker på at dei overordna styringsprinsippa i regjeringas perspektivmelding ikkje vert følgt opp i ei rekkje enkeltsaker.

