



## Saksutskrift

### Innspill til KS strategikonferanse 2018

Arkivsak-dok. 18/00085-1  
Saksbehandler Nina Smith

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Formannskapet	22.01.2018	7/18

#### Formannskapets behandling 22.01.2018:

#### Votering:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

#### Formannskapets vedtak 22.01.2018:

Vestby kommunes innspill til strategier til mellomoppgjøret 2017 vedtas og oversendes KS.

---

Saksutskriften bekreftes  
Vestby, 23.januar 2018

Elin Tokerød  
Formannskapssekretær

*Dokumentet er elektronisk godkjent*

## **Saksfremlegg**

### **Rådmannens innstilling:**

Vestby kommunes innspill til strategier til mellomoppgjøret 2017 vedtas og oversendes KS.

### **Vedlegg:**

Debattheftet 2018

## **SAKSUTREDNING:**

### **Bakgrunn for saken:**

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.

På denne bakgrunn legges spørsmålene i debatthefte ut til drøfting i formannskapet. Rådmannen legger med dette frem momenter/ forslag til svar på de ulike spørsmålene som fremmes i debattheftet.

Kommunen har frist til 31. januar for å sende sitt innspill til KS Akershus. Fylkesstyret KS Akershus har bedt rådmannsutvalget om å utarbeide et forslag til uttalelse som skal behandles av Fylkesmøtet. Uttalelsen skal behandles i Fylkesmøtet 15. februar. Fylkesmøtets vedtak vil bli oversendt Hovedstyret, og inngå som en viktig del av KS sitt forhandlingsmandat.

### **1. 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. Særavtaleforhandlinger godkjennes gjennom vedtak i KS Hovedstyre.

KS har nå sendt ut årets debatthefte 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 for eksempel 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.

### **2. 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 om lag en av ti 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.

### **3. Hvordan møte forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav?**

KS spør i debattefttet 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.

## **Vurdering:**

Vurdering på spørsmål i debatthefte:

**1. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks generelle tillegg, lokal pott eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen?**

Vestby kommune mener det bør gis en viss lønnsøkning gjennom sentrale tillegg, men at det avsettes noe midler til å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger i 2018 (minst 1 %).

**2. Er det andre temaer eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenstepensjon?**

Vestby Kommune stiller seg bak KS' mål for tilpasninger. Det mest sentrale er å ha sterke insentiver slik at ansatte velger å stå lenge i arbeid.

Særaldersgrensene må gjennomgås da arbeidslivet har utviklet seg vesentlig siden de ble etablert. Ny pensjonsordning for offentlig ansatte må være god og forutsigbar både for ansatte og for kommunene.

**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?**

Det er viktig at videre arbeid er kunnskaps- og forskningsbasert: Hva virker og hva virker ikke. Det må være en felles forståelse for at nytenkning og ny giv må omfatte både arbeidsgiversiden, arbeidstakersiden, legene og NAV. Det må legges til rette for økonomiske rammebetingelser både for den ansatte og arbeidsgiver f.eks. i form av ulike tilskudd og eventuell gjeninnføring av aktiv sykmelding. Vestby Kommune ønsker å påpeke en mulig motsetning ved mål om økt inkludering og arbeid med heltidskultur.

**b. Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?**

I det videre arbeidet om et inkluderende arbeidsliv bør KS involvere kommunene til erfaringsutveksling og evaluering av foreslåtte ordninger. Det bør vurderes om virkemidlene treffer de behovene og ønskene kommunene har.

**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?**

For å sikre like forhold og like muligheter anses et videre nasjonalt samarbeid som hensiktsmessig. Det bør samtidig stimuleres til et større regionalt samarbeid, for eksempel i regi av NAV arbeidslivssenter. Eventuelt kan nytenkning være at kommunene/arbeidsplassene får mer tillitt til å håndtere økonomi og virkemidler/tiltak.

**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?**

Vestby Kommune stiller seg bak en overordnet strategi om økt kompetanse. Forutsetninger bør være at de finansieres fullt ut og at det settes tilstrekkelig tidsperspektiv for gjennomføring av kompetanseheving på ansatte.

**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?**

Det bør stimuleres til lokale kompetanseutviklingstiltak f.eks. ved bruk av OU-midler til utdanning av voksne arbeidstakere. Det er viktig at kommunene gis mulighet til å se helhet og sammenheng i tjenestetilbudene slik at ressurser og kompetanse blir benyttet på en god måte ut fra lokale forhold. Kommunene bør i stor grad gis frihet til selv å prioritere behov for type kompetanseutvikling.

**Konklusjon:**

Rådmannen anbefaler at Vestby kommune fremmer uttalelse til KS som ovenfor.