



## Tariff - innspill til KS debathefte 2018

Saksbehandler: Wenche Vedhugnes

Saksnr.: 18/00036-1

---

**Behandlingsrekkefølge**

**Møtedato**

---

Administrasjonsutvalget

### Rådmannens innstilling:

Ås kommune gir innspill til KS debathefte 2018 i tråd med svarene 1-4 som fremkommer i saksutredningen

Ås, 02.01.2018

Trine Christensen  
Rådmann

Navn etat-/stabssjef  
Tittel etat-/stabssjef

**Avgjørelsesmyndighet:** Administrasjonsutvalgets arbeidsgiverrepresentanter

**Behandlingsrekkefølge:** Administrasjonsutvalget

### Vedlegg:

KS debathefte 2018

### Vedlegg:

1. KS Debattheft 2018

**Øvrige relevante dokumenter som ligger i saken:** Ingen

**Saksbehandler sender vedtaket til:** KS Akershus

## Saksutredning:

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. Spørsmålene er:

1. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks generelle tillegg, lokal pott eller andre godtgjøringer) skal prioriteres innenfor den disponible rammen?
2. Er det andre temaer eller målsettinger KS bør ta med seg i det videre arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon?
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?
  - b. Hvordan bør et videre samarbeid på nasjonalt nivå innrettes for å bidra til økt måloppnåelse i kommunal sektor?
  - 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?
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?
  - 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?

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 blant annet Ås kommune 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 kommunenes 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 debathefte for å sikre bred forankring hos medlemmene gjennom politiske prosesser i hver kommune og fylkeskommune og på de fylkesvise strategikonferansene.

# Ås kommune

*Kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret. I Ås kommune er dette delegert til arbeidsgiverrepresentantene i Administrasjonsutvalget, og rådmannen legger derfor frem problemstillingene og spørsmålene i debattheftet til politisk behandling i administrasjonsutvalget.*

## 1. Hovedtariffoppgjøret 2018 - 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 f.eks kvelds- og helgetillegg.

*Svar 1: Rådmannen er av den oppfatning at den disponible rammen først og fremst bør gå til generelt lønnstillegg for ansatte i kapitel 4. Lokale lønnsforhandlinger er krevende å gjennomføre og tar store ressurser uansett pottens størrelse. I tillegg skapes urealistiske forventninger i organisasjonen. Rådmannen mener potten bør være størst mulig når slike forhandlinger skal gjennomføres, og at forhandlingspotten ikke bør utgjøre mindre enn 1 % av lønnsmassen. Rådmannen mener en regulering av godtgjøringer som kvelds-, natt- og helgetillegg er viktig for å sikre rekruttering. Tilleggene har stått stille lenge. Vi erfarer at det er vanskelig å få søkere til både natt- og turnusstillinger. Konkurransen i østlandsområdet er også stor, spesielt mot sykepleiere/vernepleiere. Vi konkurrerer med statlig sektor og privat sektor. En økning i tilleggene vil bidra til at kommunen blir mer konkurransedyktig og også til å motivere for turnusarbeid.*

## 2. 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.

# Ås kommune

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.

*Svar 2: Rådmannen mener det er viktig å videreføre overføringsavtalen. Den er viktig for å bidra til mobilitet av arbeidskraft mellom arbeidsgivere i offentlig tjenstepensjonsordninger. Rettigheter for både nåværende og fremtidige ansatte må trygges for å skape mobilitet. Gode pensjonsrettigheter er også viktig for rekrutteringen. Samtidig er det avgjørende for arbeidsgiver å ha forutsigbare, stabile og kostnadsbesparende pensjonsutgifter.*

### 3. 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. 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.

*Svar 3: Ås kommune har egne rutiner for sykefraværsoppfølging, og godt samarbeid lokalt. Dette arbeidet fungerer godt og vil fortsette uavhengig av IA-avtalen. Sykefraværet har vært stabilt de senere år i Ås, med en liten nedgang de siste årene. I 2016 var sykefraværet 7,5 %. I Ås kommune er AFP-uttaket (KLP) ved alder 62 – 64 år lavere enn i andre sammenlignbare kommuner som har pensjonsavtale i KLP.*

*Rådmannen mener sykefraværet i kommunene er en naturlig konsekvens av at kommunene tar samfunnsansvar og tilrettelegger/tilsetter flere med redusert funksjonsevne. I tillegg har kommunene ansvar for mange tjenester som tradisjonelt er fysisk krevende, og derfor medfører høyere sykefravær. Likevel er sykefraværet i liten grad arbeidsrelatert. Rådmannen mener IA-avtalens mål 1 om reduksjon i sykefraværet gis for mye oppmerksomhet nasjonalt. Ås kommune har lav*

# Ås kommune

*arbeidsledighet nasjonalt sett. For samfunnet generelt er mål 2 Hindre frafall og øke sysselsettingen av personer med nedsatt funksjonsevne og mål 3 Yrkesaktivitet etter fylte 50 år også svært viktig. Disse målene bør det sentralt arbeides mer aktivt med.*

*Når nesten alle får delta i arbeidslivet, vil konsekvensen også være økt sykefravær. Derfor blir det ikke riktig å ha alt fokus på sykefraværsprosent og mål 1. KS bør prioritere metoder som fokuserer på indre motivasjon for arbeid, økt fokus på nærvær og forebygging av fravær. Det er viktig at KS også bidrar til at tilretteleggingstilskuddet arbeidsgiver kan søke om hos NAV, opprettholdes og at søkeprosessen forenkles betydelig for kommunene.*

## 4. Hvordan møte forslag om bemanningsnormer og kompetansekrav?

KS spør i debatheftet 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 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.

*Svar 4: Rådmannen mener bemanningsnormer og kompetansekrav kan være et virkemiddel for å bidra til likt nivå på kommunale tjenester på tvers av kommunene. Det er viktig at slike krav ikke står i veien for lokaldemokratiet og arbeidsgivers handlingsrom. Juridisk bindende bemanningsnormer og kompetansekrav må kompenseres økonomisk fullt ut slik at andre kommunale tjenester ikke må nedprioriteres. Det er også viktig at utdanningsinstitusjonene har mulighet til å utdanne tilstrekkelig antall for å møte nye krav til bemanningsnormer og kompetanse.*

### **Økonomiske konsekvenser:**

Lønnsoppgjøret 2018

### **Alternativer:**

Ikke avgi innspill.

**Konklusjon med begrunnelse:** Se saksutredningen ovenfor.

**Kan vedtaket påklages?** Nei

**Ikrafttredelse av vedtaket:** Oversendes KS Akershus for videre behandling.