

Saksframlegg

Saksbehandlar: Toril Einarsen, Fylkesrådmannen
Sak nr.: 17/9391-3

Debatthefte 2018 - KS Spør

Fylkesrådmannen rår fylkesutvalet til å gjere slikt vedtak:

- 1) Det bør ikkje gjennomførast lokale forhandlingar dersom den lokale potten vert under 1,5 %.
- 2) Sogn og Fjordane fylkeskommune har ikkje forslag til fleire element/målsetjingar i det vidare arbeidet med ny tenestepensjon.
- 3) Det er ikkje naudsynt å vidareføre intensjonsavtalen (IA-avtalen) i den form den har no.
- 4) Ressursane bør brukast mest mogleg rasjonelt ut frå lokale forhold.

Vedlegg:

- Debatthefte – KS spør

Andre relevante dokument i saka:

SAKSFRAMSTILLING

«Debatthefte – KS spør. Hovudtariffoppgjoret 2018, IA, pensjon og bemanningsnormer»

Fylkesrådmannen viser til «Debatthefte KS spør - Hovudtariffoppgjoret 2018, IA, pensjon og bemanningsnormer», sendt ut i samband med KS sin strategikonferanse 8. og 9.02.18 (vedlegg).

Våren 2018 er det hovudoppgjer. Det betyr å reforhandle hovudtariffavtalen og å gjennomføre sentrale lønsforhandlingar. Debattheftet dannar grunnlag for brei forankring av mandatet hos medlemane, og både kommunar og fylkeskommunar vert oppfordra til å handsame dette politisk. Tema vil vidare bli tatt opp på dei fylkesvise strategikonferansane som KS arrangerer på nyåret 2018. Konferansen er eit ledd i arbeidet med å utarbeide KS sitt mandat for hovudoppgjoret 2018.

Dette notatet legg til rette for drøfting og vedtak i FU. Fylkesrådmannen sender vedtaket til KS Sogn og Fjordane etter møtet i FU.

I tillegg til Hovudtariffoppgjoret ber KS om innspel på følgjande:

- **Pensjon.** Partane har starta opp att arbeidet med fornying av offentleg tenestepensjon hausten 2017. Dette blir viktig i 2018.
- **IA – avtalen.** I over 16 år har partane i arbeidslivet vore samd om IA- avtalen. Avtaleperioden går ut i 2018. Det er forventa at regjeringa vil invitere partane i arbeidslivet til drøftingar om det vidare arbeidet med eit inkluderande arbeidsliv
- **Bemanningsnormer og kompetansekrav.** Dei siste åra har det blitt stilt krav til bemanningsnormer for kommunale og fylkeskommunale tenester. Korleis bør KS møte slike forslag?

1. Lokale forhandlingar 2018

Norsk økonomi har snudd frå nedgang til moderat vekst - som ein forventar vil fortsetje. Truleg vil dette gje ein gradvis høgare lønsvekst dei næraste åra. Sjølv om dei økonomiske utsiktene er noko betre, er det likevel forventa eit forsvarlege og moderate oppgjjer der resultatet frå frontfaget vert lagt til grunn.

Verknadstidspunkta for sentrale tillegg og lokale forhandlingar i 2017 bidreg til eit overheng på om lag 1,6 %. Saman med ei anslått lønsgliding på 0,2 %, inneber det at 1,8 % av årslønsveksten er bunden opp før forhandlingane startar. Dette vil utgjere ein stor del av den forventa årslønsveksten i 2018. M.a.o. vil det økonomiske handlingsrommet til partane i kommunalt tariffområde vere lågt.

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

Vårt svar: Om den lokale potten vert under 1,5 % er vårt forslag at lønsoppgjoret vert gjennomført sentralt, utan avsette midlar til lokale forhandlingar.

Grunngjeving: Storleiken på den disponible ramma vil vere eit viktig utgangspunkt for kor mange element som kan avtalast. Dei siste åra har fylkeskommune si tilbakemelding til KS vore at ramma som vert tildelt til lokale forhandlingar må ha ein storleik som gjer det mogleg at vi kan nytte denne til å nå dei måla som til ei kvar tid er lagt for verksemda.

2 Offentleg tenestepensjon

Tenestepensjonsordningane i Statens pensjonskasse er heimla i lovverket, og kan difor endrast av Stortinget. Tenestepensjonen i KS sitt tariffområde ligg i Hovudtariffavtalen og må difor endrast gjennom forhandlingar. I fylkeskommunen er tilsette fordelt på både ordningane.

Pensjonsreglane i stat og kommune har lenge vore tilnærma like. Ei overføringsavtale sikrar at arbeidstakarar som har vore medlemmar av fleire offentlege tenestepensjonsordningar, får pensjon som om dei heile tida har vore medlemmar av ei og same pensjonsordning.

Tilbakemeldinga til KS dei siste åra har mellom anna vore at det er viktig at pensjonsordninga vert opplevd som god og trygg, og er med å styrkjer rekrutteringa.

KS spør: Er det andre temaer eller målsettinger KS bør ta med seg i det vidare arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon

Vårt svar: Sogn og Fjordane fylkeskommune har ikkje forslag til fleire element eller målsetjingar i det vidare arbeidet med ny tenestepensjon.

Grunngjeving: Sogn og Fjordane fylkeskommune meiner dei måla KS har for tilpassing av offentlig tenestepensjon er relevante.

3 Reforhandling av IA – avtalen 2018?

Dagens avtaleperiode går ut 2018. Det er forventa at regjeringa vil invitere partane i arbeidslivet til drøftingar om korleis arbeidet med eit inkluderande arbeidsliv kan takast vidare etter at IAavtalen er gått ut.

Sidan 2001 har det samla sjukefråværet i Noreg gått ned. I same periode har deler av kommunesektoren likevel hatt auka sjukefråvær. Dette gjeld spesielt område som helse/omsorg og barnehagar.

Det er framleis for mange som fell ut av arbeidslivet eller ikkje kjem inn i arbeidslivet, av helserelevante grunnar.

KS spør: 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 om redusere sykefraværet og inkluderer 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

Vårt svar: Fylkeskommunen har gjennom kunnskapsoverføring og tilpassing til seinare lovregulering for oppfølging av sjukmeldte, inkludert tilrettelegging på arbeidsplassen, fått etablert faste arbeidsformer på dette feltet. Vi har godt innarbeidde rutinar som uavhengig av IA-avtalen vil bli vidareført. Vi finn det difor ikkje naudsynt å vidareføre intensjonsavtalen i den form den har no og med dei 3 hovudmåla som ligg i avtalen (reduksjon av sjukefravær, hindre fråfall og forlenging av yrkesaktiviteten). Verkemidlane i IA-avtalen, som utvida moglegheit til å nytte eigenmeldingar, kan vi vidareføre innanfor lova. Vi ser også at tilskotsordningane knytt til IA-avtalen blir endra og vi oppfattar at dei delvis har utspelt si rolle. Eigen kontaktperson i NAV-arbeidslivsenteret er mindre viktig.

Grunngjeving: Verksemda vår har innretta innsatsen mot IA-avtalen sine 3 hovudmål. I arbeidet med å redusere sjukefraværet har vi stabilisert måtalet til å liggje i underkant av 5 %. Gjennom verksemda sin arbeidsgjevarpolitikk (seniorpolitiske tiltak) har vi hatt ei positiv utvikling ved at tilsette står lenger i arbeid. Vi har lagt til rette for sjukmeldte og tilsette som elles måtte vere meir borte frå arbeidet/gått ut av løna arbeid. Når vi lyser ut stillingar er det med stor openheit, for å gi rom for større mangfald og likestilling.

Sogn og Fjordane fylkeskommune vil i sitt vidare arbeid få god hjelp og støtte gjennom dei tenestene som Idébanken yter. Idébanken er ei informasjonsteneste om inkluderande arbeidsliv, der vi kan få idear, inspirasjon og verktøy til hjelp i arbeidet med inkluderande arbeidsliv. Her blir idear, kunnskap og verktøy om sjukefravær, arbeidsmiljø, seniorpolitikk og inkludering formidla. Idébanken er også ein solid kunnskapsformidlar som er til god nytte i arbeidet med inkluderande arbeidsliv i arbeidskvardagen.

Gjennom NAV-Arbeidslivsenter blir det gitt mange tilbod om kurs. Dei siste åra har senteret nytta webinar til å formidle kunnskap. Dette er ein fleksibel modell kor kunnskap kan formidlast til den tilsette ved eit passande høve.

Om IA-avtalen ikkje vert vidareført kan ev. innføring av karensdagar bidra til ein høgare terskel for uttak av første fråvær. Truleg vil karensdagar bli mindre målretta då korttidsfraværet er høvesvis lite. Eit anna område er å styrke bedriftshelsetenesta si rolle som systemrådgjevar. Om mogleg bør ein vurdere å samordne institusjonar og tiltak som ulike bidragsytarar rettar mot verksemda, til dømes `Idébanken, NAV arbeidslivsenteret, Senter for seniorpolitikk og STAMI.

4. Bemanningsnormer og kompetansekrav

I den politisk debatten er det merksemd om bemanningsnormer som verkemiddel i staten si styring av kommunar og fylkeskommunar. Dei seinaste åra har det og kome fleire lovkrav knytt til kompetanse. Grunngjeving er mellom anna rettstryggleik, kvalitet i tenestene, likhet og likeverd.

KS har tatt til ordet for at både bemanningsnormer og faglege kompetansekrav i all hovudsak må vere rettleiande. Ev. bindande normer må vere utforma på eit overordna nivå og ikkje knytt til verksemdsnivå for å unngå m.a. arbeidsgjevar sitt handlingsrom vert avgrensa.

KS spør: 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?

Vårt svar: Sogn og Fjordane fylkeskommune er skeptisk til bemanningsnormer.

Grunngjeving: Vi meiner ressursane bør brukast mest mogleg rasjonelt ut frå lokale forhold. Spesielt viktig er dette i små einingar.

Kompetansekrava som er aktuelle påverkar ikkje elevar i dei vidaregåande skulane. Vi er kjend med at det m.a. blir drøfta kompetansekrav til rektorar. Det er all grunn til å stille spørsmål ved om slike nasjonalt definerte kompetansekrav i den type stilling gir betre tenester. I tillegg er det utfordrande nok å tilsette i desse stillingane.