



Notat

Til: Fylkesutvalet, møte 27. januar 2016

Frå: Fylkesrådmannen

Tariff 2016 - Hovudtariffoppgjeret 2016

Det vert synt til debathefte « KS spør – Hovudtariffoppgjeret 2016» som er sendt ut i samband med KS sin strategikonferanse 2016. Notatet omhandlar i hovudsak sentrale problemstillingar som kan bli aktuelle i tariffoppgjeret 2016 og gir nyttig bakgrunnsinformasjon.

Det er fylkestinget/kommunestyret som har det overordna arbeidsgjevaransvaret og KS ber difor om at problemstillingane og spørsmåla i debathefte vert behandla politisk. Svara vil vere bidrag til vedtak som skal fattast av KS fylkesmøte (eller fylkesstyret) i etterkant av strategikonferansane (februar) og inngå som ein viktig del av hovudstyret sitt grunnlag for å gje eit mandat i høve årets lønsoppgjer. På strategikonferansane vil meir utfyllande og oppdatert informasjon bli presentert og danne grunnlag for dialog og debatt.

Fylkesrådmannen legg gjennom notatet til rette for ei drøfting i FU. Notatet er avgrensa til å drøfte relevante fylkeskommunale problemstillingar. Etter drøftinga vil fylkesrådmannen formidle vårt syn til KS. Denne måten å handtere saka på er i samsvar med tidlegare praksis.

Sentralt lønsoppgjer

KS spør:

Hvilke elementer i oppgjøret (f. eks. lokal pott eller generelle tillegg) skal prioriteres?

Hovudtariffavtalen sitt løns- og forhandlingssystem er eitt av fleire verkemiddel for å behalde og rekruttere arbeidstakarar. Det er meint å skulle gje nødvendig fleksibilitet for å kunne skaffe viktig kompetanse og arbeidskraft.

Dei fleste arbeidstakarane i tariffområdet er omfatta av systemet med sentral lønsdanning (HTA kapittel 4). Sentrale lønstillegg gjeld arbeidstakarar i kapittel 4 og sikrar desse ei lønsutvikling uavhengig av lokale tilhøve (verksemdsmål, rekrutteringsutfordringar, arbeidsutøving og liknande). Arbeidsgjevar lokalt har ingen styring med desse tilleggga.

Ved hovudoppgjer vert det vanlegvis sett av ein pott til fordeling ved lokale forhandlingar. Den lokale potten kan vere sterkt styrt gjennom sentrale føringar eller gje den lokale arbeidsgjevar eit handlingsrom. Storleiken på arbeidsgjevar sitt handlingsrom er avhengig av kor stor del av potten som skal handterast lokalt. Dei siste åra har den lokale potten vore kring 1%. Om ein lokalt skal kunne nytte potten som eit lønspolitisk styringsverktøy, m.a. til å prioritere arbeidsgrupper det er vanskeleg å rekruttere, bør den lokale potten aukast monaleg. Lokalt vil det vere behov for å nytte potten fleksibelt og potten må ha ein storleik som gjer at vi kan gjennomføre lokale forhandlingar som tek i vare og prioriterer arbeidsgjevar sin lokale profil og som i minst mogleg grad fører til skeivheiter i lønsdanninga lokalt.



Leiarar med økonomi-, budsjett- og personalansvar og stillingar med høgare akademisk utdanning får løna si fastsett gjennom årlege lokale lønsforhandlingar (kap. 3 og 5).

Tilråding:

Den lokale potten bør ha ein storleik som gjer det mogeleg for arbeidsgjevar å nytte han som eit lønspolitisk styringsverktøy.

KS spør:

1. *Hvilke stillingsgrupper bør eventuelt prioriteres ved sentrale tillegg?*

74% av årsverka i dei ulike fylkeskommunane vert utført av medarbeidarar med universitets- eller høgskuleutdanning. Fylkeskommunane rapporterer at det er spesielt vanskeleg å rekruttere yrkesfaglærarar, ingeniørar, psykologar og økonomar.

Sogn og Fjordane fylkeskommune har dei siste åra ikkje hatt store utfordringar når det gjeld rekruttering elles. Vi ser tidvis at det er vanskeleg å rekruttere til lågløna kvinnedominerte stillingsgrupper, til dømes reinhaldarar.

Tilråding:

Lågløna stillingsgrupper bør prioriterast ved sentrale tillegg.

KS spør:

Er det behov for å bruke deler av disponibel ramme til det nye lønssystemet?

KS seier at innføring av nytt lønssystem frå 01.01.2015 har ført til utilsikta lønsskeivheiter, men seier ikkje kva som ligg i dette. Så langt har vi lite erfaring med det nye lønssystemet. Sidan det vert påstått at det nye lønssystemet har påført arbeidsgjevar utilsikta lønsskeivheiter, meiner vi at desse oppståtte skeivheitene må bli jamna ut snarast råd. Det vil vere naturleg at sentrale påførte skeivheiter vert retta opp sentralt. Er skeivheitene av ein slik karakter at opprettinga høyrer heime lokalt, må dette takast omsyn til ved fastsetjinga av den lokale potten. Det er lite føremålstenleg at skeivheitar som er knytt til lønssystemet som nyleg er innført, vert vidareført.

Tilråding:

Deler av disponibel ramme bør nyttast til å jamne ut utilsikta lønsskeivheiter

Heiltidskultur

KS spør:

Hvordan kan Hovedtariffavtalen bli et bedre verktøy for å utvikle en heltidskultur?

Sogn og Fjordane fylkeskommune har ikkje store utfordringar når det gjeld heiltidskultur. Vi har difor ikkje noko tilråding å koma med til dette punktet.

Sykeløn & nærvær

KS spør:

Er det behov for endringer i hovedtariffavtalens sykelønnsbestemmelser for å oppnå en enklere praktisering av regelverket?

Dei tilsette i kommunar og fylkeskommunar har den høgaste arbeidsgleda målt ut frå omdøme, leiing, samarbeid, dagleg arbeid, løns- og arbeidsvilkår, fagleg og personleg utvikling. Samla kostnad for sjukefråvær i kommunal sektor er på omtrent 22 milliardar kroner i året.

Både hovudtariffavtalen og folketrygdlova regulerer sjukelønsrettigheiter for arbeidstakarar. Desse vert sett i samanheng og utfyller kvarandre - med visse unntak. Til dømes sikrar tariffavtalen arbeidstakarar full løn og feriepengeopptening ved sjukdom, medan etter folketrygdlova er sjukepengegrunnlaget avgrensa til 6G og grunnlaget for feriepengar er 48 dagar.

I nokre tilfelle kan det vere vanskeleg å tolke samanhengen mellom lov og avtaleverk. Det kan vere at å endre ordlyden i hovudtariffavtalen vil gjere det enklare både å forstå og praktisere sjukelønsreglane.

Tilråding:

Det kan vere at det vert lettare å forstå ovannemnde samanhengar ved å endre hovudtariffavtalen sine sjukelønsreglar.

KS spør:

Er det behov for endringer i avtaleverket som kan bygge opp under økt nærvær?

Språkleg tilpassingar mellom lov og avtaleverk er viktig. Men dei må ikkje svekke realitetane i dei avtalane som er forhandla fram.

Eit større økonomisk handlingsrom for arbeidsgjevar, kan bidra til å bygge opp under auka nærvær. Dette kan vere med å motivere arbeidsgjevar til å leggja til rette for at den sjukmeldte kjem raskare attende i arbeid.

Tilråding:

Vi har ingen konkrete forslag til endringar i avtaleverket som kan bygge opp under økt nærvær

Offentlig tenestepensjon**KS spør:**

Er denne gjennomgangen av pensjon i samsvar med kommunens / fylkeskommunens synspunkt?

Ved forhandlingane i 2009 blei partane einige om ei delvis tilpassing av offentleg tenestepensjon til pensjonsreforma sine prinsipp, den så kalla «arbeidslinja» (sikre bærekraftige velferdsordningar ved å avgrense den framtidige kostnadsveksten i folketrygda, økte skatteinntekter ved at arbeidstakarane står lenger i arbeid).

Om gode offentlege pensjonsordningar i framtida skal vere eit rekrutteringstiltak, vil det vere nødvendig å gjere tilpassingar. Ei tilpassing der inntekt og pensjon kan kombinerast utan avkorting av pensjonen, vil truleg gjere det meir attraktivt for yngre årskull å ta ut pensjon enn det er med dagens pensjonsordning.

Behovet for endringar i offentleg pensjon og AFP vart omtalt og gjennomgått på strategikonferansane i 2015.

Tilråding:

Dei prinsippa som er skissert i debathefte 2016 er i samsvar med fylkeskommunen sitt syn.