

REFERAT |KRS| Kommunalutvalget (2015-2019) d. 26-01-2016

Mødedato Tirsdag d. 26. januar 2016 kl. 08:30

Mødested Formannskapssalen

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| Godkjenning av protokoller fra kommunalutvalgets møter 27.12.15 og 12.01.16..... | 3 |
| KS strategikonferanse 2016 - debattheft..... | 5 |
| Konstituering av økonomidirektør..... | 12 |

Punkt 1/16: Godkjenning av protokoller fra kommunalutvalgets møter 27.12.15 og 12.01.16

Bilag

Protokoll Kommunalutvalget 17.12.2015

Protokoll Kommunalutvalget 01.12.2015

Protokoll Kommunalutvalget 12.01.2016



Dato 19. januar 2016
Saksnr.: 201600008-4
Saksbehandler Anne Lise Holand Aabø

Saksgang
Kommunalutvalget

Møtedato
26.01.2016

Godkjenning av protokoller fra kommunalutvalgets møter 10.11.15, 17.12.15 og 12.01.16

Forslag til vedtak

1. Kommunalutvalget godkjenner protokoll fra kommunalutvalgets møte 10.11.15.
2. Kommunalutvalget godkjenner protokoll fra kommunalutvalgets møte 17.12.15.
3. Kommunalutvalget godkjenner protokoll fra kommunalutvalgets møte 12.01.16.

Tor Sommerseth
Rådmann

Anne Lise Holand Aabø
Formannskapssekretær

Vedlegg:
Protokoller fra kommunalutvalgets møter 10.11.15, 17.12.15 og 12.01.16

Punkt 2/16: KS strategikonferanse 2016 - debatthefte

Bilag

Storbyutvalget - debattheftet.docx

debatthefte-2016.pdf



Dato 15. januar 2016
Saksnr.: 201514418-2
Saksbehandler Ulf Rønholt Nilsen

Saksgang
Kommunalutvalget

Møtedato
26.01.2016

KS strategikonferanse Tariffoppgjøret 2016- debatthefte

Sammendrag

KS-strategikonferanse avholdes i år 3.-4. februar på Scandic Bystranda hotell. KS har sendt ut et debattgrunnlag med 8 hovedspørsmål som ønskes behandlet i den enkelte kommune i forkant av strategikonferansene.

Tema er:

1. Sentralt lønnsoppgjør 2016
2. Heltidskultur
3. Sykelønn og nærvær
4. Offentlig tjenestepensjon
5. Særavtalen

Spørsmålene i debattheftet er gjennomgått med representanter for sektorene, med arbeidsgivernetverket i Knutepunkt Sørlandet og storbyenes arbeidsgiverutvalg.

Kommunene bes senest innen 22. februar sende sin besvarelse til KS. Denne besvarelsen danner bakgrunn for KS' mandat inn i årets tarifforhandlinger.

Rådmannen anbefaler følgende

Forslag til vedtak

1. Vedlagte saksframstilling sendes KS som Kristiansand kommunes høringssvar
2. Kristiansand kommune støtter uttalelse fra storbyenes arbeidsgiverutvalg

Tor Sommerseth
Rådmann

Eva Berglund Åsland
organisasjonsdirektør

Vedlegg:
KS Debatthefte – Hovedtariffoppgjøret 2016
Uttalelse fra storbyutvalget

Bakgrunn for saken

KS' administrerende direktør Lasse Hansen skriver i innledningen til heftet:

Våren 2016 skal Hovedtariffavtalen forhandles og det skal gjennomføres sentrale lønnsforhandlinger i KS-området. Som arbeidsgiverorganisasjon har KS fått fullmakt av medlemmene til å inngå sentrale tariffavtaler på deres vegne. Det er Hovedstyret i KS som vedtar forhandlingsmandatet. Dette kan imidlertid ikke gjøres uten en bred forankring hos medlemmene, både gjennom gode politiske prosesser i hver kommune og fylkeskommune, og på de fylkesvise strategikonferansene som KS arrangerer. Disse konferansene er svært viktige møteplasser for mandatprosessen i KS. At kommunesektoren står samlet bak behov og prioriteringer, gir KS en solid forhandlingsposisjon og grunnlag for å oppnå et godt forhandlingsresultat på vegne av medlemmene. Debattheftet gir nyttig bakgrunnsinformasjon og en oversikt over sentrale problemstillinger som kan bli aktuelle i tariffoppgjøret 2016.

KS' side om debatheftet:

<http://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/lonn-og-tariff/hovedtariffavtalen/debatthefte---ks-spor/>

1. KS som tariffpart og arbeidsgiverorganisasjon

KS er landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon. Som overordnet tariffpart forhandler KS på vegne av medlemmene, unntatt Oslo kommune, med fire forhandlingssammenslutninger i de sentrale tariffoppgjørene. De fire sammenslutningene er LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. Disse representerer til sammen 39 arbeidstakerorganisasjoner.

I henhold til KS vedtekter skal Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen vedtas gjennom uravstemning når oppgjøret er ferdig. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene også tar stilling til forhandlings-/eller meklingsløsningen som sendes til uravstemning.

2. Lønnsoppgjør

Tiden med høy reallønnsvekst ser ut til å være over. Økte priser og høyere arbeidsledighet betyr svakere reallønnsvekst enn norske arbeidstakere har vært vant til de siste 15 årene.

Den økte arbeidsledigheten innen yrker knyttet til petroleumsnæringen bidrar trolig til å trekke ned den gjennomsnittlige lønnsveksten for hele økonomien.

Hovedtariffavtalen gjelder over 420 000 ansatte, som utfører 330 000 årsverk. Den samlede lønnsmassen for kommunesektoren 253 mrd. kroner.

De fleste arbeidstakerne i tariffområdet (ca. 90 prosent) er omfattet av systemet med sentral lønnsdannelse. Det vil si at partene sentralt avtaler lønnsendringene. Ved hovedoppgjørene settes det vanligvis også av en pott til fordeling ved lokale lønnsforhandlinger.

3. Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

Hovedtariffavtalen er et viktig verktøy for arbeidsgiverpolitikken. I tillegg til å regulere lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte reguleres også andre ting som pensjon, arbeidstid og ytelser under sykdom m.v.

Spørsmål i debatheftet:

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

Det ble ved forrige hovedtariffoppgjør gjort vesentlige endringer i det sentrale minstelønssystemet. Et hovedgrep var at systemet med ansiennitetstillegg ble endret til å la tillegget flyte oppå lokalt fastsatt lønn. Dette har medført en del utilsiktede lønnsforskjeller i stillinger hvor det er gitt høyere begynnerlønn enn minstelønn ved ansettelse.

Det er derfor behov for en lokal pott for å rette opp disse skjevhetene, samt prioritere ledere som ikke er ivaretatt ved sentral minstelønn.

Det er viktig at en eventuell pott blir øremerket, slik potten brukes til prioriterte grupper og ikke går til grupper hvor kommunen er lønnsledende og ikke har rekrutteringsproblemer. Frontfagsmodellen bør ligge til grunn for oppgjøret i kommunesektoren.

Prognoser for årslønnsvekst fra 2015-2016 er av SSB anslått til 2,9 %. Finansdepartementet har anslått 2,7 % og Norges Bank 2,8 %.

Svar:

Lokal pott er viktig og det ønskes at den er tilstrekkelig stor (minimum 1 %) og øremerket kompetanse, utjevning av skjevheter og unormerte lederstillinger.

Vi ser behov for noen sentrale justeringer i stillingsregulativet, spesielt kvinnedominerte yrker og de med lav ansiennitet i høyskolegruppa.

2. Hvilke stillingsgrupper bør eventuelt prioriteres ved sentrale tillegg?

Kommunen opprettholder tidligere anbefalinger om å prioritere kompetanse i de sentrale forhandlingene. Stikkord her er; kommunens evne til å beholde og rekruttere kritisk kompetanse for tjenesteutførelsen. Dersom kommunen skal kunne rekruttere arbeidskraft må uttellingen for kompetanse bli bedre. Vi mener derfor at det blir spesielt viktig at det sentrale oppgjøret i 2016 blir et oppgjør der kompetanse prioriteres.

Det er godt med søkere til de aller fleste utlyste stillinger.

Den eneste stillingsgruppen som det oppleves lite søknader til er sykepleiere.

Spesielt har situasjonen endret seg for ingeniører og stillinger knyttet til olje/gassvirksomhet. Flyktningssituasjonen har også påvirket behovet for nye stillinger innen oppvekstsektoren og helse/sosialektoren.

I hovedtariffoppgjøret i 2008 ble det innført en sikringsbestemmelse for arbeidstakere med minimum 20 års ansiennitet, som innebærer at ufaglærte ansatte med 20 års ansiennitet skal ha lønnsvekst tilsvarende den prosentvise endringen av folketrygdens grunnbeløp.

Sikringsbestemmelsen var tatt som et lavlønnsgrep i sin tid. Når bestemmelsen nå har fått virke i 8 år, mener storbyutvalget at KS og partene bør vurdere bestemmelsens effekter og kostnader, sammen med øvrige elementer i lønnsoppgjøret. Det må vurderes om det sammenpressete lønnsnivået som følger av sikringsbestemmelsens automatikk er et ønsket resultat av de sentrale forhandlingene. Etter vårt syn medfører bestemmelsen at det blir for liten uttelling for de øvrige gruppene, og spesielt høyskolegruppene, da sikringsbestemmelsen tas av oppgjørets ramme.

Generelt bør en også tilstrebe min kr. 20 000,- i forskjell mellom de ulike ansiennitetsstigenes for fagarbeider, høyskole og høyskole med tilleggsutdanning.

Svar:

Det anbefales at høyskolegruppene (spesielt kvinnedominerte yrker) prioriteres ved sentrale tillegg.

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

Det ble som nevnt under pkt. 1 og 2 gjort vesentlige endringer i det sentrale minstelønssystemet ved forrige hovedtariffoppgjør. Det er behov for å gi større lønnstillegg tidligere, dvs. etter 2, 4 og 6 års ansiennitet. I dag er de største lønnstilleggene ved 8 og 10-års ansiennitet.

Kommunen ønsker også å øke størrelsen på lørdags- og søndagstillegg og kveld/natt-tillegget, spesielt for kvinnedominerte yrker.

Ledere (med fag-, personal- og økonomiansvar) bør generelt ligge i kap. 5 eller kap. 3, hvor lønn kun fastsettes lokalt, og ikke i kap. 4 med sentralt fastsatte rammer. Ledere i kap. 4 må derfor med dagens system gis store deler av den lokale potten, da disse stillingene er unormerte og ikke omfanget av minstelønssystemet.

Det bør dermed opprettes et nytt kapittelområde for mellomledere. Erfaringen fra tidligere lokale lønnsforhandlinger er at en bruker en uforholdsmessig stor del av den lokale potten til å ivareta og videreføre tillegg som er gitt i kapittel 4B og 4C.

Svar:

Det anbefales at deler av disponibel ramme prioriteres helgetillegg for kvinnedominerte yrker.

Ledere (med fag-, personal- og økonomiansvar) bør tas ut av kap. 4 og det bør opprettes et eget kapittelområde for mellomledere.

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

Hovedtariffavtalen er et viktig verktøy for arbeidsgiverpolitikken. Hovedtariffavtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle arbeidstakerne i kommunene og fylkeskommunene. I tillegg regulerer hovedtariffavtalen andre vilkår, som blant annet pensjon, arbeidstid, ytelser under sykdom, svangerskap og fødsel. 67 prosent av de ansatte i helse- og omsorgssektoren jobber deltid.

Den høye deltidsandelen er en stor utfordring for kommunene og det ligger et stort arbeidskraftpotensial i å redusere den andelen som jobber deltid.

Lov- og avtaleverk inneholder i dag flere bestemmelser som skal bidra til heltid.

I hovedtariffavtalen kap. 1 § 2.3 står:

Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig.

Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.

Ved ledig stilling skal deltidsstiltsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstiltsatte. Det vises til vedlegg 2 "Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid".

Innholdet i vedlegg 2 (Retningslinjer for utarbeidelse av lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid) i HTA bør vurderes innarbeidet i kap. 1 § 2.3, da vi ser at vedlegget er et godt hjelpemiddel, men ikke like godt kjent for alle.

Kommunen avholder sentralt regelmessig drøftingsmøter med hovedtillitsvalgte på dette området. På enhetsnivå er det drøftingsplikt når en stilling blir ledig, bla for å se om stillingen kan endres for å bidra til mer heltid. Det oppleves ofte vanskelig å få til mer heltid, på bakgrunn av turnusregler om vakt kun hver 3. helg, og at ansatte ikke ønsker full stilling. Det

rapporteres på uønsket deltid i kommunens årsrapport, og andelen uønsket deltid er relativt lav i forhold til antall deltidsansatte.

Svar:

Vi kan ikke se nye punkt i tariffavtalen som vi gjøre utslag på en heltidskultur. Se også svar på spørsmål 2 og 3.

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

Hovedtariffavtalen sikrer arbeidstakerne full lønn og feriepengeopptjening ved sykdom som om vedkommende var i arbeid. Det betyr at sykdom ikke påfører arbeidstakerne i kommunal sektor økonomisk tap, så lenge vilkårene for å få lønn under sykdom oppfylles. Partene har avtalt denne tilsiktede rettigheten for arbeidstakerne gjennom forhandlinger.

Hovedtariffavtalen gir imidlertid arbeidstakerne rett til sykepenger i større grad enn det som følger av folketrygdloven, samtidig som det i enkelte tilfeller kan være vanskelig å fortolke sammenhengen mellom lov og avtaleverk. Et eksempel er at tariffavtalen gir i dag vesentlig bedre sykepenge rettigheter for nyansatte enn det som blir refundert fra NAV. Det er nok å ha tiltrådt en stilling for å ha rett til sykelønn i ett år, mens NAV forutsetter at den ansatte har vært i arbeid i minst fire uker. Ved å endre enkelte av Hovedtariffavtalens sykepengebestemmelser, vil forholdet mellom loven og avtaleverket bli lettere å forstå og praktisere.

Svar:

Endring av noen bestemmelser/ presisering av ordlyd kan etter kommunens mening medføre en enklere praktisering– og forståelse av regelverket.

6. Er det behov for endringer i avtaleverket som kan bygge opp under økt nærvær? I så fall hvilke??

Høyt sykefravær er fortsatt den største arbeidsgiverpolitiske utfordringen i kommunene. Sykefraværet har vært stabilt de senere årene. Kvinner har mer enn 80 prosent høyere fravær enn menn. En stor kvinneandel blant de ansatte i kommunal sektor forklarer en del av det høye sykefraværet i deler av sektoren.

Kommunen har lenge hatt fokus på å redusere sykefraværet, og det har vært drøftet ulike tilnærminger til dette spørsmålet. Spørsmålet er komplekst og det er ikke et entydig svar på hvordan avtaleverket kan bygge opp om økt nærvær. Det gis følgende stikkord:

- Aktiv sykemelding bør gjeninnføres. Tilbakemeldingen er at aktiv sykemelding var en mulighet til tidlig intervensjon og til utprøving av den sykmeldte i annen funksjon/stilling.
- Det systematiske IA/HMS arbeidet. Kommunen har tro på at IA/HMS arbeidet satt i system og kontinuerlig fokus på HMS, inkludert det psykososiale arbeidet vil over tid gi positivt utslag på nærværarbeidet og sykefraværstatistikken.
- Sammenhengen mellom ledelse og sykefravær. Gode ledere gjør ansatte friskere. Relasjoner mellom leder og ansatt er av stor betydning for sykefraværet.

Nærvær og heltidskultur henger sammen. Det er sannsynlig at redusert deltid øker nærværet, jfr. tidligere spørsmål.

Svar:

Det er ikke behov for endringer i avtaleverket på dette punktet.

7. Er denne gjennomgangen av pensjon i samsvar med kommunens synspunkt?

Pensjon ventes å bli et sentralt tema i det kommende tariffoppgjøret. KS ser muligheter for tilpasninger i offentlig tjenstepensjon og AFP. Dette kan gi fordeler både for kommunene, arbeidstakerne og samfunnet. Regjeringen har startet et arbeid med å utrede mulige endringer.

Gode offentlige pensjonsordninger er et viktig rekrutteringsargument for kommunene. Pensjon er en del av det samlede lønnsbildet. Det må gjøres lettere å sammenlikne alle lønnsgodter i stat, kommune og privat sektor.

Kommunens ansatte fordeler seg i dag på tre ulike pensjonsordninger med ulikt regelverk (i.e. undervisningspersonell i Statens pensjonskasse (SPK), sykepleiere i sykepleierordningen (KLP) og øvrige ansatte omfattet av hovedtariffavtalen (HTA). Det er sterkt ønskelig at disse regelverkene harmoniseres og blir så likelydende som mulig. Det må derfor være et nært samarbeid mellom staten og KS om like pensjonsvilkår.

KS' målsetninger for tilpasningene er at de:

- gir mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne
- bidrar til å begrense kostnadsveksten
- gjør offentlig tjenstepensjon og AFP mer tilpasset arbeidslinjen
- bygger på de samme prinsipper som alderspensjon i folketrygden
- legger bedre til rette for mobilitet mellom offentlig og privat sektor
- sikrer fortsatt gode pensjonsordninger i offentlig sektor

Svar:

Kristiansand kommune slutter seg til KS' synspunkter vedrørende pensjon. Det er sterkt ønskelig at disse regelverkene harmoniseres og blir så likelydende som mulig.

8. Ser kommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2016? I så fall - hvilke endringer?

Kommunen har lenge hatt en politikk på å ha minst mulig lokale særavtaler og basere seg på bestemmelsene i sentrale særavtaler.

KS har i høringsrunder innhentet synspunkt fra kommunene på den enkelte avtale.

Vi ser at SFS 2201: Barnehager, skolefritidsordninger, skole og familiebarnehager er under reforhandling og partene har ulike utgangspunkt. Det råder usikkerhet om det kan oppnås enighet. Et uenighetspunkt er hvordan tid skal avsettes til planlegging og for- og etterarbeid.

Svar:

Kommunen stiller seg bak KS' forhandlingsutgangspunkt.

Punkt 3/16: Konstituering av økonomidirektør



Dato 21. januar 2016
Saksnr.: 201601024-1
Saksbehandler Tor Sommerseth

Saksgang
Kommunalutvalget

Møtedato
26.01.2016

Konstituering av økonomidirektør

Som kommunalutvalget er gjort kjent med, er økonomidirektør Terje Fjellvang for tiden sykemeldt.

Det tilligger kommunalutvalget å konstituere direktører i Kristiansand kommune.

På denne bakgrunn anbefaler rådmannen følgende

forslag til vedtak

Regnskapssjef Arne Henrik Lukashaugen konstitueres som økonomidirektør for den periode Terje Fjellvang er sykemeldt.

Tor Sommerseth
Rådmann