



VOLDA KOMMUNE

MØTEINNKALLING

Utvalg: Administrasjonsutvalet
Møtestad: Voldsfjorden, Volda rådhus
Dato: 01.02.2017
Tid: 13:00

Medlemar som er ugilde i ei sak vert bedne om å gje melding, slik at varamedlemar kan bli kalla inn. Jf. § 8, 3. ledd i forvaltningslova.

Vi ber om at forfall vert meldt til servicekontoret/utvalssekretær på telefon 700 58 700.

Varamedlemar får saksdokumenta førebels berre til orientering. Dei får særskilt melding når dei skal møte.

B- saker er underlagt teieplikt og er unnatekne offentleg innsyn.

Møtet er ope for publikum, med unnatak når b-saker vert handsama. Saksdokumenta er lagt ut til gjennomsyn på servicekontoret til møtet vert halde.



VOLDA KOMMUNE

SAKLISTE

Saksnr.	Sak
PS 1/17	Godkjenning av innkalling og sakliste
PS 2/17	Godkjenning av møteprotokoll frå forrige møte
PS 3/17	Debattheft - KS spør. Hovudtariffoppgjeret 2017

PS 1/17 Godkjenning av innkalling og sakliste

PS 2/17 Godkjenning av møteprotokoll frå forrige møte



SAKSDOKUMENT

Sakshandsamar: Berit Lyngstad

Arkivsak nr.: 2017/145

Arkivkode:

Utvalsaksnr	Utval	Møtedato
3/17	Administrasjonsutvalet	01.02.2017

DEBATTHEFTE - KS SPØR. HOVUDTARIFFOPPGJERET 2017

Administrasjonen si tilråding:

Vedleggsliste:

Debatthefte – KS spør. Hovudtariffoppgjeret 2017

Samandrag av saka:

KS har som arbeidsgjevarorganisasjon fått fullmakt til å inngå sentrale tariffavtalar på våre vegne. Det er Hovudstyret i KS som vedtek forhandlingsmandatet. Dette krev brei forankring hos medlemmane, både gjennom gode politiske prosesser i kvar kommune/fylkeskommune og på dei fylkesvise strategikonferansane som KS arrangerer. KS har no sendt ut debatthefte med problemstillingar og spørsmål knytt til det føreståande hovudtariffoppgjeret. Kommunestyret har overordna arbeidsgjevaransvar i den einskilde kommune, og rådmannen legg difor fram problemstillingane og spørsmåla i debattheftet til politisk handsaming.

Saksopplysningar: KS sitt forslag om «moment til politisk behandling»

KS som tariffpart og arbeidsgjevarorganisasjon

KS er den største offentlige arbeidsgjevarorganisasjon i landet. Som overordna tariffpart forhandlar KS på vegne av medlemmane (unntatt i Oslo kommune), med fire forhandlings-samanslutningar i dei sentrale tariffoppgjera. Dei fire samanslutningane er LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikarane Kommune. Disse representerer til saman 39 arbeidstakarorganisasjonar.

I høve til KS sine vedtekter skal Hovudtariffavtalen (HTA) og Hovudavtalen (HA) vedtakast gjennom uravstemming når oppgjeret er ferdig. For KS som arbeidsgjevarorganisasjon er det difor viktig at medlemmene også tek stilling til forhandlings-/eller meklingsløysinga som vert sendt til uravstemming.

Utifrå Volda kommune sitt delegasjonsreglement at det er YY som gjev stemme på vegne av kommunen.

Lønsoppgjjer – mellomoppgjjer 2017 og økonomiske rammer

Norsk økonomi er i betring. Frå ein reallønsnedgang i 2016, blir det anslått ei svak reallønsvekst i 2017. Før partane møtast til forhandlingar, er om lag 2,2 % av årslønsveksten allereie disponert. KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet bidra til at det blir gjennomført eit ansvarleg lønsoppgjjer i samsvar med premissane for 2017.

Dei sentrale forhandlingane omfattar om lag 422 000 personar som utførar om lag 330 000 årsverk. Den samla lønsmassen inklusiv sosiale kostnader utgjer om lag 231 milliardar kroner. Tariffoppgjjeret i 2017 er eit mellomoppgjjer der dei sentrale partane i utgangspunktet berre skal forhandle om lønsreguleringar. Partane legg til grunn at det i 2017 avsettast midlar til lokale forhandlingar i kapittel 4 på 0,9 prosent, med verknad 1.9.17. KS har overfor partane framført at eventuelle disponible midlar blir brukt til å justere den lokale potten.

Hovudavtala

Hovudavtalen fekk ein omfattande revisjon i 2002, eit innhald og ein form som partane sida har utvikla vidare. Avtalen er i dag eit godt utgangspunkt for samarbeid på alle nivå, og for utvikling av kvalitet og gode tenester i kommune-Noreg. Hovudavtalen regulerer dei grunnleggande spelereglane mellom partane, sentralt og lokalt. Hovudavtalen inneheld bestemmelsar om blant anna forhandlingsordninga, tvisteløysingar, samarbeid og medbestemming mellom partane. Samhandlinga mellom partane fungera godt, og gjev partane lokalt eit handlingsrom til å finne felles løysingar.

Arbeidsgjevarpolitiske utfordringar – frå utanforskap til arbeid

Utanforskap er ei samfunnsutfordring som må løysast med ulike verkemiddel. Kommunesektoren som arbeidsgjevar kan gjennom rekruttering bidra til meir inkludering og mindre utanforskap, og på same tid få tilgang til den arbeidskrafta det er behov for. Kommunar og fylkeskommunar er inkluderande arbeidsgjevarar som ønskjer å legge til rette for mangfald. KS meiner at det må bli betre samheng mellom arbeidskraftsbehov i kommunesektoren, utdanningstilbod på alle nivå og virkemiddelapparatet i NAV for å bidra til økt inkludering i arbeidslivet. Kommunane har gjennom IA-avtalen forplikta seg til å opne opp for arbeidsutprøving av personar som står utanfor arbeidslivet. Mange verksemdar har arbeidspraksisplasser og gjer in stor innsats i å legge til rette for arbeidsutprøving. Det er likevel ikkje slik at disse personene nødvendigvis blir tilsett i kommunesektoren.

Spørsmål til debatt

I debatthefte for 2017 vert det stilt følgjande spørsmål:

1. Korleis kan ei eventuell endra disponibel ramme brukast til å justere den lokale potten?
2. Ser kommunen behov for endringar i Hovudavtalen? I så fall – kva for endringar?
3. Ser kommunen behov for særskilte endringar i særavtalane som har utløp i 2017? I så fall –kva for endringar?
4. Kva kan bidra til at fleire personar, som i dag står utanfor arbeidslivet, blir tilsett i ordinære stillingar i kommunane?
5. Korleis kan NAV gje kommunane som arbeidsgjevar god og hensiktsmessig bistand, slik at fleire kjem i jobb?

Frist for innsending av handsaming av debatthefte til KS Møre og Romsdal er **3. februar**.

Administrasjonen har drøfta spørsmåla over og har gjort seg slike merknadar:

1. Disponering av evt disponibel ramme

Administrasjonen er samd med KS om at eventuelle disponible midlar blir brukt til å justere den lokale potten, og at oppgjeret får verknad frå 1.9.2017.

2. Endringar i Hovudavtala

Hovudavtalen er eit godt og viktig verkty. Dei aller fleste problemstillingane som kjem, kan løysast ved at ein brukar avtaleverket og finn ei felles forståing. På eit område ønskjer administrasjonen at det kom ei presisering. I kapittel 3.6 *Tillitsvaltopplæring* står det at «Ved slik opplæring gis det permisjon med hel eller delvis lønn». Det er ofte svært vanskeleg å vurdere kva opplæring som skal gje permisjon med hel løn, og kva opplæring som skal gje permisjon med delvis løn.

3. Endringar i særavtalene

Vi har vore i dialog med sektorane desse avtalene gjeld for:

- Kommunelegeavtalen
- Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale
- Særavtalen for barnehager, SFO og skole

Vi har ikkje fått innspel på områdar sektorane ønskjer spesifikke endringar på.

4. Utanforskning – auka tilsetting i kommunane

Også i kommunesektoren er det krav til høg kompetanse, effektiv utføring av arbeidet og kompleksiteten i oppgåvene aukar. Det er viktig å finne ein balanse mellom desse krava og kommunen sine forpliktingar som offentleg arbeidsgjevar og IA-verksemnd. Vi ønskjer kvalifiserte medarbeidarar og vi ønskjer å vere ein inkluderande organisasjon. Om vi skulle tilsette fleire personar som i dag står utanfor arbeidslivet i ordinære stillingar tenkjer vi:

- personane må ha den kompetansen som trengs i desse stillingane
- om kommunen skal tilsette personar som ikkje har denne kompetansen, må det vere tilrettelagt for eit løp kor vedkommande blir tilsett, men i kombinasjon med lønstilskot, kompetansetiltak og gradert tilsetting. Dette løpet må myndigheitene ta ansvar for.

5. Bistand frå NAV?

All erfaring viser at det mest krevjande med ulike former for arbeidspraksis er oppfølging av den enkelte. Det er sjølvsagt viktig med gode ordningar, men forskning viser at ei tett, individuell oppfølging frå NAV har gitt gode resultat opp mot tilsetting av personar som står utafor arbeidslivet. Om Volda kommune skulle gå inn på enda meir forpliktande ordningar ville ei slik oppfølging vere eit viktig suksesskriterium.

Vurdering og konklusjon:

Rådmannen legg fram saka for politisk drøfting, handsaming og vedtak utan tilråding.

Rune Sjugard
Rådmann

Berit Lyngstad
Personalsjef



Debatthefte – KS spør

Mellomoppgjøret 2017



Innhold

TIL KOMMUNER OG FYLKESKOMMUNER

Til kommunene og fylkeskommunene



Våren 2016 var det hovedoppgjør, og for første gang klarte partene å komme til enighet uten mekling i et slikt oppgjør. Det var svært mange veldig fornøyd med.

I 2017 er det mellomoppgjør der de sentrale partene i utgangspunktet bare skal forhandle om lønnsreguleringer. Flere lønnsendringer for 2017 ble lagt allerede i 2016-oppgjøret, så handlingsrommet er stramt.

I tillegg til mellomoppgjøret skal Hovedavtalen og flere viktige særavtaler reforhandles i 2017. Det gjelder Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale og Særavtalen for barnehager, SFO og skole som alle utløper 31.12.2017.

Før KS' Landsting i 2016 hadde vi en bred medlemsdialog om utenforskap. Uttalelsene fra Landstinget følges opp i KS' langtidsplaner. På arbeidsgiverområdet ser vi blant annet nærmere på rekruttering av de som står utenfor arbeidslivet.

Hovedstyret i KS vedtar mandatene for forhandlingene. Dette skjer etter bred forankring i kommuner og

fylkeskommuner, og på de fylkesvise strategikonferansene som KS arrangerer. Strategikonferansene er viktige for å sikre at kommunesektoren står samlet bak behov og prioriteringer. Det gir KS en solid forhandlingsposisjon og sikrer grunnlaget for å oppnå et godt forhandlingsresultat på vegne av medlemmene.

Debattheftet gir en oversikt over sentrale problemstillinger som kan bli aktuelle under forhandlingene i 2017 og stiller spørsmål som KS ønsker svar på. Svarene danner grunnlaget for KS' forhandlingsmandat.

KS i fylkene inviterer til strategikonferanser og fylkesmøter i perioden januar–mars 2017. Her presenteres det mer utfyllende og oppdatert informasjon som grunnlag for dialog og debatt.

Medlemmenes involvering er ikke over etter å ha gitt KS tilbakemelding før forhandlingene. Det er også svært viktig at medlemmene svarer når Hovedavtalen blir sendt på uravstemning.

God debatt!

Oslo, november 2016

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Kommunal sektor i stadig utvikling

Kommunen er til for innbyggerne og skal sikre dem et godt og likeverdig velferdstilbud gjennom hele livet. Det stilles høye krav til kvalitet på tjenestene. Kompetanse og kontinuerlig læring hos de ansatte og god organisering av arbeidet er avgjørende for å kunne levere tjenester av god kvalitet.

VISSTE DU AT...

Helse og omsorg, undervisning og barnehager er de største tjenesteområdene med henholdsvis 136 500, 126 000 og 40 600 årsverk?¹

Barnehage og skole skal fremme trivsel, læring og god helse slik at barn og unge er forberedt til et aktivt samfunnsliv. Det er forventet at kommunene finner innovative løsninger for å dempe frafallet i videregående skole. Den demografiske utviklingen vil kreve store ressurser og mange ansatte i eldreomsorgen fremover. «Et arbeidsliv med plass for alle» var overskriften på en av uttalelsene fra KS Landsting i 2016. Hva gjør vi for å lykkes med det målet?

For å få til disse oppgavene, har kommunene gode muligheter for å se ulike tjenesteområder i sammenheng.

Omstilling skjer hver dag i norske kommuner. Digitalisering og tjenesteutvikling innebærer endringer i organisering og oppgaveløsning. Det kan også gi effektive arbeidsprosesser og frigjøre ressurser som kan brukes på andre måter for å sikre gode tjenester. Kommuner og fylkeskommuner er inne i reformprosesser for tiden, noe som igjen utfordrer organisasjonsformer og samarbeid.

Driften av norske kommuner og fylkeskommuner baserer seg på et godt samarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og deres organisasjoner. Hovedavtalen, som legger grunnlaget for samarbeidet, bygger på to grunnleggende prinsipper: Kommunen og fylkeskommunen styres av folkevalgte og ansatte har medbestemmelse og medinnflytelse over sin egen arbeidssituasjon.

I tillegg til Hovedavtalen reguleres lønns- og arbeidsvilkår gjennom Hovedtariffavtalen og særavtaler som gjelder enkelte tjenesteområder. Alle disse avtalene er med på å danne rammer for den kommunale og fylkeskommunale driften og for hvordan arbeidet kan organiseres.

Forbedringstiltak og kvalitetsutvikling må kunne gjennomføres innenfor rammene av det avtaleverket som finnes. Og, avtalene må «henge med i tiden». De skal være utformet slik at kommunene lykkes med å få til nødvendig tjenesteutvikling og nyskaping.

Mellomoppgjøret 2017 – Økonomiske rammer

Norsk økonomi er i bedring. Fra en reallønnsnedgang i 2016, anslås det en svak reallønnsvekst i 2017. Før partene møtes til forhandlinger, er om lag 2,2 prosent av årslønnsveksten allerede disponert. KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet bidra til at det blir gjennomført et ansvarlig lønnsoppgjør i samsvar med premisene for 2017.

VISSTE DU AT...



De sentrale forhandlingene omfatter om lag 422 000 personer som utfører om lag 330 000 årsverk? Den samlede lønsmassen inklusiv sosiale kostnader utgjør ca. 231 milliarder kroner.²

Hovedtariffoppgjøret i 2016 virker inn på handlingsrommet i 2017

Tariffoppgjøret i 2017 er et mellomoppgjør der de sentrale parter i utgangspunktet kun skal forhandle om lønnsreguleringer.

Ved hovedtariffoppgjøret i 2016 ble lønnskapitlene samordnet slik at undervisningspersonale og andre stillingsgrupper i kap. 4 nå tilhører ett og samme kapittel, med samme lønnstabell. Innfasingen gjøres over to år. Partene har derfor allerede avtalt sentrale lønnstillegg for 2017 per 1.8.2017. Når samordningen av lønnskapitlene er gjennomført med virkning fra samme dato, har lærergruppene og de øvrige stillingsgruppene med like lang utdanning lik garantilønn og like tillegg for ansiennitet basert på krav til utdanningens lengde.

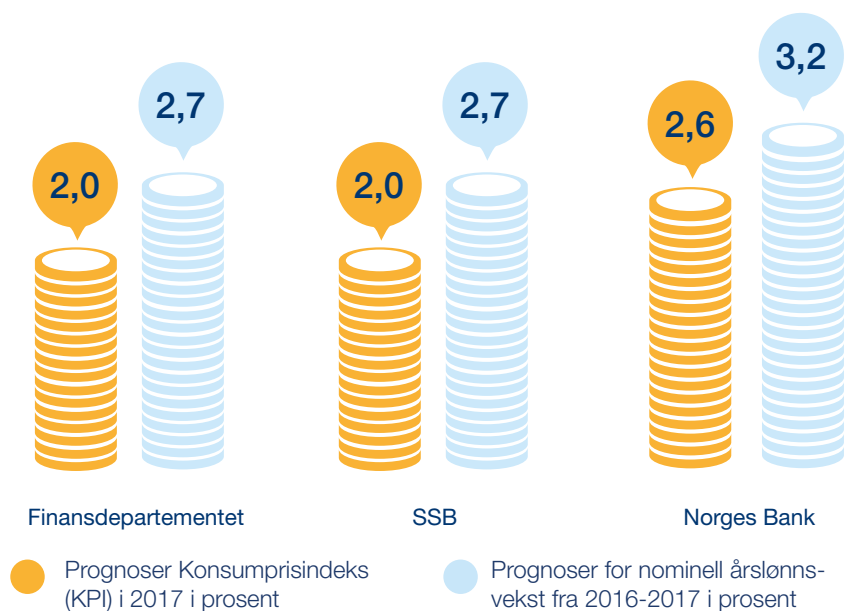
De avtalte sentrale lønnstilleggene, avsetningen til lokale forhandlinger, beregnet overheng og anslått lønnsglidning, innebærer at om lag 2,2 prosent av årslønnsvekstrammen er bundet opp før forhandlingene starter. Dersom det blir rom for en høyere årslønnsvekst enn det som allerede er disponert, vil dette i så fall være beskjedent.



Lokale forhandlinger i 2017

Forhandlingsgrunnlaget for mellomoppgjøret er avtalt mellom partene. Det går i korte trekk ut på at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen og utsiktene for 2017 og at lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn. Anslaget for en troverdig ramme i frontfaget 2017 er også en del av grunnlaget.

Gitt forutsetningene over, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger (i HTA kapittel 4) på 0,9 prosent per 1.9.2017. KS har overfor partene fremført at eventuelle disponible midler i 2017 bør brukes til å justere den lokale potten.





KS SPØR

MELLOMOPPGJØRET 2017

1. Hvordan kan en eventuell endret disponibel ramme brukes til å justere den lokale potten?

DETTE ER FRONTFAGET

Det norske systemet for lønnsdannelse bygger på at lønnsveksten skal tilpasses det konkurranseutsatt sektor kan leve med over tid. Frontfagsmodellen, som alle partene i arbeidslivet slutter seg til, innebærer at avtale- og forhandlingsområder med store innslag av internasjonalt konkurranseutsatte virksomheter forhandler og slutter avtaler først.

Frontfaget har tradisjonelt vært Verkstedoverenskomsten/Industrioverenskomsten ved forbundsvise oppgjør og det bredere LO-NHO-området ved sentrale/samordnede oppgjør. Resultatet her virker som en norm for de påfølgende lønnsoppgjør i andre tariffområder.

Frontfagsmodellen sikrer en sunn samfunnsøkonomi med et sterkt og konkurransedyktig arbeidsliv og høy sysselsetting, samt at man unngår at lønnsveksten over tid ikke blir høyere enn hos våre handelspartnere.

Pensjon

Partene ble i hovedtariffoppgjøret 2016 enige om å fortsette arbeidet med å tilpasse pensjonsordningen i KS-området til den nye folketrygden og pensjonsordningen i staten.

Det partssammensatte pensjonsutvalget i KS-området har gjennom Pensjonskontoret fått utarbeidet rapporter om uttak av AFP og uttak for ansatte med særaldersgrense og en rapport om kjønns- og likestillingsperspektivet (ferdig desember 2016).

I tillegg pågår det en dialog med partene omkring pensjons-spørsmål. Arbeidet i staten skjer i form av utredninger og møter, uten at det er satt klare tidsfrister.

Fordi staten ikke har kommet så langt med sitt arbeid, ligger det ikke an til at pensjon blir forhandlingstema i 2017. KS ønsker, som tidligere sagt, å følge staten med utgangspunkt i felles regelverk.

Hovedavtalen

Hovedavtalen fikk ved en omfattende revisjon i 2002, et innhold og en form som partene siden har videreutviklet. Avtalen er i dag et godt utgangspunkt for samarbeid på alle nivåer og for utvikling av kvalitativt gode tjenester i Kommune-Norge.

VISSTE DU AT...



Nærmere 2 300 arbeidsgiverrepresentanter og tillitsvalgte deltok på fellesopplæring i Hovedavtalen i 2016?³

Hovedavtalen er en viktig avtale som partene har utviklet over lang tid. Avtalen er inngått for å skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer og den er et virkemiddel for utvikling av kvalitativt gode tjenester i sektoren. Hovedavtalen utløper 31.12.2017.

Avtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt og lokalt nivå. Hovedavtalen inneholder bestemmelser om blant annet forhandlingsordningen, tvisteløsninger, samarbeid og medbestemmelse mellom partene. Reglene om samarbeid har en formålspreget form. Dette har sammenheng med at Hovedavtalen dekker en sektor med stort mangfold og variasjon.

Hovedavtalen gjennomgikk som nevnt en stor revisjon i 2002. Frem til revisjonen gjeldende fra 2014 ble det inngått fire-årige avtaler. Gjeldende avtale ble inngått per 1.1.2016 og løper ut 31.12.2017. De viktigste endringene de siste 10 årene har vært enigheten om et tydeligere felles formål, tilpasninger til etableringen av KS Bedrift som selvstendig tariffpart og nærmere regulering av medbestemmelsesordningen ved kommunal samhandling og interkommunalt samarbeid. Det siste er særlig relevant i forbindelse med endret kommunestruktur.

Samhandlingen mellom partene på alle nivå fungerer gjennomgående godt. Hovedavtalen er lite omtvistet og gir partene lokalt et handlingsrom for å finne felles løsninger. KS og sammenslutningene har i felleskap utviklet og holdt felles opplæring i Hovedavtalen, henholdsvis i 2007, 2010 og 2016. Som et bidrag til felles forståelse av Hovedavtalens enkelte bestemmelser, har sammenslutningene blitt involvert i KS' arbeid med utviklingen av egne B-rundskriv om avtalen.



KS SPØR

HOVEDAVTALEN

2. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for endringer i Hovedavtalen?
I så fall – hvilke endringer?

Særavtaleforhandlinger i 2017

Tre sentrale forbundsvise særavtaler utløper 31.12.2017 – Kommunelegeavtalen, Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet og Særavtalen for barnehager, SFO og skole. Innbyggerne forventer at tjenestene innenfor helse- og utdanningsområdet er av høy kvalitet og avtalene må fungere som gode verktøy for å få dette til. God ledelse er også avgjørende for at ressursene som er til rådighet blir brukt best mulig.

Det er viktig med en bred medlemsdialog før forhandlingene, både for å dele erfaringer om hvordan avtalene fungerer lokalt, og for å avklare krav og forventinger til hvilke justeringer det eventuelt vil være behov for.

Det er KS' Hovedstyre som gir mandat for disse forhandlingene og som har fullmakt til å vedta resultatet.

Kommunelegeavtalen (SFS 2305)

Tariffavtalen regulerer lønns- og arbeidsforhold for fastlønte leger i hel- og deltidsstillinger for alle typer legearbeid i kommunehelsetjenesten. Arbeidstid og godtgjøring for legevaktslegene utgjør en sentral del av avtalen. Dette gjelder legevakt både på dagtid og utenfor ordinær åpningstid for så vel kommunale som interkommunale ordninger.

Fra 1.5.2018 er det kun lege som er spesialist i allmenmedisin eller godkjent allmennlege med tre års veiledet tjeneste som kan ha legevakt alene. Hvis ikke legen fyller kravene, må legevakten ha kvalifisert bakvakt. Dette gjelder også for leger med hjemmevakt. Planlegging og organisering av legevakten må ses i sammenheng med vernebestemmelsene i kommunelegeavtalen. Et forsvarlig arbeidsmiljø bidrar til både god kvalitet og pasientsikkerhet. For pasienten er det viktig med en helhetlig og sammenhengende akuttmedisinsk kjede. Utviklingen går mot sentralisering av blant annet AMK-sentraler. Dette får betydning for organiseringen av legevaktene.

VISSTE DU AT...



Fem av ti legevakter har for få leger som oppfyller kompetansekravene som vil gjelde fra mai 2018? Blant legevakter uten tilstrekkelig bemanning opplever åtte av ti rekrutterings-situasjonen som vanskelig.⁴



..... 

VISSTE DU AT...

.....

57 prosent av fastlegene er spesialister
i allmenntmedisin og 20-25 prosent er
under spesialisering?⁵

.....



 VISSTE DU AT...

95 prosent av lærerne er tilfreds med jobben sin – en klart høyere andel enn for eksempel finske lærere?⁶

Norske lærere underviser mindre enn det som er gjennomsnittet for lærere i andre OECD-land, men har mer arbeidstid lagt til skolen? Forskjellen i undervisningstid mellom Norge og snittet i OECD er størst i videregående opplæring.⁷

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonale (SFS 2213)

Tariffavtalen regulerer arbeidstid, bestemmelser om lokale forhandlinger om arbeidstid og arbeidsårets lengde, samt en rekke bestemmelser knyttet til årsrammer for undervisning, livsfasetiltak, tidsressurser m.m.

Arbeidstidsavtalen for undervisningspersonalet er et verktøy for blant annet å kunne gjennomføre kvalitetsarbeidet i skolen. Det er viktig at særavtalen gir tilstrekkelig handlingsrom for skoleeiere, skoleledere og lærere til å utvikle skolen i henhold til nasjonale og lokale mål.

Arbeidstidsavtalen må legge til rette for lokalt samarbeid og en kollektiv samhandlingskultur som styrker profesjonsfellesskapet og dermed kvaliteten i skolen. Arbeidstiden i skolen må også organiseres slik at lærerne får mulighet til å forberede og gjennomføre god undervisning og til å følge opp den enkelte elev.

Etter gjeldende arbeidstidsavtale skal arbeidstiden og arbeidsårets lengde forhandles lokalt. Partene skal med utgangspunkt i lokale behov og avtalens intensjoner søke å komme frem til hensiktsmessige arbeidstidsordninger for den enkelte skole og kommune eller fylkeskommune. Erfaringene så langt viser at det har vært gode prosesser lokalt, og konstruktiv dialog knyttet til arbeidstidsorganisering og lokale behov. Det har imidlertid i svært liten grad ført til endringer i den lokale arbeidstidsordningen, selv om mange skoleledere og skoleeiere har ønsket dette.



 VISSTE DU AT...

Lærerrolleutvalget anbefaler at det bør etableres få, gode og omforente mål for skolesektoren og understreker betydningen av profesjonsfellesskapet?⁸

Norske lærere tjener over gjennomsnittet i OECD, justert for forskjeller i kjøpekraft? Lærerlønnen øker med utdanningsnivået og med lærernes utdanning og ansiennitet.⁹



..... 

VISSTE DU AT...

.....

Adjunkter og lektorer er den yrkesgruppen i kommunal sektor med lavest turnover? Videre er det flere lærerutdannede som har gått fra andre næringer til skolen enn omvendt de siste årene – og det positive bytteforholdet øker.¹⁰

.....

Særavtalen for barnehager, SFO og skole (SFS 2201)

Avtalen regulerer blant annet planleggingstid og ledelsesressurser i barnehage, SFO og skole.

Omfang av planleggingstid for pedagogene i barnehagen er regulert i særavtalen. Dagens avtale angir en minimumstid til planlegging for pedagogene (minst 4 timer) og omtaler hvordan planleggingstiden kan brukes og organiseres i den enkelte barnehage slik at arbeidet med barnegruppene blir best mulig. Fra 2011 er planleggingstiden lagt til barnehagen. Omleggingen fra at pedagogene tidligere selv disponerte tiden utenfor arbeidsplassen, var en positiv og viktig endring. Å videreføre dagens avtale gir muligheter både til individuell planlegging og planlegging sammen med kollegaer, slik at kvaliteten på tilbudet til barna skal bli best mulig.

En ytterligere økning av minimumstiden til planlegging i sentral særavtale vil kunne føre til mindre lokalt handlingsrom og differensiering av tid ut fra aktiviteter og behov og ansvaret til den enkelte pedagog.



.....

VISSTE DU AT...

.....

Norge er i verdenstoppen når det gjelder hvor mye penger vi bruker på barnehager (målt i prosent av BNP), og at norske barnehager har høyere bemanning enn gjennomsnittet i OECD? I Norge er det i gjennomsnitt fem barn per barnehageansatt og 11 barn per barnehagelærer. OECD-snittet er 11 barn per ansatt og 14 barn per barnehagelærer.¹¹

.....



KS SPØR
SÆRAVTALENE

3. Ser kommunen/fylkeskommunen behov for særskilte endringer i særavtalene som har utløp i 2017? I så fall – hvilke endringer?

Arbeidsgiverpolitiske utfordringer

.....
 VISSTE DU AT...



.....
 12,5 prosent av de kommunalt tilsatte hadde
 nedsatt funksjonsevne i 2. kvartal 2015?¹²

.....
 Kommunesektoren sysselsetter en større
 andel personer med nedsatt funksjonsevne
 enn det privat og statlig sektor gjør?¹³

Fra utenforskap til arbeid

Utenforskap er en samfunnsutfordring som må løses med ulike virkemidler. Kommunesektoren som arbeidsgivere kan gjennom rekruttering bidra til mer inkludering og mindre utenforskap, og på samme tid få tilgang til den arbeidskraften det er behov for.

Kommuner og fylkeskommuner er inkluderende arbeidsgivere som ønsker å legge til rette for mangfold. KS mener at det må bli bedre sammenheng mellom arbeidskraftsbehov i kommunesektoren, utdanningstilbud på alle nivå og virkemiddelapparatet i NAV for å bidra til økt inkludering i arbeidslivet.

Kommuner og fylkeskommuner har gjennom IA-avtalen forpliktet seg til å åpne opp for arbeidsutprøving av personer som står utenfor arbeidslivet. Mange virksomheter har arbeidspraksisplasser og gjør en stor innsats i å tilrettelegge for arbeidsutprøving. Det er likevel ikke slik at disse personene nødvendigvis blir ansatt i kommunesektoren.



KS SPØR

INKLUDERING

4. Hva kan bidra til at flere personer, som i dag står utenfor arbeidslivet, blir ansatt i ordinære stillinger i kommuner og fylkeskommuner?

5. Hvordan kan NAV gi kommuner og fylkeskommuner som arbeidsgivere god og hensiktsmessig bistand, slik at flere kommer i jobb?

Forhandlinger i KS-området

– Oppgjørets gang

KS er landets største offentlige arbeidsgiverorganisasjon. Som overordnet tariffpart forhandler KS på vegne av medlemmene, unntatt Oslo kommune, med fire forhandlingssammenslutninger.

Det er Hovedstyrets mandat som er grunnlaget for administrasjonens forhandlinger med LO Kommune, Unio, YS Kommune, og Akademikerne Kommune. Disse fire sammenslutningene representerer 39 arbeidstakerorganisasjoner.

Alle kommuner og fylkeskommuner (unntatt Oslo) har gitt KS skriftlig fullmakt til å inngå og si opp sentrale tariffavtaler på vegne av medlemmene. I henhold til vedtektene skal Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen vedtas gjennom uravstemning. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene faktisk tar stilling til forhandlings-/eller meklingsløsningen som sendes til uravstemning. Hvem som avgir stemme på vegne av kommunen/fylkeskommunen vil normalt fremgå av delegeringsreglementet. Alle medlemmer blir bundet av et uravstemningsresultat når det foreligger. Det samme gjelder hovedstyrevedtak der Hovedstyret fatter vedtak om godkjenning av et forhandlingsforslag i mellomoppgjør og for sentrale særavtaler.

REFERANSER - «VISSTE DU AT»

1. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
2. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
3. ks.no
4. TNS-Gallup tabellrapport *Bemanning ved kommunale legevakter 2015 (upublisert)*
5. Regjeringens høringsnotat, spesialister i allmenntilleggsmedisin 2016
6. Talis 2013. Arbeidsnotat 10/2014 NIFU
7. Education at a Glance 2016
8. Lærerrolleutvalget 2016
9. Education at a Glance 2016
10. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
11. Education at a Glance 2016
12. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016
13. Kommunesektorens Arbeidsgivermonitor 2016

ORD OG UTTRYKK

Hovedavtalen Grunnleggende spilleregler blant annet om forhandlingsordning, partsforhold, medbestemmelse og samarbeid.

HTA HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS-området. Hovedtariffavtalen er 2-årig, og er inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2018. Avtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte.

Hovedtariffoppgjør I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det føres samtidig sentralt lønnsoppgjør.

Lønnsglidning Lønnsglidning er den delen av lønnsveksten som i sentrale tariffavtaler ikke følger av tariff tillegg. For eksempel ansiennitetsopprykk, endringer i lønn ved skifte av stilling eller at en ny medarbeider får høyere eller lavere lønn enn personen som sluttet.

Overheng Overheng er en prosentvis beregning som beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året.

Økonomisk ramme Angir lønnsoppgjørets kostnad, det vil si hvor mye lønnsveksten øker fra et kalenderår til neste. Lønnsoppgjør beregnes som årslønnskostnad.

**Frontfagmodellen/
forhandlingsmodellen** Frontfagmodellen/forhandlingsmodellen innebærer at lønnsveksten koordineres i hele arbeidslivet. Lønnsveksten for industrien (frontfaget) brukes som «normalutvikling» og legger premissene for lønnsvekst i skjermede næringer/ sektorer. Profilen på oppgjørene bestemmes innenfor den enkelte sektor.

Særavtaler Dette er tariffavtaler som inngås i fredsplikt. Det er tre typer særavtaler, sentrale generelle særavtaler (SGS), sentrale forbundsvise særavtaler (SFS) og lokale særavtaler. Særavtalene regulerer spesifikke lønns- og arbeidsvilkår som gjelder alle (f.eks. reiseregulativet) eller særskilte vilkår for spesifikke yrkesgrupper, som for eksempel leger og undervisningspersonalet. Forhandlingene om SGSene skjer mellom KS og forhandlingssammenslutningene og SFS forhandles mellom KS og de forbund som har interesser i saken.

Postadresse: KS
Postboks 1378 Vika, 0114 Oslo
Besøksadresse: Haakon VIIIs gt. 9, 0161 Oslo

Telefon: 24 13 26 00

ks@ks.no
www.ks.no