



Debatthefte – KS spør

Hovedtariffoppgjøret 2016



INNHold

FORORD

03

ARBEIDSGIVERORGANISASJONEN KS,
MANDATPROSESSEN,
MEDLEMMENE OG PARTENE

04

LØNNSOPPGJØRENE I NORGE
DET INNTEKTSPOLITISKE SAMARBEIDET OG
FRONTFAGET

05

ØKONOMISKE ANSLAG OG
FORUTSETNINGER FOR 2016
LAVERE FORVENTET REALLØNNSVEKST

06

REKRUTTERING, LØNN OG
LØNNSFORHANDLINGER

ARBEIDSGIVERPOLITISKE
UTFORDRINGER

14

OFFENTLIG TJENESTEPENSJON
TEMA I 2016

17

RESULTATET VEDTAS AV
MEDLEMMENE
SÆRAVTALEFORHANDLINGENE I
2016

Til kommunene og fylkeskommunene



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.

Fylkestinget/kommunestyret har det overordnede arbeidsgiveransvaret og KS oppfordrer derfor til at problemstillingene og spørsmålene i debattheftet behandles politisk. Svarene er vesentlige bidrag til vedtak som skal fattes av KS fylkesmøte (eller fylkestyre) i etterkant av strategikonferansene, og som deretter vil inngå som en viktig del av hovedstyrets beslutningsgrunnlag når mandatet vedtas.

KS i fylkene inviterer til strategikonferanser og fylkesmøter i perioden januar – mars 2016. Her presenteres det mer utfyllende og oppdatert informasjon som grunnlag for dialog og debatt.

Jeg vil dessuten minne om at medlemmenes involvering ikke er over etter å ha gitt KS tilbakemeldinger før lønnsoppgjøret. Det er også svært viktig at medlemmene svarer når Hovedtariffavtalen sendes på uravstemning forsommeren 2016.

God debatt!

Oslo, november 2015

Lasse Hansen
Administrerende direktør

Arbeidsgiverorganisasjonen KS, mandatprosessen, medlemmene og partene

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

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.

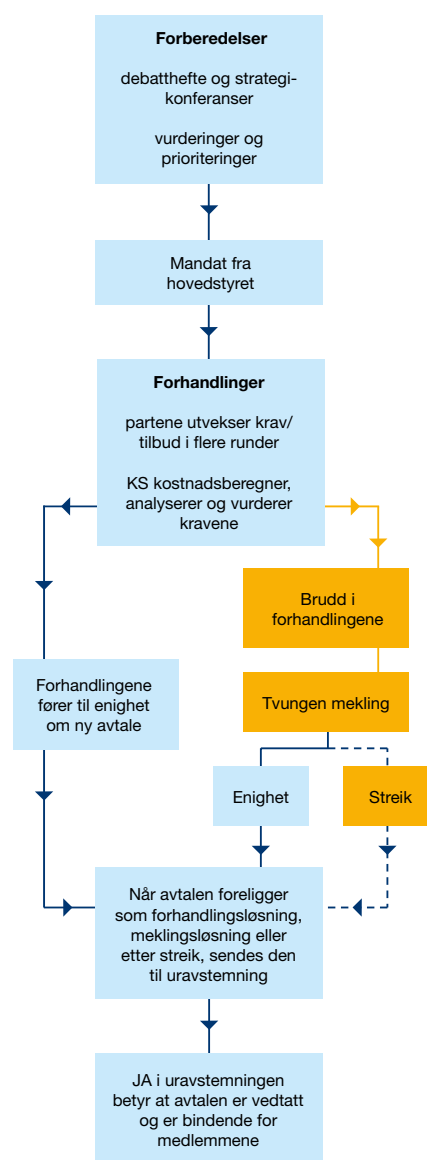
Alle kommuner og fylkeskommuner (unntatt Oslo) har gitt KS fullmakt til å inngå og si opp sentrale tariffavtaler på vegne av medlemmene. I henhold til vedtektene skal Hovedtariffavtalen og Hovedavtalen vedtas gjennom uravstemning. For KS som arbeidsgiverorganisasjon er det derfor viktig at medlemmene 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 (gjelder mellomoppgjøret og sentrale særavtaler).

i

VISSTE DU AT...

...medlemmenes plikter og rettigheter, samt KS' fullmakter, ligger i vedtektene for arbeidsgivervirksomheten? «Medlemmene er bundet av gjeldende tariffavtaler og er forpliktet til å fastsette lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i samsvar med disse.»

Gjennomføring av tariffoppgjør – i korte trekk



Lønnsoppgjørene i Norge

– det inntektspolitiske samarbeidet og frontfaget

Partene i arbeidslivet i Norge har tradisjonelt selv tatt ansvar for å finne forhandlingsløsninger. Tilslutningen til frontfagmodellen, og det inntektspolitiske samarbeidet mellom arbeidslivets parter og myndighetene, bidrar til at lønnsoppgjørene i de store forhandlingsområdene i Norge blir avtalt innenfor om lag samme økonomiske ramme.

Arbeidslivet i Norge kjennetegnes av sterke og ansvarlige organisasjoner, koordinerte lønnsoppgjør, partenes tilslutning til frontfagmodellen, en relativt høy organisasjonsgrad og høy yrkesdeltakelse. Det inntektspolitiske samarbeidet mellom myndighetene og arbeidslivets parter dreier seg i utgangspunktet om å få partene til å ta ansvar gjennom å koordinere frem helhetlige løsninger på tvers av avtaleområdene i Norge. Til grunn for dette ligger forståelsen av at konkurranseevnen til norsk industri ikke skal svekkes sammenlignet med handelspartnerne. Det inntektspolitiske samarbeidet har stort sett virket forpliktende på arbeidslivets parter og gir grunnlag for felles forståelse av de økonomiske rammebetingelsene landet står overfor til enhver tid. Koordineringen bidrar til å dempe interessekonflikter mellom sektorene og avtaleområdene.

FRONTFAGSMODELLEN

Modellen bygger på ideen om at lønnsveksten i Norge må tilpasses lønnsutviklingen i konkurranseutsatt industri og næringer. Frontfagsmodellen har bred tilslutning blant arbeidslivets parter og har følgende egenskaper:

- å unngå at lønnsveksten over tid ikke blir høyere enn hos våre handelspartnerne.
- å sikre en sunn samfunnsøkonomi med et sterkt og konkurransedyktig næringsliv og høy sysselsetting.

I praksis fungerer modellen ved at partene i privat sektor (NHO og LO) forhandler først. Den økonomiske rammen som her avtales, danner stort sett en «mal» for de påfølgende lønnsoppgjørene i offentlig sektor.

Økonomiske anslag og forutsetninger for 2016 – lavere forventet reallønnsvekst

Økte priser og høyere arbeidsledighet betyr svakere reallønnsvekst enn norske arbeidstakere har vært vant til de siste 15 årene.

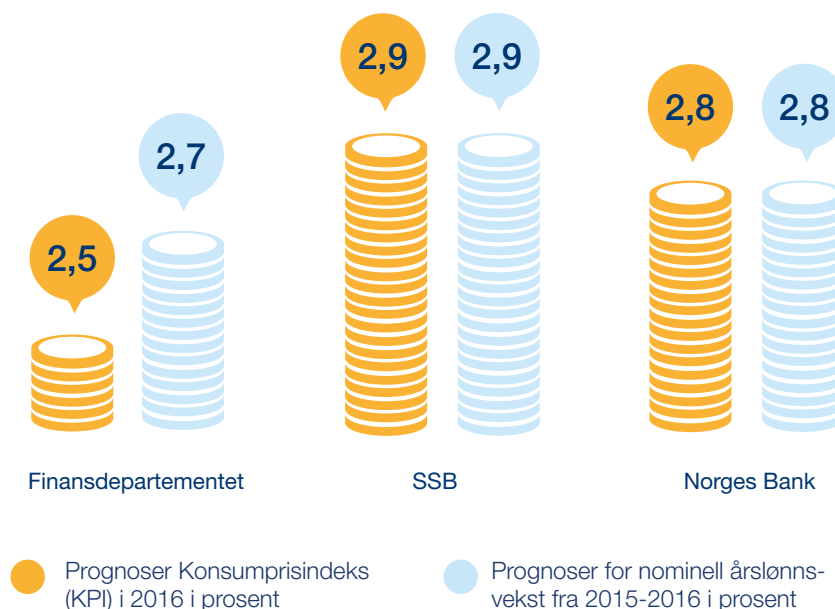
Årslønnsveksten i Norge har i perioden 2009–2013 vært på rundt 4 prosent per år. I 2014 falt veksten til 3,1 prosent. Dette var den laveste nominelle lønnsveksten på 20 år, og reallønnsveksten ble om lag 1 prosent. I 2015 vil reallønnsveksten sannsynligvis øke med beskjedne 0,5 prosent, ifølge SSB. De svakere utsiktene for norsk økonomi med økende arbeidsledighet, særlig innen yrker knyttet til petroleumsnæringen, og redusert lønnsomhet i deler av frontfaget, gir grunnlag for å anta at lønnsveksten vil bli lavere enn det Norge har opplevd de siste 15 årene. Den langvarige og sterke svekkelsen av kronekursen medvirker til en importdrevet prisstigning. Hvis prisveksten blir om lag lik SSBs prognose, vil 2016 kunne bli et år med lav reallønnsvekst.

KS vil gjennom det inntektspolitiske samarbeidet arbeide for at det i 2016 blir gjennomført et ansvarlig lønnsoppgjør. Det legges til grunn at partene i kommunal sektor forholder seg til den økonomiske rammen i frontfaget ved lønnsoppgjøret 2016. Det relativt lave overhenget (foreløpig anslått til 0,6 prosent i HTA kapittel 4) vil gi et visst handlingsrom til ulike økonomiske elementer.

VISSTE DU AT...



...de sentrale forhandlingene omfatter om lag 379.000 ansatte som utfører om lag 296.000 årsverk? Den samlede lønsmassen inklusiv sosiale kostnader utgjør om lag 190 milliarder kroner.



Rekruttering, lønn og lønnsforhandlinger

Kommunesektoren har et stort rekrutteringsbehov. Lønns- og forhandlingssystemet er et viktig virkemiddel kommunene har for å beholde og rekruttere medarbeidere.

Rekruttering og kompetanse

Kommunesektoren er arbeidskraftintensiv og tjenestene som leveres forutsetter høy kompetanse. Utdanningsnivået blant ansatte er høyt og har økt de siste årene. Det har vært en svak nedgang i andel årsverk i stillinger uten krav til kompetanse. Kommuner har utfordringer med å rekruttere ledere, ingeniører, sivilingeniører, leger, psykologer, sykepleiere og spesialsykepleiere. Fylkeskommunene rapporterer at det er yrkesfaglærere, ingeniører, psykologer og økonomer som er vanskeligst å rekruttere.

Rekrutteringsutfordringene blir ikke mindre i årene som kommer. For å ivareta tjenestebehovet hos innbyggere, og for å erstatte medarbeidere som forlater sektoren, vil det fram mot 2024 være behov for å rekruttere i overkant av 60.000 personer – hvert år. Dersom sektoren samlet klarer å øke gjennomsnittlig stillingsstørrelse og øke avgangsalderen, reduseres behovet for rekrutteringer betydelig.

..... 

VISSTE DU AT...

.....

...74 prosent av årsverkene i fylkeskommunene utføres av medarbeidere med universitets- eller høgskoleutdanning? Andelen er nær 50 prosent i kommunene, mens 30 prosent av årsverkene utføres av medarbeidere med fagbrev/videregående utdanning.

.....

Sentrale lønnsbestemmelser

Hovedtariffavtalens lønns- og forhandlingssystem er ett av flere virkemidler for å beholde og rekruttere arbeidstakere, og er ment å gi kommunene nødvendig fleksibilitet for å kunne ta vare på og skaffe viktig kompetanse og arbeidskraft. Kommunene har gjennom lang tid etterspurt en utvikling av avtaleverket i retning av større fleksibilitet for selv å kunne tilpasse seg til egne, lokale rekrutteringsutfordringer. Forhandlings- og lønnsbestemmelsene er derfor preget av minimumsløsninger. Dette må imidlertid følges opp av en aktiv arbeidsgiver- og lønnspolitikk som regelmessig revideres og tilpasses de lokale behovene.

De fleste arbeidstakerne i tariffområdet (ca. 90 prosent) er omfattet av systemet med sentral lønnsdannelse (HTA kapittel 4). Det vil si at partene sentralt avtaler lønnsendringene. Ved hovedoppgjørene settes det vanligvis også av en pott til fordeling ved lokale lønnsforhandlinger. I disse forhandlingene kan kommunen/fylkeskommunen prioritere blant annet arbeidstakergrupper det er vanskelig å rekruttere. Potten kan også brukes til å rette opp eventuelle utilsiktede lønnskjevheter.

Ved lønnsfastsettelsen skal det bl.a. tas hensyn til stillingens kompleksitet og den enkelte ansattes kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppgjør. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens real- og formalkompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Lønnsystemet i HTA kapittel 4 består av såkalte lønnsstiger, hvor laveste lønnsnivå og tillegg for ansiennitet er avhengig av kompetansekrav.

VISSTE DU AT...



...gjennomsnittlig lønnsvekst for kommuneansatte fra 2009 til 2014 var 21,2 prosent? De som var ansatt i både 2009 og 2014 (identiske personer) hadde en høyere lønnsvekst: 23,3 prosent.

...det over tid har blitt fordelt om lag 20 prosent av disponibel lønnsmidlene gjennom lokale forhandlinger?



KS SPØR

SENTRALT LØNNSOPPGJØR

1. Hvilke elementer i oppgjøret (f.eks. lokal pott eller generelle tillegg) skal prioriteres?
2. Hvilke stillingsgrupper bør eventuelt prioriteres ved sentrale tillegg?
3. Er det behov for å bruke deler av disponibel ramme til tilpasninger til det nye lønssystemet?



 VISSTE DU AT...

...endringene i sentralt lønssystem var etterspurt av både kommunene/fylkekommunene og av arbeidstakerorganisasjonene?

...40.000 arbeidstakere får lønnsutviklingen fastsatt utelukkende lokalt i kommunen/fylkeskommunen?

Lokal lønnsdannelse

Ledere med økonomi-, budsjett- og personalansvar og stillinger med høyere akademisk utdanning får lønnen sin fastsatt lokalt gjennom årlige lønnsforhandlinger. Ved tilsetning og senere lønnsregulering skal det lokalt blant annet tas hensyn til stillingens kompleksitet, kompetanse, ansvar, innsats og resultatoppnåelse, samt lønnsutvikling i tariffområde og kommunens/fylkeskommunens totale situasjon, herunder også den økonomiske situasjon.

Nytt lønssystem

I 2015 ble det innført et nytt lønssystem i kapittel 4. Dette systemet sikrer arbeidstakerne en minimumsårlønn og garantert lønnsutvikling basert på lønnsansiennitet. Uavhengig av om arbeidstaker tidligere har blitt innplassert på et høyt lønnsnivå, for eksempel på grunn av særskilt kompetanse eller rekrutteringshensyn, er arbeidstakeren garantert en lønnsutvikling på grunnlag av den lønnen vedkommende har, forutsatt at vedkommende ikke har oppnådd full lønnsansiennitet.

Innføringen av det nye lønssystemet har imidlertid ført til enkelte utilsiktede lønnskjevheter. På sikt er det et felles mål for partene å utjevne slike utilsiktede lønnskjevheter. Dette kan gjøres blant annet ved profilen på det sentrale lønnsoppgjøret og dels ved lokale lønnsforhandlinger.

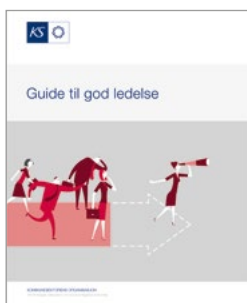
Arbeidsgiverpolitikk gir gode resultater

Arbeidsgiverpolitikk er de handlinger, holdninger og verdier som arbeidsgiver står for og praktiserer. Kommunesektorens arbeidsgivermonitor 2015 viser at flertallet av kommuner og nær alle fylkeskommuner har vedtatt en lokal arbeidsgiverpolitikk. Forankring hos folkevalgte, ledere, tillitsvalgte og ansatte er vesentlig. Kommuner og fylkeskommuner med lokale arbeidsgiverstrategier mener at det bidrar til bedre lederskap, styrket samarbeid, redusert sykefravær, mer heltid og bedre omdømme.

VISSTE DU AT...

...nesten 9 av 10 ansatte i offentlig sektor (88 prosent) er stolt av den jobben de har, og at det store flertallet identifiserer seg med sitt yrke?

...67 prosent av de ansatte i helse- og omsorgssektoren jobber deltid?



KS vil styrke ledere og støtte opp under arbeidet med å rekruttere og utvikle gode ledere? Se heftet «Guide til god ledelse». Guiden kan du finne på ks.no

Hovedtariffavtalen

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.

Heltidskultur

Den høye deltidsandelen er en stor utfordring for kommunene og det ligger et stort arbeidskraftpotensial i å redusere den andelen som jobber deltid. I september 2015 undertegnet KS, Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund «Det store heltidsvalget 2015», en forsterket innsats for å nå målet om en kommunesektor basert på hele stillinger. Det er bred enighet om at heltidskulturen må bygges lokalt i kommunene. Partene påpeker likevel at hovedtariffoppgjøret 2016 kan gi et positivt bidrag, for eksempel ved å revidere retningslinjene i Hovedtariffavtalen.



KS SPØR

HELTIDSKULTUR

4. Hvordan kan Hovedtariff-avtalen bli et bedre verktøy for å utvikle en heltidskultur?

.....

VISSTE DU AT...

.....



...samlede kostnader for sykefravær i kommunal sektor er på omtrent 22 milliarder i året? Av dette betaler kommuner og fylkeskommuner 12 milliarder, mens Folketrygden dekker 10 milliarder. Hvert prosentpoengs nedgang i sykefraværet sparer samfunnet for omtrent 2,2 milliarder.

.....

...ansatte i kommuner og fylkeskommuner har den høyeste arbeidsgleden i Norge? Dette er målt ut fra omdømme, ledelse, samarbeid, daglig arbeid, lønns- og arbeidsvilkår, faglig og personlig utvikling (European Employee Index).

.....

...både Hovedtariffavtalen og folketrygdloven regulerer sykkelønsrettigheter for arbeidstakere? Bestemmelsene ses i sammenheng og utfyller hverandre. På enkelte områder er de forskjellige.

.....

Tiltak for økt nærvær

Høyt sykefravær er fortsatt den største arbeidsgiverpolitiske utfordringen i kommuner. I fylkeskommunene er sykefraværet noe lavere. 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.

Sykelønnsbestemmelsene i Hovedtariffavtalen

Etter folketrygdloven beregnes sykepengene ut fra et historisk grunnlag. Arbeidstaker som mottar sykepenger etter folketrygdlovens regler vil derfor ikke nyte godt av lønnstillegg gitt i sentrale og lokale forhandlinger, ansiennitetsopprykk, tillegg for helge- og høytider og en eventuell planlagt endring i variable tillegg. Dessuten er sykepengegrunnlaget begrenset til 6 G og arbeidstaker har kun rett til feriepenger beregnet på grunnlag av 48 dager, slik at en arbeidstaker som har vært langtidssykemeldt ikke vil få fulle feriepenger.

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 flere tilfeller enn det som følger av folketrygdloven, samtidig som det i enkelte tilfeller kan være vanskelig å fortolke sammenhengene mellom lov og avtaleverk. Ved å endre ordlyden i enkelte av Hovedtariffavtalens sykepengebestemmelser, vil forholdet mellom loven og avtaleverket bli lettere å forstå og praktisere. Gjennom en annen og bedre bruk av ressursene, får arbeidsgiver dessuten større muligheter til å ivareta IA-arbeidet og det overordnede målet om økt nærvær. Det gjelder forebyggende arbeid og arbeidet med å tilrettelegge slik at syke arbeidstakere kommer tilbake i arbeid.



KS SPØR

SYKELØNN & NÆRVÆR

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

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

Offentlig tjenestepensjon – tema i 2016

KS ser muligheter for tilpasninger i offentlig tjenestepensjon og AFP som kan gi fordeler både for kommunene, arbeidstakerne og samfunnet. Regjeringen har startet et arbeid med å utrede mulige endringer. Pensjon er dermed ventet å bli et sentralt tema i tariffoppgjøret 2016.

VISSTE DU AT...



...«Levealdersjustering» betyr at pensjonen reduseres forholdsmessig ved økende levealder? Så lenge levealderen øker, må hvert årskull jobbe lenger enn det forrige for å oppnå samme pensjon.

...om du har vært medlem av flere offentlige tjenestepensjonsordninger, vil en egen overføringsavtale sikre at de ulike periodene blir slått sammen?

Bakgrunn

Tjenestepensjonsordningene i Statens pensjonskasse er lovhjemlet og kan dermed endres av Stortinget. I KS' tariffområde ligger tjenestepensjonen i Hovedtariffavtalen og må derfor endres gjennom forhandlinger. Kommunesektorens ansatte fordeler seg på begge ordningene, fordi undervisningspersonalet og sykepleierne er medlemmer i lovfestede ordninger.

Arbeidet med pensjonsreformen startet i 2001. Målet med reformen var å sikre bærekraftige velferdsordninger ved å begrense den fremtidige kostnadsveksten i folketrygden, og å legge til rette for økte skatteinntekter ved å få arbeidstakerne til å stå lenger i arbeid, den såkalte arbeidslinja. Systemet med levealdersjustering og at den fremtidige pensjonsytelsen vil bli høyere ved å utsette pensjoneringstidspunktet, ventes å føre til at folk blir værende lenger i arbeid. Levealdersjusteringen er et sentralt virkemiddel for å redusere kostnadsveksten i folketrygden.

Pensjonsforhandlingene i 2009

Ved forhandlingene i offentlig sektor i 2009 ble partene enige om en delvis tilpasning av offentlig tjenestepensjon til pensjonsreformens prinsipper. Det ble avtalt at økende levealder skal gi lavere pensjon, og det ble avtalt nye regler for årlig regulering av pensjoner under utbetaling, begge deler i tråd med Stortingets pensjonsvedtak. Disse to endringene bidrar til å begrense fremtidig kostnadsvekst og gir kommunene større forutsigbarhet for fremtidig pensjonskostnader.

Det var viktige endringer som ble gjennomført i 2009. Men offentlig tjenestepensjon og AFP bidrar ikke tilstrekkelig til arbeidslinja. Offentlig AFP er særlig utfordrende, fordi den fortsatt er en tidligpensjonsordning der arbeidstaker må fratrukkelse stillingen før fylte 67 år. Privat AFP derimot, er endret til en livsvarig ytelse, som kan tas ut fleksibelt og kan kombineres med arbeidsinntekt uten avkortning av pensjonen.

Tilpasninger til folketrygden

En tilpasning av offentlig tjenestepensjon og offentlig AFP til folketrygden vil kunne bety at inntekt og pensjon kan kombineres uten avkortning av pensjonsytelsen. Det vil også bli bedre muligheter for å kompensere for levealdersjusteringen.

Gode offentlige pensjonsordninger er et viktig rekrutteringsargument for kommunene. Det er nødvendig med tilpasninger dersom pensjon fortsatt skal være det, også ovenfor yngre arbeidstakere. F.eks vil verdien av dagens offentlige AFP svekkes for yngre årskull, ved at det blir lite attraktivt å ta ut AFP når alderspensjonsnivået blir stadig lavere med økende levealder. KS mener derfor det er behov for ytterligere tilpasning av offentlig tjenestepensjon og AFP. Slike tilpasninger vil innebære fordeler både for de ansatte, arbeidsgivere i stat og kommune og for samfunnet.

KS' målsetninger for tilpasningene er at de:

- gir mer forutsigbare pensjonsutgifter for arbeidsgiverne
- bidrar til å begrense kostnadsveksten
- gjør offentlig tjenestepensjon 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

Det har lenge vært tilnærmet like pensjonsregler i stat og kommune. For det første har dette vært ønskelig både av kommunene, staten og arbeidstakerorganisasjonene. For det andre er det formalisert gjennom forskrift og overføringsavtalen som forutsetter en felles pensjonsordning. KS mener dette bør videreføres. Samarbeidet med staten i pensjons-spørsmål er derfor svært viktig.

Tilbakemeldinger til KS

Behovet for endringer i offentlig pensjon og AFP ble omtalt i debattheftet 2015 og gjennomgått på strategikonferansene. En sammenfatning av fylkesmøtenes uttalelser viser at en ny pensjonsordning bør bygge på følgende prinsipper:

- offentlig ansatte skal hvert år tjene opp pensjonsrettigheter fra første krone. Dette sikrer at også personer med lave stillingsstørrelser opparbeider pensjonsrettigheter. En ordning hvor en forlater sluttlønnsprinsippet gir større forutsigbarhet hva gjelder kostnader for arbeidsgiver.
- tjenestepensjonen skal, som alderspensjon i folketrygden, kunne tas ut fra fylte 62 år. Senere uttak gir høyere årlig pensjon.
- arbeid og pensjon skal kunne kombineres fritt uten avkortning.
- pensjonen beregnes som en nettoytelse og kommer i tillegg til ytelsene fra folketrygden, dvs. at de kompliserte samordningsreglene elimineres.

Videre viser tilbakemeldingene at pensjonsordningene må oppleves som gode og trygge, for på den måten å være et rekrutteringsargument. Det ble også gitt tilbakemelding om at særaldersgrensene må økes og det må vurderes hvilke yrker som fortsatt har behov for slike aldersgrenser.

I KS' tariffområde er alminnelig aldersgrense 70 år og om lag en tredel av arbeidstakerne er omfattet av særaldersgrenser. Regjeringens utredningsarbeid om mulige endringer i de offentlige tjenestepensjonsordningene omfatter ikke særaldersgrenser eller endringer i aldersgrenseloven. KS anser at endringer i de tariffestede aldersgrensene må avvente regjeringens utredningsarbeid, og forventer ikke at aldersgrenser vil bli et forhandlingstema i 2016.



KS SPØR

OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

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

Resultatet vedtas av medlemmene

Så snart vi har et forhandlings-/møklingsforslag, sendes det medlemmene til uravstemning. I uravstemningsperioden gjennomføres informasjonskonferanser i fylkene. Bruk stemmeretten! Når resultatet er vedtatt vil KS informere om hvordan resultatet skal iverksettes.

Særavtaleforhandlinger i 2016

I tillegg til Hovedtariffavtalen er det inngått 16 ulike sentrale særavtaler. 13 av disse har utløp 31.12.2016 og planlegges reforhandlet i løpet av høsten 2016. Avtalene forhandles under fredsplikt. Det er Hovedstyret som i henhold til arbeidsgivervedtektene gir mandat for disse forhandlingene og som har fullmakt til å vedta resultatet. Avtalene regulerer i hovedsak særskilte vilkår for ulike tjenesteområder og/eller yrkesgrupper. Les mer om særavtalene på ks.no.



?

KS SPØR

SÆRAVTALENE

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

ORD OG UTTRYKK

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

HTA er forkortelsen for Hovedtariffavtalen i KS-området. Hovedtariffavtalen er 2-årig, og er inngått mellom KS og arbeidstakerorganisasjonene med utløp 30. april 2016. Avtalen regulerer lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte.

Hovedtariffoppgjør. HTA inngås for to år. I hovedtariffoppgjør kan det forhandles om hele HTA og det føres samtidig sentralt lønnsoppgjør.

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 ny medarbeider får høyere eller lavere lønn enn den som sluttet.

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

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