



FAGFORBUNDET

Brannkonferansen 2019

Herdis Schärer, nestleder ved forhandlingsenheten



Dette skal vi snakke om

- Punkt 1 Status, - SFS 2404
- Punkt 2 Hoved tariffoppgjøret 2018, - kvelds- og helgetillegget
- Punkt 3 Særaldersgrenser



Status SFS 2404

- Prolongert fra 31. desember 2018 til 1. juli 2019.
 - › KS signaliserer at vi starter forhandlingene 1. juni.
- Resultatet av FOU undersøkelsen/rapporten om hjemmevaktordninger (og arbeidstid) presenteres av KS 15. mars.
- EU-domstolen februar 2018 (C-518/15 Ville de Nivelles mot Rudy Matzak)
- Er hjemmevakta til deltidsbrannfolk arbeidstid, og hva betyr eventuelt det for lønnen? Dommen sier at vakta er arbeidstid, men sier ingenting om lønn.



SFS 2404 sier:

- *For deltidspersonell med annen hovedstilling hos samme arbeidsgiver, kan arbeidstidens lengde være 2,5 timer utover det som følger av HTA, jf. særavtalen pkt 3.2. Utrykninger utenom den tid deltidspersonell står til arbeidsgivers disposisjon betales som overtid.*
- *Av særavtalen pkt 4.1 fremgår at hjemmevakt ikke regnes som arbeidstid, men godtgjøres 1:5. Av pkt 4.2 fremgår at utrykning fra hjemmevakt godtgjøres som overtid uavhengig av om man har heltidsstilling eller deltidsstilling.*



KS fortsetter...

- I de tilfeller hjemmevakten regnes som arbeidstid oppstår særlige utfordringer med gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid og lengden på sammenhengende arbeidstid. SFS 2404 åpner ikke opp for gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid på 72 timer.
- I tillegg bør det vurderes om det er nødvendig å regulere nærmere arbeidstidsdirektivets krav om «annet passende vern», når sammenhengende arbeidstid er rundt 168 timer. Med tanke på de tilfeller der deltidsbrannmannen stadig må rykke ut slik at hjemmevakten ikke nødvendigvis gir annet passende vern.



Hoved tariffoppgjøret 2018 – lørdag – og søndagstillegget/formål heltid

- Det er avtalt en modell som skal motivere til mer heltid og økt arbeid i helgene. De som omfattes av denne ordningen får en heving at helgetilleggene til 53 kroner timen. Det er også avtalt en ordning som sikrer bedre økonomisk uttelling til dem som jobber mer enn 289 timer i året.
- 23 % av arbeidstakerne som jobber turnus innen helse- og omsorg jobber heltid
- Helgearbeid er en av nøklene til mer heltid
- Stimulere til mer solidarisk fordeling av helgearbeid
- Planlegging



Hvem er omfattet og på hvilken måte

- Alle som ikke har regulert arbeidstiden sin i særavtaler (Brann og turavtalen)
- For å få økt sats i tilleggs lønn må man ha forpliktet seg til helgearbeidet
- Ekstravakter og overtid inkluderes ikke i tilleggs lønn
- Tilleggs lønn er pensjonsgivende
- Skal evalueres....



Ny modell

for timene	pr. arbeidet time
0-289*	minst kr 53,-
290 til 349*	minst kr 100,-
350* +	minst kr 150,-

I tillegg til tabellen åpner bestemmelsen for at arbeidsgiver fortsatt kan fastsette ulike satser for tilleggene. Dette er en drøftingsbestemmelse hvilket innebærer at det er arbeidsgiver som til syvende og sist fastsetter beløpet. Åpningen for differensierte tillegg kan f.eks være aktuelt i tilfeller der arbeidstaker ikke jobber mer enn 289 timer, men likevel har en hyppig helgefrequens.



Særaldersgrenser

- Videreført avtalen om 66 % av lønn fra 57 år til 67 år (1963 årskullet).
- Skal bli enige om nye fremtidige regler og resten av sikringsreglen innen 1. november 2019.
- Hva når de fyller 67 år med levealdersreguleringen??



Stillinger ved 110 sentraler har ikke særaldersgrense, litt historikk..

- I januar 2016 avdekket Kapital at åtte ledere ansatt i RBR IKS hadde fått pensjonsavtaler med lavere aldersgrense enn det KLP-reglene tillater. Arbeidsgiver meldte inn feilaktige stillingskoder til KLP, som indikerte en vaktbelastning som ikke var reell for stillingene og som dermed utløste særaldersgrenser. Til tross for at de hadde stillinger som tilsa en særaldersgrense på 65 år – fikk de likevel avtale om å gå av ved 60 år.



Feil praktisering av pensjonsregler

- Det er ikke bare i RBR IKS at det forekommer feil praktisering av pensjonsreglene. En fersk granskning tyder på feil praktisering av særaldersgrenser over hele landet. **Granskningen viser blant annet at 86 prosent av de ansatte ved landets 110-sentraler er registrert med en lavere pensjonsalder enn de har rett til.** Feil praktisering av pensjonsreglene har på denne måten ført til at det er etablert en misoppfatning om at operatørene ved 110-sentralene har særaldersgrense.
- Man har rett til å beholde **særaldersgrensa i et år ved overgang til stilling med høyere aldersgrense.** Etter dette året skal vedkommende ha en stillingskode som gir den vanlige aldersgrensen på 70 år. Dette følger av HTA § 6-1 tredje avsnitt. **Man står derimot fritt til å inngå lokale avtaler om såkalt servicepensjon slik at ordning med lavere aldersgrense kan praktiseres – denne skal ikke belaste gjeldende pensjonsordning.**



Særaldersgrense 110 sentraler

- Det er lov- og avtaleverket som setter grenser for hvem som har rett til særaldersgrense. I utgangspunktet har ikke 110-operatører en slik rettighet, men arbeidsavtalen er førende.
- Dette betyr at i saker hvor de ansatte kan dokumentere særaldersgrense som en individuell rettighet, for eksempel gjennom arbeidsavtalen, har vi grunnlag for prøve saken rettslig dersom arbeidsgiver ensidig skulle endre aldersgrensen.



Nord – Troms tingrett, Tromsø 04.01.2019 (DNMF)

- Spørsmål om Tromsø kommune ensidig kunne endre aldersgrensen (pensjon) fra 60 (57) til 70 år for seks 110-operatører.
- Kontorsjef i Tromsø kommune bekrefter;
 - › «Saken må sees i to perspektiver – nyansettelser og ansettelse som allerede er inngått. **I de tilfeller hvor avtale om ansettelse allerede er inngått og særaldersgrense er avtalt, opprettholdes avtalen slik den foreligger».**
- Dommen sier også « At kommunen har adgang til å avtale andre aldersgrenser med nyansatte alarmsentraloperatører medfører **ikke at det også er endringsadgang for individuelle avtaler som er inngått tidligere».**



Dommen sier videre

- Retten har kommet til armsentraloperatør ved 110 sentralen er en operativ stilling på linje med alarmsentraloperatørene i 112 sentralen hvor blant annet sikkerhet relatert til utøvelse av yrket er lagt til grunn for den fastsatte aldersgrense.
- Den sier også at det ikke er stillingskoden som avgjør hvorvidt avtalen er tariffstridig, men innholdet i stillingen.
- Ved spørsmål om tariffstridighet legger retten bl. annet vekt på at det rundt i landet praktiseres ulike aldersgrenser.
- Felles for de fleste er at de har inngått personlige avtaler.
- Tromsø Brann og redning avdekket i 2016 at det bare var to av 14 sentraler som ikke hadde avtalt særaldersgrense.
- KS viser til at ca. 80 % av sentralene i Norge praktiserer en form for særaldersgrense enten 60 eller 65 år, av de siste 20 % er Tromsø den ene.



Oppsummering

- Foretatt kartlegging og sammenligning av stillingene ved 110 og 112 sentralene
- Resultatet er forelagt KS og har vært tema i flere møter:
 - › Utfordret KS om en felles kartlegging med en nøytral part.
 - › De var med på tanken i starten...
 - › KS ønsker ikke å røre særaldersgrensene før ny offentlig pensjonsordning er på plass.



Oppsummering

- Ulike handlingsalternativer knyttet til endring/avklaring av særaldersgrenser ved 110 sentraler:
 - › Rettstvist; Utgangspunktet er hva som er avtalt mellom partene.
 - › KS sier at det er den alminnelige aldersgrensen som gjelder, - nemlig 70 år.
 - › Fagforbundet har en annen interessepolitisk posisjon, men tariffavtalens bestemmelser kan ikke tvistes.
 - › Kort fortalt, så har vi ingen sak.



Oppsummering

- Et annet element er tolkning av vedtektene, og i tvilstilfeller eller hvis det ikke er tilsvarende staten, kan tariffpartene fastsette aldersgrensen for stillingen.
- Det betinger enighet, og KS og Fagforbundet er ikke enige.
- Den andre muligheten er kobling opp mot staten. Vi har sammenlignet 110 opp mot 112 og 113. KS er ikke enige at dette er samme type stilling.
- Da er vi på tolkning av vedtektene, § 15-1 slår fast at styret i pensjonsordningen avgjør.
- På arbeidstakersiden har vi 7 stemmer og arbeidsgiversiden har 7 stemmer.



Oppsummering

- Interessentvist. Teknisk er det ingen ting i veien for å regulere dette i hovedtariffavtalen (HTA). For å få dette til må kravet behandles den vanlige organisatoriske veien.
- Fagforbundets besluttende organ må da prioritere dette kravet.
- Med utgangspunkt i det overstående, så synes det lite sannsynlig at KS vil innfri et krav om å utvide omfanget av særaldersgrenser. Da må Fagforbundet tvinge igjennom en endring, som forutsetter at LO Kommune er med.
- Å tvinge igjennom en endring betyr minimum en plassoppsigelse med tilhørende mekling, og dersom KS ikke gir seg er streik det neste steg.



Avslutningsvis

- Alle veier innenfor «tolkningsporet» (rettstvist) er forsøkt uten at vi har nådd frem.
- DNMF har heller ikke nådd frem, de har sågar akseptert at aldersgrensen er 70 år i Tromsø.
- Forhandlingsveien er ikke forsøkt helt ut og dersom Fagforbundet skal gå den veien, kreves en tradisjonell organisatorisk behandling gjennom de ordinære kanaler.
- OBS; alle individuelle arbeidsavtaler hvor arbeidsgiver vil endre særaldersgrensen vil vi ta rettens vei.





FAGFORBUNDET

Takk for meg....

