



Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Dagrun Gunnarson	FE-400	21/495

Saksnr	Utval	Type	Dato
010/22	Formannskapet	PS	15.02.2022

På same lag - innspel til KS arbeidsgjevarstrategi 2022 Debattheftet frå KS 2022

Vedlegg:

KS Debatthefte 2022 - På samme lag

Saksutgreiing:

Oppsummering av saka: KS ønsker innspill frå alle kommunar til årets debatthefte «På samme lag».

Saksopplysningar

KS inviterar kvart år kommunane og fylkeskommunane til å gje innspel til mandatet for løns- og avtaleforhandlingar og andre dagsaktuelle tema presentert gjennom debattheftet. I år omhandlar heftet spørsmål knytt til prioriteringar i kommande hovudtariffoppgjer og tillitsreforma i offentleg sektor. Innkomne innspel vil samanstillast og takast med i KS sitt vidare arbeid.

Kommunedirektøren legg i denne saka fram problemstillingane i debattheftet til politisk handsaming. Frist for tilbakemelding i Vestland er 18.02.22.

Nye, bærekraftige løysningar for arbeidslivet

Bærekrafta til velferdssamfunnet utfordrast når ein aukande andel av befolkninga ikkje er i arbeid. Det ligg eit betydeleg arbeidskraftspotensial i mer heiltid, lågare sjukefråvær, redusert utanforskap, lengre yrkesliv for seniorane, kompetanseutvikling og ny oppgavedeling for rett bruk av tilgjengeleg kompetanse, samt auka bruk av digitale løysingar. Trass i dette, er det ei voksande erkjenning av at kommunesektoren aleine korkje vil ha tilgjengeleg kompetanse, kapasitet eller økonomiske rammer til å betjene innbyggjarane sine auka og endra behov for tenester. For å nå målet om bærekraftig utvikling, blir det naturleg å etablere samarbeid mellom myndigheiter, næringsliv og sivilsamfunnet i eit mykje større omfang enn vi har sett dei siste tiåra.

I 2022 er det Hovudtariffoppgjer, der det skal forhandlast om både løn og andre arbeidsvilkår. Det er venta at kommunesektoren sine rekrutteringsutfordringar blir eit sentralt tema. Kommunesektoren må fortsette å tilby konkurransedyktige løns- og arbeidsvilkår. Løn aleine vil likevel i liten grad



Fedje kommune

avhjelpe det langsiktige utfordringsbildet kommunane står ovanfor, og framskrivingane viser at rekrutteringsutfordringane gjeld fleire profesjonsgrupper innan helse- og omsorgstenesta.

KS sitt lønssystem baserast på lik garantiløn for alle stillingar med lik utdanningslengde. Dei siste åra før pandemien, blei arbeidstakarar med universitets-/høgskuleutdanning prioritert ved tariffoppgjera. I 2021 vektla KS at *heile laget* i kommunesektoren hadde handtert den ekstraordinære situasjonen, og la opp til breide og samlande lønsmessige tiltak med prosentvise lønstillegg. I tillegg blei det avsatt ein pott til lokale lønnsforhandlingar, slik at partane lokalt fekk høve til å fordele ut frå lokal lønspolitik og rekrutteringsutfordringar.

Før partane møtast til forhandlingar i 2022 er om lag to prosent allerede brukt som følge av lønsglidning og høgt overheng. Dersom prognosane for årslønsveksten fra 2021 til 2022 på om lag tre prosent stemmer, vil det kun vere om lag ein prosent disponibelt å forhandle om. Ei slik ramme vil kreve tydelege prioriteringar.

Ei tillitsreform i og ovanfor kommunesektoren

Regjeringa har varsla ei tillitsreform i offentlig sektor. Reforma handlar om å gje dei tilsette tid og tillit til å gje brukarane betre tenester, og ho skal utformast i tett samspel med brukarorganisasjoner, tillitsvalde og leiinga i store offentlege verksemdar. På same tid vil regjeringa gje større friheit til kommunale og regionale myndigheiter, som de viktigaste tenesteytarane.

Tillit til og samarbeid med medarbeidarar er grunnleggjende i den norske leiingsmodellen. Det er medarbeidarane, gjerne saman med brukarar som er tettast på problemstillingane og dermed løysingane. Tillit handlar om at medarbeidarar opplever autonomi og handlingsrom gjennom å jobbe sjølvstendig, innanfor rammer satt av leiinga. God leiing i kommunal sektor er avgjerende for å

skape gode tenester til innbyggjarane.

Tilliten må balanserast med kontroll. Kommunestyret og fylkestinget har det øvste ansvaret for å kontrollere kommunane og fylkeskommunen si verksemd. Kommunedirektøren er ansvarleg for internkontrollen med administrasjonen si verksemd for å sikre at lover og forskrifter følgast. God internkontroll bidreg i tillegg til at vedteken politikk blir gjennomført, at tenestene er av god kvalitet og at ressursane brukast effektivt og riktig. Godt internkontrollarbeid gjer tillit og tryggleik for både leiarar og medarbeidarar og er viktig for tilliten til kommunesektoren og lokaldemokratiet.

Tilliten til kommunar og fylkeskommunar er også betinga av at omsyn til etikk, rettstryggleik og



Fedje kommune

åpenheit ivaretakast, og at ein responderar og leverer på innbyggjarane sine behov og forventningar. Tilfredsheit med offentlege tenester betyr mykje for befolkninga si tillit i Norge, men også høg utdanning, høg organisasjonsgrad og høg valgdeltaking har positiv effekt på tillit i samfunnet.

Staten stiller detaljerte krav til korleis kommunane skal arbeide, og definerer konkrete plikter og rettigheter som skal oppfyllest. Det skapar dokumentasjons- og rapporteringsbehov som den enkelte tilsette til slutt må bruke tid på. Mindre statleg detaljstyring og meir tillitsbasert rammestyring av kommunane, som er dei tilsette sine arbeidsgjevarar, vil redusere tidsbruk på kontroll, rapportering og tilsyn og gje meir tid til å levere tenester til innbyggjarane.

Kommunelova har sidan 1992 bidrege til eit meir samordna og heilskapleg rettsleg rammeverk for verksemda i kommunesektoren. Ei tillitsreform i offentlig sektor bør ikkje bidra til å styrke bånd mellom dei statlege og kommunale sektorinteressene, men heller stimulere til meir samordna utvikling og gjennomføring av politikk, også på tvers av forvaltningsnivåa.

KS kan bidra både som interessepolitisk aktør og utviklingspartner i det lokale arbeidet med tillit i og til kommunesektoren.

Seks spørsmål KS ønsker å få klargjort

1. Bør den begrensa økonomiske ramma i Hovudtariffoppgjeret fordelast sentralt, eller bør den forhandlast lokalt, ut frå lokale behov?
2. Hvis ramma fordelast sentralt; bør KS søkje å gje alle arbeidstakarar med sentral lønsdanning ei så god, generell lønsutvikling som mogeleg, eller ønskast ei omfordeling med tydelegare oppprioritering av einskilde stillingsgrupper framfor andre? I så fall kva grupper?
3. Kva andre endringar i Hovudtariffavtala bør prioriterast?
4. Kva vil kommunen/fylkeskommunen sjølv ha mest merksemd på i ei tillitsreform, i eigen organisasjon og ovanfor lokalsamfunnet?
5. Kva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest merksemd på i utforminga av ei tillitsreform i og ovanfor kommunesektoren?
6. Kva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunane/fylkeskommunane i gjennomføringa av ei tillitsreform lokalt?

Debattheftet 2022 er vedlagt saka.

Vurdering

Dette er først og framst ei politisk sak, der formannskapet sjølv må drøfte punkta og kome med innspel til KS. Pga. fristen, er det diverre ikkje høve til å sende saka til kommunestyret. KS anbefalar likevel kommunedirektøren å leggje fram eit forslag til svar. Kommunedirektøren legg fram følgjande



Fedje kommune

forslag til svar:

1. For Fedje kommune er det viktig med ein forutsigbar prosess rundt forhandlingane, og at kommunane ikkje konkurrerer mot kvarandre om arbeidskrafta i for stor grad. Me ønskjer i størst mogleg grad å ha ei ordning der det er sentrale forhandlingar som er det viktigaste oppgjeret for dei tilsette i kap. 4, men at det er lokale forhandlingar også i kap 4 med jamne mellomrom (2. eller 3.kvart år), slik at det er mogleg å få løyst lokale utfordringar samla sett.
2. Fedje kommune har framleis mest problem med å rekruttere høgskulegruppene, og særleg dei unge. Det er difor viktig for oss at desse gruppene vert prioritert. Den største kompetansehevinga i jobben skjer dei første 3 åra, og lønnsstigen bør vere brattare frå start, heller enn å gjere eit hopp til 10 og 16 års ansiennitet.
3. Her har Fedje kommune ingen spesiell mening.
4. Her har Fedje kommune ingen spesiell mening.
5. Her har Fedje kommune ingen spesiell mening.
6. Her har Fedje kommune ingen spesiell mening.

Vedtekne svar på KS' spørsmål vert innsendt til KS Vestland innan fristen 18.02.22

Forslag til vedtak:

Ingen framlegg til vedtak.

Formannskapet - 010/22

F - behandling:

Felles vedtasframlegg, foreslått av ,

Fedje kommune gjev følgjande tilbakemelding på KS Debattheft 2022:

1.For Fedje kommune er det viktig med ein forutsigbar prosess rundt forhandlingane, og at kommunane ikkje konkurrerer mot kvarandre om arbeidskrafta i for stor grad. Me ønskjer i størst mogleg grad å ha ei ordning der det er sentrale forhandlingar som er det viktigaste oppgjeret for dei tilsette i kap. 4, men at det er lokale forhandlingar også i kap 4 med jamne mellomrom (2. eller 3.kvart år), slik at det er mogleg å få løyst lokale utfordringar samla sett.

2.Fedje kommune har framleis mest problem med å rekruttere høgskulegruppene, og særleg dei unge. Det er difor viktig for oss at desse gruppene vert prioritert. Den største kompetansehevinga i jobben skjer dei første 3 åra. Lønnsstigen bør ha større tillegg dei første åra, heller enn å gjere eit hopp til 10 og 16 års ansiennitet.

Forslag, foreslått av Kamilla Bjerkholt Karlsen, Arbeiderpartiet

5.KS bør jobbe for at tillitsreforma omfattar heile den kommunale verksemda, og ikkje verte ein



Fedje kommune

sektorreform som fokuserer berre på dei enkelte delane av kommunal sektor. Framtidas kommunale velferdstenester må i større grad enn i dag vere basert på tverrfagleg arbeid, kor dei ulike tenestene og sektorane i lag sikrar trygge og gode tenester til innbyggjarane.

F - vedtak:

Fedje kommune gjev følgjande tilbakemelding på KS Debattheft 2022:

1. For Fedje kommune er det viktig med ein forutsigbar prosess rundt forhandlingane, og at kommunane ikkje konkurrerer mot kvarandre om arbeidskrafta i for stor grad. Me ønskjer i størst mogleg grad å ha ei ordning der det er sentrale forhandlingar som er det viktigaste oppgjeret for dei tilsette i kap. 4, men at det er lokale forhandlingar også i kap 4 med jamne mellomrom (2. eller 3.kvart år), slik at det er mogleg å få løyst lokale utfordringar samla sett.

2. Fedje kommune har framleis mest problem med å rekruttere høgskulegruppene, og særleg dei unge. Det er difor viktig for oss at desse gruppene vert prioritert. Den største kompetansehevinga i jobben skjer dei første 3 åra. Lønnsstigen bør ha større tillegg dei første åra, heller enn å gjere eit hopp til 10 og 16 års ansiennitet.

5. KS bør jobbe for at tillitsreforma omfattar heile den kommunale verksemda, og ikkje verte ein sektorreform som fokuserer berre på dei enkelte delane av kommunal sektor. Framtidas kommunale velferdstenester må i større grad enn i dag vere basert på tverrfagleg arbeid, kor dei ulike tenestene og sektorane i lag sikrar trygge og gode tenester til innbyggjarane.

Samrøystes vedteke.