

# Sakspapir

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Svein Helge Hofslundsengen	FE-113	22/48

Saknr	Utval	Type	Dato
019/2022	Formannskapet	PS	20.01.2022

## KS debatthefte 2022 - på same lag, uttale frå Masfjorden kommune

### Vedlegg:

#### Journalposttittel

Debatthefte 2022 -På samme lag

#### Dato

17.01.2022

### Rådmannen sitt framlegg til vedtak:

**Saka vert lagt fram for drøfting i formannskapet.**

### Saksopplysningar:

#### Bakgrunn

KS ønskjer innspel til årets debatthefte «På samme lag».

KS inviterer 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 samanstilla og takast med i KS sitt vidare arbeid.

Ein legg i denne saka fram problemstillingane i debattheftet til politisk handsaming.

## Nye, berekraftige løysingar for arbeidslivet

Berekrafta til velferdssamfunnet utfordrast når ein aukande del av befolkninga ikkje er i arbeid. Det ligg eit betydeleg arbeidskraftspotensial i meir heiltid, lågare sjukefråvær, redusert utanforskap, lengre yrkesliv for seniorane, kompetanseutvikling og ny oppgåvedeling for rett bruk av tilgjengeleg kompetanse, samt auka bruk av digitale løysingar. Trass i dette, er det ei veksande erkjenning av at kommunesektoren aleine verken vil ha tilgjengeleg kompetanse, kapasitet eller økonomiske rammer til å ta seg av innbyggjarane sine auka og endra behov for tenester. For å nå målet om berekraftig 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 åleine vil likevel i liten grad 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 breie og samlande lønsmessige tiltak med prosentvise lønstillegg. I tillegg blei det sett av 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 allereie brukt som følgje av lønsgliding og høgt overheng. Dersom prognosane for årslønsveksten frå 2021 til 2022 på om lag tre prosent stemmer, vil det berre vere om lag ein prosent disponibelt å forhandle om. Ei slik ramme vil krevje tydelege prioriteringar.

## Ei tillitsreform i og ovanfor kommunesektoren

Regjeringa har varsla ei tillitsreform i offentleg 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 brukarorganisasjonar, tillitsvalde og leiinga i store offentlege verksemdar. På same tid vil regjeringa gje større fridom til kommunale og regionale myndigheiter, som de viktigaste tenesteytarane.

Tillit til, og samarbeid med, medarbeidarar er grunnleggande 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 sett av leiinga. God leiing i kommunal sektor er avgjerande 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 blir følgde. 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 gjev tillit og tryggleik for både leiarar og medarbeidarar, og er viktig for tilliten til kommunesektoren og lokaldemokratiet.

Det er også avgjerande for tilliten til kommunar og fylkeskommunar at omsyn til etikk, rettstryggleik og openheit blir ivareteke, og at ein responderer og leverer på innbyggjarane sine behov og forventningar. Tilfredsheit med offentlege tenester betyr mykje for befolkninga sin tillit i Norge, men også høg utdanning, høg organisasjonsgrad og høg valdeltaking 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 offentleg sektor bør ikkje bidra til å styrke banda 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 som utviklingspartner i det lokale arbeidet med tillit i og til kommunesektoren.

## Seks spørsmål KS ønskjer å få svar på

1. Bør den avgrensa økonomiske ramma i Hovudtariffoppgjeret fordelast sentralt, eller bør den forhandlast lokalt, ut frå lokale behov?
2. Dersom ramma fordelast sentralt; bør KS søkje å gje alle arbeidstakarar med sentral lønsdanning ei så god, generell lønsutvikling som mogeleg, eller ønskjast ei omfordeling med tydelegare opp-prioritering av einskilde stillingsgrupper framfor andre? I så fall kva grupper?
3. Kva andre endringar i Hovudtariffavtalen 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.

Saka/notat vert lagt fram for drøfting i formannskapet

### **Høyring**

Frist for innspel til KS er 18.februar 2022

### **Uttale**

Legg opp til å arbeidde fram uttale i møte, eller at det vert delegert til rådmann å gje uttale med bakgrunn i drøftinga

### **Konklusjon**

debatthefte vert lagt fram for drøfting og at ein utarbeidar høyringssvar frå Masfjorden kommune.

## **Formannskapet - 019/2022**

### **FS - behandling:**

Saka vart drøfta.

Formannskapet samla seg om å utsette saka til det ekstra formannskapsmøte 02.02.22.

### **FS - vedtak:**

**Saka vart utsett.**