



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
07/2022	Formannskap/plan- og økonomiutvalet	PS	11.01.2022
07/2022	Kommunestyret	PS	25.01.2022

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Randi Solveig Pedersen	FE-020, FE-140	21/1362

KS SITT DEBATTHEFTE - PÅ SAMME LAG

Vedlegg:

Debattheftet 2022 - På samme lag - forslag til saksframlegg og dokument for tilbakemelding
Debatthefte 2022 -På samme lag

Kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Vaksdal kommune gjev følgjande innspel til KS sine seks spørsmål:

1. Vaksdal kommune ønskjer at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. Vi ønskjer å prioritera dei stillingar kor vi har størst utfordringar med å rekruttere og behalde.
Vi ser også nokre utfordringar ved lokale prioriteringar. I konkurranse om viktig arbeidskraft såg vi under oppgjeret i 2021 at kommunar hadde ein tendens til å overby kvarandre. Dette ser vi kan være lite hensiktsmessig på sikt.
2. Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar/grupper kor ein ser det er størst utfordringar med å rekruttera og behalde tilsette.
Stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar bør prioriterast. Det bør være merkbare forskjellar i løn mellom ansatte som har gjennomført utdanning på høgskule nivå og dei som har fagbrev/fagskule.
Vi meiner også at det bør vere merkbar forskjell i løn mellom ansatte med fagbrev/fagskule og dei ansatte utan utdanning.
Ansatte utan utdanning bør ikkje prioriterast.
3. Vi trur det kan være bra om HTA kan gjere det meir attraktivt å være mellomleiar. Ha ordningar som sikrar at leiarane opplever dei har løn og andre godar som gjer at dei finn det «verdt» å være leiar.

HTA bør ha fokus på nye turnusordningar og heiltidskultur - Stimulere til heiltid og større stillingsprosent.

4. Medverknad, samarbeid og samspel mellom dei forskjellige aktørane: Politikarar, administrasjon/kommune og brukarar/innbyggjarar. Sikre god kompetanse hjå alle aktørar som deltek.

Tillit i lokalsamfunnet ser vi er viktig. Førebygging og oppfølging som gjer at ein har tillit til at det kommunale systemet fungerer bra.

Oppdaterte leiarar blir viktig. Dei må være fagleg oppdaterte, gode på prosessleiing og dei må være rusta til å stå i krevjande prosesser som fører til resultat over tid.

5. Moglegheiter og ordningar som legg til rette for skolering og fagleg oppdatering.

Ordningar bør også syta føre at tillitsvalte får god opplæring og oppdatering, både lokalt og sentralt.

Rolla og ansvaret som dei tilsette sine representantar har, må være tydelege, slik at ein skjønner at dei ansatte sin medverknad går gjennom desse.

6. Det er viktig at ein ser det er forskjellig organisering i kommunane. Små kommunar har ikkje like mykje ressursar til å gå tungt inn i saker, slik som større kommunar kan. Samtidig har små kommunar ofte større overblikk. Dei er tettare på lokalsamfunna og kan følge opp på andre måtar. Vi håper KS vil ta høgde for at det nødvendigvis ikkje er same «modell» som bør brukast i alle kommune. Dette bør tilpassast forskjellige behov.

KS 07/22 - Endringsforslag frå Sp, SV og Høgre, ført inn i møteportalen av Kjartan Haugsnes, SV:

Nytt pkt. 2 i formannskapet si innstilling.

2. Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar. Det er i dag store forskjellar på løn, pensjon og generell tilknytning til arbeidslivet i høve nivå på utdanning. Vaksdal kommune ber om at KS arbeider for, og legg til rette for at utdanning gjennom heile livet, vert gjennomført for alle grupper av tilsette i kommunal sektor. Spesielt tilsette utan utdanning og tilsette med fagbrev/fagskule bør stimulerast og prioriterast til å ta etter og vidareutdanning, jfr. Pkt. 1

KS 07/2022 - Endringsforslag frå Ap, ført inn i møteportalen av Thor Andersne, Ap:

Forslag punkt 1.

Vaksdal kommune ønsker at lønnsoppgjøret i kommunalsektor forhandles i størst mulig grad sentralt. Kommunene får en minst mulig lokal pott som skal fordeles etter lokale forhandlinger.

I konkurranse om viktig arbeidskraft så vi i oppgjøret i 2021 at kommuner hadde en tendens til å overby hverandre.

Denne politikken er ikke bærekraftig og utjevner ikke forskjeller.

KS 07/2022 Endringsforslag frå Ap, ført inn i møteportalen av Thor Andersne, Ap:

Forslag punkt 2.

Vaksdal kommune mener at vi er avhengig av et helt lag av arbeidstakere, og at både samfunn og arbeidstakerne samlet sett er tjent med at lønnsoppgjøret er et lagspill.

Lønnsoppgjøret er fordeling av økonomisk vekst fra alles arbeid, ikke premiering av enkeltgrupper.

Formannskap/plan- og økonomiutvalet - Sak 07/2022

FPØ - Behandling:

På vegne av Arbeidarpartiet, la Thor Andersen, Ap fram følgjane alternative framlegg til vedtak for spørsmål 1 og 3 i kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Forslag tekst punkt 1.

Vaksdal kommune ønsker at lønnsoppgjøret i kommunalsektor forhandles i størst mulig grad sentralt. Kommunene får en minst mulig lokal pott som skal fordeles etter lokale forhandlinger. I konkurranse om viktig arbeidskraft så vi i oppgjøret i 2021 at kommuner hadde en tendens til å overby hverandre. Denne politikken er ikke bærekraftig og utjevner ikke forskjeller.

Forslag punkt 2.

Vaksdal kommune mener at vi er avhengig av et helt lag av arbeidstakere, og at både samfunn og arbeidstakerne samlet sett er tjent med at lønnsoppgjøret er et lagspill.

Lønnsoppgjøret er fordeling av økonomisk vekst fra alles arbeid, ikke premiering av enkeltgrupper.

På vegner av SV, Sp og Høgre, la Kjartan Haugsnes fram følgjande alternative framlegg til vedtak for spørsmål 1,2 og 3 i kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak:

Endring til innstilling pkt. 1 til 3 (Pkt 4,5 og 6 som innstilling)

Vaksdal kommune gjev følgjande innspel til KS sine seks spørsmål:

1. Vaksdal kommune ønskjer at lønnsmidlar vert fordelt sentralt, men ber og om at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. I Vaksdal ønskjer vi å prioritere likeløn, tette lønnsgap mellom sektorar og syte før ein attraktiv lønspolitikk til dei som etter og vidareutdannar seg og/eller går over i heile stillingar. I konkurranse om viktig arbeidskraft såg vi under oppgjeret i 2021 at kommunar hadde ein tendens til å overby kvarandre. Dette ser vi kan være lite hensiktsmessig på sikt.

2. Det er ønskjeleg med tydeleg prioritering av stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar. Det bør være merkbar forskjellar i løn mellom tilsette som har gjennomført utdanning på høgskule nivå og dei som har fagbrev/fagskule. Vi meiner også at det bør vere merkbar forskjell i løn mellom tilsette med fagbrev/ fagskule og dei tilsette utan utdanning. Tilsette utan utdanning bør stimulerast og prioriterast til å ta etter og vidareutdanning, jfr. Pkt. 1

3. HTA bør ha fokus på nye turnusordningar og heiltidskultur. Det viktigaste arbeidet i offentleg sektor dei neste åra er å få på plass ein heiltidskultur for dei tilsette. For å få dette til må KS bruke si makt i kommunal sektor og kome med løysingsforslag slik at kommunane slepp å løyse dette kvar for seg. Lovkrav, lønspolitikk, pensjon og stimulera til ein meir profesjonell heiltidskultur i kommune - Noreg må prioriterast som nr. 1

Heidi Rongved, Ap stilte spørsmål knytt til bruk av ordet merkbart i fellesforslaget sitt pkt 2.

Thor Andersen, Ap ba om gruppemøte.

Heidi Rongved, Ap la fram forslag til justert tekst til fellesforslaget sitt punkt 2. Formannskapet drøfta teksten. Teksten vart ikkje lagt fram som eit alternativt forslag til punkt 2. Arbeidarpartiet ved Thor Andersen valde å halde på sitt opprinnelege alternative forslag til punkt 2.

På vegner av SV, Sp og Høgre la Kjartan Haugsnes, SV fram følgjande endringsframlegg:

Gjeldande forslag pkt. 2 frå Sp, SV og H

Ta ut ordet "merkbar" - "merkbart" i punktet.

Røysting

Formannskapet valde å gjennomføre punktvis røysting for punkt 1,2 og 3. Først vart forslaga framsett i møte sett opp mot kvarandre, deretter vart forslaget som fekk flest stemmer sett opp mot kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak. Til sist vart punkt 4,5 og 6 i kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak røysta over.

Fellesforslaget sitt punkt 1 vart sett opp mot Ap sitt punkt 1. Fellesforslaget vart vedteke med 5 (Sp,SV,H,Frp) mot 2 (Ap) stemmer.

Fellesforslaget sitt punkt 1 vart deretter sett opp mot kommunedirektøren sitt punkt 1. Fellesforslaget vart samrøystes vedteke.

Fellesforslaget sitt punkt 2 vart sett opp mot Ap sitt punkt 2. Fellesforslaget vart vedteke med 5 (Sp,SV,H,Frp) mot 2 (Ap) stemmer.

Fellesforslaget sitt punkt 2 vart deretter sett opp mot kommunedirektøren sitt punkt 2. Fellesforslaget vart samrøystes vedteke.

Fellesforslaget sitt punkt 3 vart sett opp mot kommunedirektøren sitt punkt 3. Fellesforslaget vart samrøystes vedteke.

Punkt 4-6 i kommunedirektøren sitt framlegg til vedtak vart samrøystes vedteke.

FPØ - Tilråding/Vedtak:

Formannskapet si innstilling til kommunestyret:

Vaksdal kommune gjev følgjande innspel til KS sine seks spørsmål:

1. Vaksdal kommune ønskjer at lønnsmidlar vert fordelt sentralt, men ber og om at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. I Vaksdal ønskjer vi å prioritere likeløn, tette lønnsgap mellom sektorar og syte før ein attraktiv lønspolitikk til dei som etter og vidareutdannar seg og/eller går over i heile stillingar. I konkurranse om viktig arbeidskraft såg vi under oppgjeret i 2021 at kommunar hadde ein tendens til å overby kvarandre. Dette ser vi kan være lite hensiktsmessig på sikt.

2. Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar. Det bør være forskjellar i løn mellom tilsette som har gjennomført utdanning på høgskule nivå og dei som har fagbrev/fagskule. Vi meiner også at det bør vere forskjell i løn mellom tilsette med fagbrev/ fagskule og dei tilsette utan utdanning. Tilsette utan utdanning bør stimulerast og prioriterast til å ta etter og vidareutdanning, jfr. Pkt. 1

3. HTA bør ha fokus på nye turnusordningar og heiltidskultur. Det viktigaste arbeidet i offentleg sektor dei neste åra er å få på plass ein heiltidskultur for dei tilsette. For å få dette til må KS bruke si makt i kommunal sektor og kome med løysingsforslag slik at kommunane slepp å løyse dette kvar for seg. Lovkrav, lønspolitikk, pensjon og stimulera til ein meir profesjonell heiltidskultur i kommune - Noreg må prioriterast som nr. 1

4. Medverknad, samarbeid og samspel mellom dei forskjellige aktørane: Politikarar, administrasjon/kommune og brukarar/innbyggjarar. Sikre god kompetanse hjå alle aktørar som deltek.

Tillit i lokalsamfunnet ser vi er viktig. Førebygging og oppfølging som gjer at ein har tillit til at det kommunale systemet fungerer bra.

Oppdaterte leiarar blir viktig. Dei må være fagleg oppdaterte, gode på prosessleiing og dei må være rusta til å stå i krevjande prosesser som fører til resultat over tid.

5. Moglegheiter og ordningar som legg til rette for skolering og fagleg oppdatering.

Ordningar bør også syta føre at tillitsvalte får god opplæring og oppdatering, både lokalt og sentralt. Rolla og ansvaret som dei tilsette sine representantar har, må være tydelege, slik at ein skjønner at dei ansatte sin medverknad går gjennom desse.

6. Det er viktig at ein ser det er forskjellig organisering i kommunane. Små kommunar har ikkje like mykje ressursar til å gå tungt inn i saker, slik som større kommunar kan. Samtidig har små kommunar ofte større overblikk. Dei er tettare på lokalsamfunna og kan følgje opp på andre måtar. Vi håper KS vil ta høgde for at det nødvendigvis ikkje er same «modell» som bør brukast i alle kommune. Dette bør tilpassast forskjellige behov.

Kommunestyret - Sak 07/2022

KOM - Behandling:

Endringsframlegg frå Thor Andersen, AP:

Forslag punkt 1.

Vaksdal kommune ønsker at lønnsoppgjøret i kommunalsektor forhandles i størst mulig grad sentralt.

Kommunene får en minst mulig lokal pott som skal fordeles etter lokale forhandlinger.

I konkurranse om viktig arbeidskraft så vi i oppgjøret i 2021 at kommuner hadde en tendens til å overby hverandre.

Denne politikken er ikke bærekraftig og utjevner ikke forskjeller.

Forslag punkt 2.

Vaksdal kommune mener at vi er avhengig av et helt lag av arbeidstakere, og at både samfunn og arbeidstakerne samlet sett er tjent med at lønnsoppgjøret er et lagspill.

Lønnsoppgjøret er fordeling av økonomisk vekst fra alles arbeid, ikke premiering av enkeltgrupper.

Endringsframlegg frå Kjartan Haugsnes på vegner av SV, SP, H:

Nytt pkt. 2 i formannskapet si innstilling.

2. Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar. Det er i dag store forskjellar på løn, pensjon og generell tilknytning til arbeidslivet i høve nivå på utdanning. Vaksdal kommune ber om at KS arbeider for, og legg til rette for at utdanning gjennom heile livet, vert gjennomført for alle grupper av tilsette i kommunal sektor. Spesielt tilsette utan utdanning og tilsette med fagbrev/fagskule bør stimulerast og prioriterast til å ta etter og vidareutdanning, jfr. Pkt. 1

Røysting

Det vart røysta punktvis over dei 2 første punkta:

Punkt 1 - AP sitt framlegg fekk 7 røyster (AP, KRF) og fall

Punkt 2 - Formannskap/plan- og økonomiutvalet si tilråding vart sett opp mot Kjartan Haugsnes sitt framlegg - Kjartan Haugsnes sitt framlegg fekk 16 røyster (SV, SP, H, FRP samt Ståle Hesjedal og Ole-Anders Brekklus fra AP) og vart vedteke

Nytt punkt 2 vart så sett opp mot Thor Andersen sitt framlegg, Thor Andersen sitt framlegg fekk 7 røyster (AP, KRF) og fall.

Punkt 3-6 vart røysta over samla og vart samrøystes vedteke.

KOM - Tilråding/Vedtak:

Vaksdal kommune gjev følgjande innspel til KS sine seks spørsmål:

1. Vaksdal kommune ønskjer at lønnsmidlar vert fordelt sentralt, men ber og om at kommunane får ein lokal pott som kan fordelast etter lokale behov. Behova i kommunane er ulike. I Vaksdal ønskjer vi å prioritere likeløn, tette lønnsgap mellom sektorar og syte før ein attraktiv lønspolitikk til dei som etter og vidareutdannar seg og/eller går over i heile stillingar. I konkurranse om viktig arbeidskraft såg vi under oppgjeret i 2021 at kommunar hadde ein tendens til å overby kvarandre. Dette ser vi kan være lite hensiktsmessig på sikt.

2. Det er ønskeleg med tydeleg prioritering av stillingar med krav til utdanning (bachelor grad eller høgare), innan alle sektorar. Det er i dag store forskjellar på løn, pensjon og generell tilknytning til arbeidslivet i høve nivå på utdanning. Vaksdal kommune ber om at KS arbeider for, og legg til rette for at utdanning gjennom heile livet, vert gjennomført for alle grupper av tilsette i kommunal sektor. Spesielt tilsette utan utdanning og tilsette med fagbrev/fagskule bør stimulerast og prioriterast til å ta etter og vidareutdanning, jfr. Pkt. 1

3. HTA bør ha fokus på nye turnusordningar og heiltidskultur. Det viktigaste arbeidet i offentleg sektor dei neste åra er å få på plass ein heiltidskultur for dei tilsette. For å få dette til må KS bruke si makt i kommunal sektor og kome med løysingsforslag slik at kommunane slepp å løyse dette kvar for seg. Lovkrav, lønspolitikk, pensjon og stimulera til ein meir profesjonell heiltidskultur i kommune - Noreg må prioriterast som nr. 1

4. Medverknad, samarbeid og samspel mellom dei forskjellige aktørane: Politikarar, administrasjon/kommune og brukarar/innbyggjarar. Sikre god kompetanse hjå alle aktørar som deltek.

Tillit i lokalsamfunnet ser vi er viktig. Førebygging og oppfølging som gjer at ein har tillit til at det kommunale systemet fungerer bra.

Oppdaterte leiarar blir viktig. Dei må være fagleg oppdaterte, gode på prosessleiing og dei må være rusta til å stå i krevjande prosesser som fører til resultat over tid.

5. Moglegheiter og ordningar som legg til rette for skoling og fagleg oppdatering.

Ordningar bør også syta føre at tillitsvalte får god opplæring og oppdatering, både lokalt og sentralt. Rolla og ansvaret som dei tilsette sine representantar har, må være tydelege, slik at ein skjønner at dei ansatte sin medverknad går gjennom desse.

6. Det er viktig at ein ser det er forskjellig organisering i kommunane. Små kommunar har ikkje like mykje ressursar til å gå tungt inn i saker, slik som større kommunar kan. Samtidig har små kommunar ofte større overblikk. Dei er tettare på lokalsamfunna og kan følgje opp på andre måtar. Vi håper KS vil ta høgde for at det nødvendigvis ikkje er same «modell» som bør brukast i alle kommune. Dette bør tilpassast forskjellige behov. Nytt pkt. 2 i formannskapet si innstilling.

Saksopplysningar:

KS ønsker innspill til årets debathefte «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 debatheftet. 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 debatheftet til politisk handsaming.

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 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 voksende 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 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 avsett ein pott til lokale lønsforhandlingar, 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 følge av lønsgliding og høgt overheng. Dersom prognosane for årslønsveksten frå 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 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 friheit 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 satt 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 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 openheit ivaretakast, og at ein responderer 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 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 ramkestyring 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 utviklingspartner i det lokale arbeidet med tillit i og til kommunesektoren.

Seks spørsmål frå KS debatthefte som kommunedirektøren har gjeve innspel til i framlegg til

vedtak:

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 utviklingspartnar for kommunane/fylkeskommunane i gjennomføringa av ei tillitsreform lokalt?

Debattheftet 2022 er vedlagt saka.