
Saksbehandler: Eli Eriksrud
Arkivsaksnr.: 19/10

Arkiv:

KS DEBATTHEFTE 2019: SVAR PÅ SPØRSMÅL FRA KS

Vedlegg:

KS Debattheft 2019 – KS spør

<https://www.ks.no/fagomrader/Arbeidsgiver/lonn-og-tariff/debattheftet-for-2019/>

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Sammendrag:

KS stiller diverse spørsmål til kommunene/fylkeskommunene i «Debattheft 2019 – KS spør». Temaene er gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet, forhandlinger 2019, kompetansebehov, variasjon i tjenestene.

Saksutredning:

I Debattheftet blir spørsmålet om hvordan det kan skapes økt gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet problematisert. I tillegg presenteres det økonomiske grunnlaget for mellomoppgjøret 2019, og KS ber om innspill på hva som bør prioriteres innenfor den disponible rammen. Videre stilles det spørsmål om Hovedavtalen, og om hva som vil være de gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover. Avslutningsvis spør KS om hvordan man kan sikre lokalt tilpassede tjenester, samtidig som man også reduserer uønsket variasjon i tjenestetilbudet.

Rådmannen legger med dette frem problemstillingene og spørsmålene i debatheftet til politisk behandling.

1. Hvordan skape økt gjennomføringskraft i digitaliseringsarbeidet?

Kommuner og fylkeskommuner har oppfordret KS til å ta en sentral rolle i å prioritere og koordinere tiltak på digitaliseringsområdet. Særlig gjelder det koordinering mot statlig nivå, men også i arbeidet med felles utvikling av nasjonale løsninger. KS driver et omfattende utviklingsarbeid blant annet med støtte fra ulike ressursmiljøer i kommuner og fylkeskommuner. Opprettelsen av Kommit-rådet bidrar også til koordinering og utvikling. KS har etablert finansieringsordningen DigiFin for felles digitale løsninger. Kommunestyret vedtok i K-sak 81/17, 23.11.2017, bidrag til finansieringsordningen, ca kr 100.000 pr år.

Både kompetanse og kapasitet er utfordringer for å lykkes i digitaliseringsarbeidet. Det samme er bedre samordning regionalt. Samtidig ønsker staten å kunne forholde seg til kommunal sektor på mer samlet vis særlig når det gjelder digitale tjenester på tvers av forvaltningsnivå. På denne bakgrunn spør KS om hvordan organisasjonen kan være god utviklingspartner, og hvordan solid forankring kan sikres. Er det ønskelig at KS gis et mer formelt mandat fra sine medlemmer på digitaliseringsområdet?

2. Hva bør prioriteres ved mellomoppgjøret i 2019?

Norsk økonomi er inne i en moderat konjunkturoppgang som ventes å fortsette de neste årene. 1,2 % av rammen for mellomoppgjøret 2019 er bundet opp gjennom overheng, glidning og kostnader knyttet til endringer i ubekvemstilleggene som gjøres gjeldende med virkning fra 01.01.2019. Det vil likevel kunne være rom både for sentrale lønnstillegg og for avsetning av lokal pott, dersom en slik profil prioriteres.

Både KS og arbeidstakerorganisasjonene er opptatt av rekrutteringsutfordringene i kommunesektoren, og at lønn er ett av flere virkemidler. Rekrutteringsutfordringene varierer fra kommune til kommune og mellom fylkeskommunene. Lokale lønnsforhandlinger vil derfor kunne være et mer treffsikkert virkemiddel for å møte de lokale rekrutteringsutfordringene enn kun sentrale lønnstillegg. I tillegg er mange kommuner og fylkeskommuner i en sammenslåingsprosess fram mot 1. januar 2020, og det vil kunne være et særskilt behov hos disse med en lokal pott for å kunne harmonisere ulikheter i lønnsnivå.

Hovedavtalen

Hovedavtalen regulerer de grunnleggende spillereglene mellom partene, både på sentralt nivå og lokalt i kommunen/fylkeskommunen. Avtalen har en formålspreget form slik at den kan dekke en stor sektor med mangfold og stor variasjon. KS mener den nåværende Hovedavtalen fortsatt fungerer godt i henhold til formålet.

Ny offentlig tjenestepensjon fra 2020

I mars 2018 ble partene i offentlig sektor enige om en ny pensjonsordning. Innfasing av de nye ordningene skal etter planen starte i 2020. Ny pensjonslovgivning er på høring høsten 2018, og vil mest sannsynlig behandles i vårsesjonen i Stortinget i 2019. Tilpasning av tjenestepensjonsreglene i Hovedtariffavtalen til ny lovgivning vil dermed kunne bli tema i 2019. Særaldersgrenser er ikke en del av dette arbeidet.

3. Hvordan sikre nødvendig kompetanse i årene framover for å levere gode tjenester til innbyggerne?

Kommuner og fylkeskommuner uttrykker en sterk bekymring knyttet til å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft, skape sterke fagmiljøer, mer tverrfaglighet, samt ny organisering og oppgavefordeling for effektiv bruk av ressurser og kompetanse på tvers av profesjoner.

Den teknologiske utviklingen fører til at arbeidstakere søker økt trygghet, samtidig som det forventes mer variasjon og kompleksitet i arbeidslivet. Det er økt behov for ledelses- og omstillingskompetanse, digital kompetanse, samt spesialisert fagkompetanse. KS ønsker innspill på tiltak for å sikre og utvikle kompetansen i tråd med sektorens behov. Innspillene vil bli brukt i utvikling av arbeidsgiverrollen, hovedtariffavtalen og for det interessepolitiske arbeidet opp mot nasjonalt kompetansepolitisk arbeid.

4. Hvordan sikre lokalt tilpassede tjenester, men også redusere uønsket variasjon?

Det kommunale selvstyret er grunnlovsfestet. Prinsippene om økonomisk og juridisk rammestyring er nedfelt i ny kommunelov. I tillegg understreker regjeringen både i

perspektivmeldingen og i Kommuneproposisjonen for 2019 viktigheten av å unngå statlig detaljstyring, slik at kommunene og fylkeskommunene kan tilpasse tjenestene til lokale behov. Likevel blir det lokalpolitiske handlingsrommet utfordret som følge av økt statlig detaljstyring, herunder økt bruk av bindende bemanningsnormer og formelle kompetansekrav, parallelt med innføring av stadig sterkere individuell rettighetsfesting. Bakgrunnen er at det fra nasjonale politikere, statlige instanser og brukerorganisasjoner påpekes at det er *uønsket variasjon* i tjenestetilbudet, og at slik detaljstyring er nødvendig for å sikre et godt og likeverdig tjenestetilbud uavhengig av hvor i landet man bor.

Vurdering:

Saken legges fram til drøfting av problemstillinger og spørsmål gitt i debattheftet. Rådmannen har følgende innspill til de sju spørsmålene som stilles.

1. Hvordan kan KS best være en utviklingspartner for medlemmene på digitaliseringsområdet?

Tilbakemelding fra Øyer kommune:

Det er behov for mer og bedre samordning mellom statlig og kommunal sektor på digitaliseringsområdet. KS har og må fortsatt ha, en sentral rolle på kommunesektorens vegne i dette arbeidet. DigiFin som allerede er etablert, er en hensiktsmessig finansieringsordning for digitaliseringsprosjekter i kommunal sektor. Kommunene skjønner det samme oppgavespekteret og Øyer kommune ønsker flere fellesløsninger for kommunene.

2. Bør KS gis et mer formelt mandat på vegne av sine medlemmer på digitaliseringsområdet? Hvilke områder er aktuelle og hvilke forutsetninger må en slik rolle hvile på?

Tilbakemelding fra Øyer kommune:

Kommunen ønsker at KS får utvidet mandat både når det gjelder felles anskaffelser (eventuelt forhandle fram opsjoner) og avklaring av felles standarder. Det er viktig med god forankring i kommunene/fylkeskommunene. Allerede etablerte arenaer for medlemsdialog kan brukes til drøfting av ambisjoner og satsinger. På detaljnivå må nødvendig fagkompetanse trekkes inn i forbindelse med avklaring av felles standarder, kravspesifikasjoner mm.

3. Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2019 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?

Tilbakemelding fra Øyer kommune:

Primært ønskes alt i en lokal pott, alternativt alt sentralt. Lokale forhandlinger krever mye ressurser både av arbeidsgiver og organisasjonene. Det er lite hensiktsmessig med lokale forhandlinger når den lokale potten bare utgjør en liten andel av totalen. Dersom sentrale tillegg er aktuelle, er det spesielt høyskolegrupper (herunder sykepleiere, vernepleiere, barnevernspedagoger mv.) som pga rekrutteringsutfordringer, bør prioriteres.

4. Deler kommunen/fylkeskommunen KS' vurdering av at det ikke er behov for vesentlige endringer i Hovedavtalen når den skal forhandles i 2019?

Tilbakemelding fra Øyer kommune:

Ja, hovedavtalen er bra.

5. Hva vil være de gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover?

Tilbakemelding fra Øyer kommune:

Kommunen oppfatter KS som en solid og framtidsrettet aktør når det gjelder kompetanse og kompetansemobilisering. Dette gjelder både praktisk gjennom kurs/konferanser og tilrettelegging av nettverk, og gjennom fokus på tema som ledelse/arbeidsgiverrollen, helseområdet, oppvekstområdet osv.

Det er viktig fortsatt å legge til rette for at dagens ansatte kan videreutdanne seg gjennom virkemidler som stipend og vikarordninger, det vises i den forbindelse til de ordningene som har vært/fortsatt er i drift innenfor skole-området. Slike ordninger kan med fordel brukes for å videreutdanne f. eks. helsefagarbeidere til sykepleiere og ufaglærte til helsefagarbeidere.

6. Er det tjenesteområder i dag hvor det er for stor ulikhet i og mellom kommuner/ fylkeskommuner? I tilfelle hvilke?

Tilbakemelding fra Øyer kommune:

Kommunen kan ikke peke på konkrete tjenesteområder hvor det er for stor ulikhet mellom kommuner i dag. Det er forskjellige årsaker til ulikheter; Økonomi, tilgang til fagkompetanse og lokale prioriteringer. Det er viktig at kommunene gis mulighet til å se helhet og sammenheng i tjenestetilbudene slik at ressurser og kompetanse blir benyttet på en hensiktsmessig måte, ut fra lokale forhold.

I ny kommunelov er det kommunale selvstyret lovfestet og folkestyret er kommet inn som begrep i formålsparagrafen. En naturlig konsekvens av det kommunale selvstyret er ulikheter/variasjoner i tjenestetilbudet, dette følger av kommunenes frihet til å finne løsninger basert på lokale forskjeller og lokalpolitiske prioriteringer. Det brukes mye offentlige midler på politisk styring i kommunene, i tillegg bruker lokalpolitikere mye av sin fritid, det er slik sett et tankekors at staten i stadig større grad detaljstyrer kommunene blant annet gjennom bemanningsnormer og kompetansekrav. Det er et aktuelt spørsmål hvorfor det skal brukes så vidt mye ressurser på lokalpolitisk arbeid når rammene for utøving av det lokalpolitiske skjønnet blir snevrere og snevrere.

7. Hvordan kan kommunene/fylkeskommunene selv og KS redusere uønsket variasjon?

Tilbakemelding fra Øyer kommune:

Interkommunalt samarbeid er et hensiktsmessig virkemiddel for å redusere uønsket variasjon. Gjennom samarbeid utvides fagmiljøene mens sårbarheten og utgiftene reduseres.

Rådmannens forslag til innstilling:

Kommunestyret slutter seg til innspillene som framgår av saksframlegget og disse oversendes KS.

Ådne Bakke
Rådmann

Eli Eriksrud