

## **KS - DEBATTHEFTE 2022: INNSPILL TIL MANDATET FOR LØNNS- OG AVTALEFORHANDLINGER MM**

### **Vedlegg:**

KS: Debattheft 2022 «På samme lag» – KS spør  
KS: Powerpoint-presentasjon – debatttheft 2022

### **Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):**

Ingen

### **Sammendrag:**

KS ønsker kommunens innspill til årets debatttheft «På samme lag». Debattheftet er delt i to temaer: 1) Nye, bærekraftige løsninger for arbeidslivet 2) En tillitsreform i og overfor kommunesektoren.

Kommunedirektøren viser til de seks spørsmålene som er listet opp i saksutredningen, og innspill til svar bak hvert av spørsmålene.

### **Saksutredning:**

#### Bakgrunn

KS ønsker innspill til årets debatttheft «På samme lag».

KS inviterer hvert år kommunene og fylkeskommunene til å gi innspill til mandatet for lønns- og avtaleforhandlinger og andre dagsaktuelle tema presentert gjennom debatttheftet. I år omhandler heftet spørsmål knyttet til prioriteringer i kommende hovedtariffoppgjør og tillitsreformen i offentlig sektor. Innkomne innspill vil sammenstilles og tas med i KS sitt videre arbeid.

Kommunedirektøren legger i denne saken problemstillingene i debatttheftet fram til politisk behandling.

#### Nye, bærekraftige løsninger for arbeidslivet

Bærekraften til velferdssamfunnet utfordres når en økende andel av befolkningen ikke er i arbeid. Det ligger et betydelig arbeidskraftspotensial i mer heltid, lavere sykefravær, redusert utenforskap, lengre yrkesliv for seniorene, kompetanseutvikling og ny oppgavedeling for riktig bruk av tilgjengelig kompetanse, samt økt bruk av digitale løsninger. På tross av dette, er det en voksende erkjennelse av at kommunesektoren alene verken vil ha tilgjengelig kompetanse, kapasitet eller økonomiske rammer til å betjene innbyggernes økte og endrede behov for tjenester. For å nå målet om bærekraftig utvikling, blir det naturlig å etablere samarbeid mellom myndigheter, næringsliv og sivilsamfunnet i et mye større omfang enn vi har sett de siste tiårene.

I 2022 er det hovedtariffoppgjør, der det skal forhandles om både lønn og andre arbeidsvilkår. Det er ventet at kommunesektorens rekrutteringsutfordringer blir et sentralt tema. Kommunesektoren må fortsette å tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår. Lønn alene vil likevel i liten grad avhjelpe det langsiktige utfordringsbildet kommunene står overfor, og framskrivningene viser at rekrutteringsutfordringene gjelder flere profesjonsgrupper innen helse- og omsorgstjenesten.

KS sitt lønnsystem baseres på lik garantilønn for alle stillinger med lik utdanningslengde. De siste årene før pandemien, ble arbeidstakere med universitets-/høgskoleutdanning prioritert ved tariffoppgjørene. I 2021 vektla KS at *hele laget* i kommunesektoren hadde håndtert den ekstraordinære situasjonen, og la opp til brede og samlende lønnsmessige tiltak med prosentvise lønnstillegg. I tillegg ble det avsatt en pott til lokale lønnsforhandlinger, slik at partene lokalt fikk mulighet til å fordele ut fra lokal lønnspolitikk og rekrutteringsutfordringer.

Før partene møtes til forhandlinger i 2022 er om lag to prosent allerede brukt som følge av lønnsglidning og høyt overheng. Dersom prognosene for årslønnsveksten fra 2021 til 2022 på om lag tre prosent stemmer, vil det kun være om lag én prosent disponibelt å forhandle om. En slik ramme vil kreve tydelige prioriteringer.

#### En tillitsreform i og overfor kommunesektoren

Regjeringen har varslet en tillitsreform i offentlig sektor. Reformen handler om å gi de ansatte tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester, og den skal utformes i tett samspill med brukerorganisasjoner, tillitsvalgte og ledelsen i store offentlige virksomheter. Samtidig vil regjeringen gi større frihet til kommunale og regionale myndigheter, som de viktigste tjenesteyterne.

Tillit til og samarbeid med medarbeidere er grunnleggende i den norske ledelsesmodellen. Det er medarbeiderne, gjerne sammen med brukere som er tette på problemstillingene og dermed løsningene. Tillit handler om at medarbeidere opplever autonomi og handlingsrom gjennom å jobbe selvstendig, innenfor rammer satt av ledelsen. God ledelse i kommunal sektor er avgjørende for å skape gode tjenester til innbyggerne.

Tilliten må balanseres med kontroll. Kommunestyret og fylkestinget har det øverste ansvaret for å kontrollere kommunens og fylkeskommunens virksomhet. Kommunedirektøren er ansvarlig for internkontrollen med administrasjonens virksomhet for å sikre at lover og forskrifter følges. God internkontroll bidrar i tillegg til at vedtatt politikk blir gjennomført, at tjenestene er av god kvalitet og at ressursene brukes effektivt og riktig. Godt internkontrollarbeid gir tillit og trygghet for både ledere og medarbeidere og er viktig for tilliten til kommunesektoren og lokaldemokratiet.

Tilliten til kommuner og fylkeskommuner er også betinget av at hensyn til etikk, rettssikkerhet og åpenhet ivaretas, og at man responderer og leverer på innbyggernes behov og forventninger. Tilfredshet med offentlige tjenester betyr mye for befolkningens tillit i Norge, men også høy utdanning, høy organisasjonsgrad og høy valgdeltakelse har positiv effekt på tillit i samfunnet.

Staten stiller detaljerte krav til hvordan kommunene skal arbeide, og definerer konkrete plikter og rettigheter som skal oppfylles. Det skaper dokumentasjons- og rapporteringsbehov som den enkelte ansatte til slutt må bruke tid på. Mindre statlig detaljstyring og mer tillitsbasert rammestyring av kommunene, som er de ansattes arbeidsgivere, vil redusere tidsbruk på kontroll, rapportering og tilsyn og gi mer tid til å levere tjenester til innbyggerne.

Kommuneloven har siden 1992 bidratt til et mer samordnet og helhetlig rettslig rammeverk for virksomheten i kommunesektoren. En tillitsreform i offentlig sektor bør ikke bidra til å styrke båndene mellom de statlige og kommunale sektorinteressene, men heller stimulere til mer samordnet utvikling og gjennomføring av politikk, også på tvers av forvaltningsnivåene.

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

#### Seks spørsmål KS ønsker belyst

De seks spørsmålene KS ønsker belyst er nummerert 1 – 6 nedenfor. I kursiv bak hvert av spørsmålene følger kommunedirektørens forslag til innspill fra Øyer kommune.

1. Bør den begrensede økonomiske rammen i Hovedtariffoppgjøret fordeles sentralt, eller bør den forhandles lokalt, ut fra lokale behov? ***Kommunedirektøren viser til at før partene møtes til forhandlinger i 2022 er om lag to prosent allerede brukt som følge av lønnsglidning og høyt overheng. Med prognoser for årslønnsvekst på om lag tre prosent, vil det bare være om lag en prosent å forhandle om. Det er også et poeng at det ble ført lokale forhandlinger høsten 2021. På dette grunnlaget bør den begrensede økonomiske rammen i hovedtariffoppgjøret 2022 fordeles sentralt.***
2. Hvis rammen fordeles sentralt; bør KS søke å gi alle arbeidstakere med sentral lønnsdannning en så god, generell lønnsutvikling som mulig, eller ønskes en omfordeling med tydeligere opprioritering av enkelte stillingsgrupper framfor andre? I så fall hvilke? ***Kommunesektoren står overfor betydelige utfordringer innenfor pleie- og omsorgssektoren, stikkord er befolkningsutviklingen framover og allerede registrerte rekrutteringsutfordringer når det gjelder sykepleiere, leger, psykologer og vernepleiere. For å skjønne kommunenes forpliktelser innenfor helse- og omsorgssektoren, bør sektoren nå gå bort fra «hele-laget-strategien» og løfte hele eller deler av de stillingskategoriene der rekrutteringsutfordringene er størst.***
3. Hvilke andre endringer i Hovedtariffavtalen bør prioriteres? ***Kommunedirektøren har ingen innspill til dette spørsmålet.***
4. Hva vil kommunen/fylkeskommunen selv ha mest oppmerksomhet på i en tillitsreform, i egen organisasjon og overfor lokalsamfunnet? **1. I egen organisasjon:**

***Tilrettelegge for myndiggjorte medarbeidere gjennom fokus på profesjonalisering av lederrollen, forbedring av informasjonsflyten, stor grad av åpenhet og å sikre medvirkning i prioriterte prosesser. Når det gjelder profesjonalisering av lederrollen må organisasjonen ha større fokus både på formell og uformell lederutvikling. 2. Overfor lokalsamfunnet: Økt fokus på god informasjon, praktisere stor grad av åpenhet og tilrettelegge gode medvirkningsprosesser i prioriterte saker. Høy grad av bevissthet om og ryddighet når det gjelder utøvelsen av alle kommunens fire roller; demokratisk arena, tjenesteprodusent, myndighetsutøver og samfunnsutvikler.***

5. Hva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest oppmerksomhet på i utformingen av en tillitsreform i og overfor kommunesektoren? ***I debatheftet side 19 står det blant annet «Den beste måten å få mindre tid på kontroll, rapportering og tilsyn og mer tid til å gi innbyggerne tjenester, er mindre statlig detaljstyring og mer tillitsbasert rammestyring av kommunene». KS som interessepolitisk aktør må være kommunenes vaktbikkje overfor statlige departementer og direktorater, statlig appetitt på detaljstyring må stoppes. En idé: KS etablerer en lavterskel-rapporteringsordning der kommunene kan melde små og store ordninger kommunene reagerer på mht kontroll, rapportering og/eller tilsyn.***
  
6. Hva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunene/fylkeskommunene i gjennomføringen av en tillitsreform lokalt? ***Tilbud om lederutvikling. Det eksisterer allerede mange gode tilbud, de er imidlertid dyre, er det mulig å få gjort noe med det?***

**Vurdering:**

Kommunedirektøren har ingen kommentarer utover innspillene til svar på de seks spørsmålene.

**Kommunedirektørens forslag til innstilling:**

Kommunestyret slutter seg til kommunedirektørens forslag til innspill på KS sine seks spørsmål i årets debathefte «På samme lag».

Åsmund Sandvik  
Kommunedirektør

Eli Eriksrud