



Saksbehandler: Gyda Dickson

Kommunedirektør/rådmann: Vibeke Vikse Johnsen

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
001/22	Arbeidsgiverpolitisk utvalg	20.01.2022
008/22	Formannskapet	24.01.2022

Svar på KS sitt debatthefte 2022 - På samme lag

Rådmannens forslag til vedtak:

Formannskapet vedtar høringssvar på KS sine seks spørsmål i Debatthefte 2022 – På samme lag, i samsvar med forslaget til Rådmannen

Vedtak som innstilling fra Arbeidsgiverpolitisk utvalg - 20.01.2022 - 001/22

Formannskapet vedtar høringssvar på KS sine seks spørsmål i Debatthefte 2022 – På samme lag, i samsvar med forslaget til Rådmannen

Arbeidsgiverpolitisk utvalg 20.01.2022:

Behandling:

Innstillingen enstemmig vedtatt.

APU- 001/22 Vedtak:

Formannskapet vedtar høringssvar på KS sine seks spørsmål i Debatthefte 2022 – På samme lag, i samsvar med forslaget til Rådmannen

Formannskapet 24.01.2022:

Behandling:

Hansen (SV) fremmet forslag om følgende endringer:

- pkt. 5: *de to siste setningene i høringssvaret strykes.*
- pkt. 6: *tillegg i 1. setning etterordet "tillitsreform"; i samarbeid med de ansattes organisasjoner.*

Votering:

Pkt. 1 - 4 i høringssvaret ble enstemmig vedtatt.

Hansens (SV) forslag til endring i pkt. 5 fikk 1 stemme (1 SV), og falt mot innstillingens pkt. 5.

Hansens (SV) forslag til endring i pkt. 6 fikk 6 stemmer (3 AP, 1 FRP, 1 SV, 1 KL), og vant frem mot innstillingens pkt. 6.

FSK- 008/22 Vedtak:

Formannskapet vedtar høringsvar på KS sine seks spørsmål i Debattheft 2022 – På samme lag, i samsvar med forslaget til Rådmannen, med følgende endring:

- pkt. 6: tillegg i 1. setning etterordet "tillitsreform"; i samarbeid med de ansattes organisasjoner.

Saksutredning

Bakgrunn for saken

KS ønsker innspill til årets debattheft «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 debattheftet.

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' videre arbeid.

Rådmannen legger i denne saken frem problemstillingene i debattheftet 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' lønssystem 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 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

1. Bør den begrensede økonomiske rammen i Hovedtariffoppgjøret fordeles sentralt, eller bør den forhandles lokalt, ut fra lokale behov?
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?
3. Hvilke andre endringer i Hovedtariffavtalen bør prioriteres?
4. Hva vil kommunen/fylkeskommunen selv ha mest oppmerksomhet på i en tillitsreform, i egen organisasjon og overfor lokalsamfunnet?
5. Hva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest oppmerksomhet på i utformingen av en tillitsreform i og overfor kommunesektoren?
6. Hva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunene/fylkeskommunene i gjennomføringen av en tillitsreform lokalt?

Debattheftet 2022 er vedlagt saken.

Rådmannen legger frem følgende forslag til svar:

Svar til spørsmål 1 (Bør den begrensede økonomiske rammen i Hovedtariffoppgjøret fordeles sentralt, eller bør den forhandles lokalt, ut fra lokale behov?)

I 2022 er det hovedoppgjør og det er begrenset økonomisk ramme. Det må da tas stilling til om partene sentralt skal fordele dette eller om lokale parter skal forhandle og da kunne ivareta lokale behov i større grad. I 2021 ble det et sentralt tillegg til alle parter og deretter avsatt en pott til lokale forhold. Denne var såpass stor at det var mulig å kunne gjennomføre gode lokale forhandlinger som ivaretok lokale behov så langt det lot seg gjøre. I år er rammene mye mindre sånn at det ikke rom for å ivareta begge deler på en god nok måte. Da mener Karmøy kommune det er viktigst å sikre at alle grupper gis et tillegg og at sentrale parter gjennomfører dette.

Svar til spørsmål 2 (Hvis rammen fordeles sentralt; bør KS søke å gi alle arbeidstakere med sentral lønnsdanning en så god, generell lønnsutvikling som mulig, eller ønskes en omfordeling med tydeligere oppprioritering av enkelte stillingsgrupper framfor andre? I så fall hvilke?)

Som det framgår av debatheftet så vil kommunesektoren ha behov for god tilgang på kompetente og dyktige medarbeidere da kommunene står foran store utfordringer i årene framover. Det vil blant annet kreve konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår. Det blir også vist til at dersom alle arbeidstakere som jobber deltid i turnusstillinger innen helse- og omsorgssektoren i stedet jobber heltid, vil dette utløse mange ekstra årsverk.

Det vises også en oversikt over rekrutteringsutfordringer kommunene står overfor og Karmøy kommune opplever i stor grad de samme utfordringene.

Lønnstabellen i kapittel 4, som de aller fleste er omfattet av, er basert på en garantilønn på 0 års ansiennitet og det gis lønnstillegg ved annethvert år opp til 16 års ansiennitet. Garantilønna er avhengig av hvilke utdanningskrav det er satt til stillingen. Det betyr f.eks. at dersom det er satt krav om 3-årig høgskoleutdanning til stillingen (f.eks. sykepleier, vernepleier, barnehagelærer m.m.) så gir lønnstabellen den samme garantilønna og samme ansiennitetstillegg. Lokale forhandlinger kan nyttes til å gi lønn utover dette til enkelte grupper.

Karmøy kommune ønsker at lønnstabellen i større grad kan nyttes til å løse de utfordringene vi står overfor. Dette gjelder både å tiltrekke seg arbeidskraft, men også til å utløse mer heltidsarbeid.

Vi ønsker at garantilønna heves og at ansiennitetstilleggene blir jevnere fordelt utover de 16 årene.

I dag er garantilønna for stillinger med krav om 3-årig høgskoleutdanning kr 423.500.

Ansiennitetstilleggene er kr 10.200 for hvert år opp til 8 års ansiennitet, deretter kr 50.400 ved 10 års ansiennitet og siste trinn er kr 7.900 ved 16 års ansiennitet. Det betyr at lønn ved 515.200 ved 10 års ansiennitet og 523.100 ved 16 års ansiennitet. Vi ønsker at lønnsnivået under 10 års ansiennitet prioriteres i årets oppgjør. Det er viktig å få rekruttert nyutdannede og arbeidstakere med lav ansiennitet også.

Vi ønsker at kompetanse skal lønne seg. Forskjellen på faglært (fagarbeider) og ufaglært (assistent) på 16 års ansiennitet er i dag på kr 26.600. Grupper som bør prioriteres er fagarbeidere og stillinger med krav om 3-årig og 4-årig høgskoleutdanning.

Karmøy kommune har gjennom mange år arbeidet aktivt for å etablere en heltidskultur. Ulike arbeidstidsordninger har vært prøvd ut og antall timer helgearbeid er en viktig faktor for å komme videre i arbeidet. For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag sier tariffavtalen at det betales et tillegg på kr 53 pr arbeidet time for de første 289 timene. Fra 290 timer og til 349 timer betales et tillegg på kr 100 og fra 350 timer og over er tillegget på kr 150. Vi ønsker at tilleggene i enda større grad innrettes slik at det stimulerer til flere hele stilinger. En tydelig justering av tilleggene for å jobbe lørdag og søndag ønskes prioritert i årets oppgjør.

Svar til spørsmål 3 (Hvilke andre endringer i Hovedtariffavtalen bør prioriteres?)

Hovedtariffavtalen fungerer godt i det daglige arbeidet og i samhandlingen mellom arbeidsgiver- og arbeidstaker. Det er noen mindre justeringer i kapittel 1 Fellesbestemmelsene som er ønskelig. Det første gjelder § 8 Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon. Her har tariffen en ordlyd som rettighetene etter tariffen blir ulik folketrygdlovgivningen som til tider kan medføre en del saksbehandling. Her ønskes det forenkling og større grad av samkjøring.

§ 12 omhandler regler for beregning av ansiennitet. Reglene er ulike for ufaglært (assistenter) og øvrige. Førstnevnte godskrives all tidligere privat og offentlig tjeneste, deriblant arbeid i hjemmet med inntil 6 år. I øvrige stillinger godskrives all offentlig tjeneste fullt ut og privat tjeneste som er av betydning for stillingen. For alle så godskrives omsorgstjeneste med inntil 3 år. Med omsorgstjeneste menes omsorg for barn eller pleie av eldre eller syke. Vi ønsker likt regelverk for alle stillinger og videre at omsorgstjeneste beholdes, men at den som gjelder arbeidet i hjemmet bør utgå.

Svar til spørsmål 4 (Hva vil kommunen/fylkeskommunen selv ha mest oppmerksomhet på i en tillitsreform, i egen organisasjon og overfor lokalsamfunnet?)

I debatthefte beskrives det at regjeringens kommende tillitsreform blant annet handler om å gi ansatte tid og tillit til å gi brukerne bedre tjenester, og reformen skal utformes i tett samspill mellom brukerorganisasjonene, tillitsvalgte og ledelsen i alle store offentlige virksomheter. I Karmøy kommune er godt partsamarbeid en viktig drivkraft i utvikling av organisasjonen og tjenestene til våre innbyggere og partsamarbeidet vil stå sentralt i arbeidet med en tillitsreform.

Debatthefte beskriver hvordan viljen til nytenkning og evne til omstilling må styrkes i kommunal sektor. Endringstakten er økende og evnen/viljen til å stå i prosessene og for å oppnå ønsket resultat, avhenger blant annet av tydelige mål og at medarbeidere forstår utfordringsbildet og at lederne har god kompetanse om endringsledelse. Karmøy kommune satser på lederutvikling for ledere på alle nivå i organisasjonen. Målet med satsningen er å utvikle godt lederskap i kommunen som medarbeidere kan se og oppleve i sin arbeidshverdag. Gode arbeidsmiljø preges av trygghet og tillit blant ansatte og mestring og motivasjon for oppgavene.

Karmøy kommune må på lik linje med andre kommuner stå på for å løse dagens kompetansebehov og sikre bærekraftige og framtidsrettede tjenester til sine innbyggere. Kompetanseutvikling av egne medarbeidere er blitt et viktig alternativ til nyrekruttering. Erfaringer viser at våre ansatte ønsker faglig utvikling, og aktivt søker videreutdanninger. Flere kompetansehevede tiltak og løp pågår i organisasjonen og samarbeid med flere høyskoler er etablert og utvikles.

Det har blitt arbeidet bredt og systematisk i organisasjonen for å utvikle en heltidskultur. Partsamarbeid og medvirkning på alle nivå i organisasjonen står sentralt. Det er satt i gang et eget

program for førstelinjelederne / mellomledere for å gi innsikt, kompetanse- og gjennomføringskraft i arbeidet med å innføre heltidskultur. En heltidskultur er og så viktig for å styrke omdømme for kommunen og spesielt vil det styrke vår attraktivitet blant nyutdannede. Ansatte i hele stillinger opplever større meningsfullhet og de skaper bedre arbeidsmiljø. For kommunen vil det være et sterkt fokus for å få ansatte i høyere og hele stillinger for å sikre bærekraftige tjenester med riktig kompetanse og høy kontinuitet blant ansatte. Karmøy kommune har som mål å utvikle en samskapende kommune som jobber på lag med innbyggerne, sivilsamfunnet, næringslivet, kompetansemiljøer og nabokommuner, for en bærekraftig utvikling av samfunnet. Målet er at kommuneorganisasjonen skal være åpen, lyttende og samhandlende med alle ressurser i samfunnet for å stimulere til nye måter å tenke velferdstjenester på. Brede og tverrfaglige medvirkningsprosesser bidrar til samstemthet og bygger ned silotenkning i kommuneorganisasjonen.

Karmøy kommunes kommunikasjonsstrategi støtter opp om vedtatte mål og planer og skal styrke innbyggerdialogen og den interne kommunikasjonen. Kommunikasjon skal være en naturlig del av all planlegging i kommunen og er et strategisk virkemiddel. Kommunikasjonsstrategien er for alle ansatte i Karmøy kommune og gir føringer for hvordan vi kommuniserer og samhandler med hverandre, med innbyggere, brukere og andre interessenter.

Kommuneloven krever at kommuner tar selvstendig ansvar for å føre kontroll over egen virksomhet. I Karmøy kommune arbeides det kontinuerlig for å styrke internkontroll. Målet er en helhetlig tilnærming til internkontroll som sikrer kontroll, endring, utvikling og læring i organisasjonen. Internkontrollen skal sikre at vedtatt politikk blir gjennomført, at tjenestene er av god kvalitet og at ressursene brukes effektivt og riktig. Dette er viktig for tilliten til kommunesektoren og lokaldemokratiet.

Svar til spørsmål 5 (Hva bør KS som interessepolitisk aktør ha mest oppmerksomhet på i utformingen av en tillitsreform i og overfor kommunesektoren?)

Økte krav til dokumentasjon og rapportering går på bekostning av drift og utvikling av tjenester som kommer innbyggerne direkte til gode. Eksempelvis har dokumentasjonsplikten økt de siste årene i likestillingsarbeid og i rapportering til skattemyndighetene. Skolesektoren melder også om stadig økende trykk på rapportering og dokumentasjon.

KS må arbeide for at rapporteringskravene er på et nivå som de fleste kommunene kan leve med. Det går mye tid på å rapportere og dokumentere og dette kan redusere tiden som er tilgjengelig for direkte tjenesteyting ut mot innbyggerne. Det blir viktig å finne en god balansegang mellom tillit og kontroll. Det blir avgjørende for hvorvidt det er godt å være innbyggere og brukere i kommunen, og for om det er godt å være ansatt i kommunen

Heltid står sentralt i utvikling av kommunene. Mange virkemiddel er velkomne i dette, også fra statlig hold. Men dersom de statlige virkemidlene skal gi økt krav til dokumentasjon og rapportering, vil det i verste fall kunne virke mot sin hensikt. I heltidsarbeidet burde en sentralt heller konsentrert seg om å mykne opp lovverk og praksis i forhold til alternative turnusordninger, helgearbeid, lengden på varslingsplikt. Dette har en direkte og konkret påvirkning på det operative arbeidet som blir gjort.

Svar til spørsmål 6 (Hva bør eventuelt KS bidra med som utviklingspartner for kommunene/fylkeskommunene i gjennomføringen av en tillitsreform lokalt?)

KS bør som utviklingspartner i en lokal tillitsreform ha fokus på forholdet mellom politikk og administrasjon i kommunene. At både administrasjon og politikere er opptatt av å bygge tillit og

faktisk være på samme lag, er avgjørende for at det skal være greit å være folkevalgt så vel som ansatt i kommunen. Gjensidig tillit er avgjørende for de tjenester vi drifter og utvikler i kommunen.

KS bør synliggjøre gode lokale og nasjonale løsninger gjennom kunnskaps -og erfaringsdeling.

KS bør tilrettelegger for ulike typer nettverk og samarbeid.

KS bør bidra til å synliggjøre viktigheten av sammenheng mellom intensjonene i bærekraftsmålene, utforming av kommunale strategier og konkrete kommunale praksiser.

Vedlegg:

Debatthefte 2022 -På samme lag (1)