

Saksframlegg

<i>Saksnr</i>	<i>Utvalg</i>	<i>Møtedato</i>
	Formannskap	24.01.2019

Saksbehandler: Ola Andreas Stavne

Arkivsak: 2018/10850

Dato: 16.01.2019

Innspill til mellomoppgjøret 2019

Rådmannens forslag til vedtak:

1. For å være en best mulig utviklingspartner for Indre Fosen kommune på digitaliseringsområdet har vi behov for at KS aktivt bidrar til god koordinering av statlige og private samarbeidspartnere for å så raskt som mulig etablere gode digitale løsninger på tvers av forvaltningsnivå.
2. Forutsatt god involvering av kommunene bør KS få et formelt mandat til å utvikle felleskomponenter for automatisering og robotisering av administrative arbeidsprosesser knyttet til økonomi- personal- og kvalitetsstyring.
3. Lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2019 bør i hovedsak fordeles sentralt. Stillingsgrupper med treårig høgskole-/universitetsutdanning innen
4. Indre Fosen kommune deler KS sin vurdering av at det ikke er behov for vesentlige endringer i Hovedavtalen når den skal forhandles i 2019.
5. De gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover vil være:
 - Tett dialog med utdanningsinstitusjonene for å sikre at nyutdannede med fagutdanning og høgskole-/universitetsutdanning har nødvendig kompetanse for å møte kommunenes framtidige behov.
 - Statlig kompetansepakke innenfor helse- og omsorgssektoren på lik linje med kompetanseløftet i utdanningssektoren.
 - Digitale læringsarenaer og nanograder for videreutdanning som legger til rette for å kombinere kompetanseutvikling med aktiv arbeidsdeltakelse.
6. Det er ikke avdekket stor ulikhet i kvalitet i tjenesteytingen internt i Indre Fosen kommune. Tilgang på kvalifiserte medarbeidere kan være årsaken til eventuelle forskjeller mellom kommuner.
7. Indre Fosen kommune kan redusere uønsket variasjon ved å følge opp strategisk kompetanseplan. KS må stille krav om at det ved innføring av bemanningsnormer i kommunale tjenesteområder skal følge med øremerkede midler.

Oppsummering:

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.

Debattheftet 2019 kan leses i sin helhet her:

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

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

Saksutredning

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.

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 1.1.2019. 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 1.1.2020, 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 tjenstepensjon 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 var på høring høsten 2018, og vil mest sannsynlig behandles i vårsesjonen i Stortinget i 2019. Tilpasning av tjenstepensjonsreglene 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.

5. Spørsmål til debatt

I debattheftet for 2019 stilles det sju spørsmål.

1. Hvordan kan KS best være en utviklingspartner for medlemmene på digitaliseringsområdet?
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?
3. Bør lønnsmidlene som er til disposisjon ved mellomoppgjøret 2019 fordeles i hovedsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg – hvilke stillingsgrupper bør prioriteres?
4. Deler kommunen KS' vurdering av at det ikke er behov for vesentlige endringer i Hovedavtalen når den skal forhandles i 2019?
5. Hva vil være de gode virkemidlene for læring og kompetanseutvikling i tjenestene framover?
6. Er det tjenesteområder i dag hvor det er for stor ulikhet i og mellom kommuner? I tilfelle hvilke?
7. Hvordan kan kommunene selv og KS redusere uønsket variasjon?