
Saknr: 2020/317-1
Saksbehandlar: Karstein Oen

Saksgang

Utval	Utv.saknr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet		22.01.2020
Fylkesutvalet		31.01.2020

Debatthefte KS spør - Svar frå VLFK

Forslag til innstilling

Saka vert teken til orientering.

Samandrag

Våren 2020 er det hovudtariffoppgjer. Det inneber at det skal forhandlast om ny hovudtariffavtale (HTA), og gjennomførast sentrale lønsforhandlingar. Kommunenes Sentralforbund (KS) ønskjer brei forankring hjå medlemene til mandatet for forhandlingane. Gjennom «Debatthefte - KS spør» er kommunar og fylkeskommunar beden om å gje innspel til KS om hovudoppgjeret, via lokale politiske prosessar og gjennom fylkesvise strategikonferansar. Det er tre tema KS ønskjer innspel på: 1) Bærekraftig velferd, 2) Gode arbeidsgevarar skaper attraktive arbeidsplassar, 3) Tariffoppgjeret 2020. Administrasjonen har utarbeidd forslag til svar på spørsmåla frå KS.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
Fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor ingen handskriven underskrift

Saksutgreiing

I det følgjande vert det gjort greie for dei tre tema KS ber om innspel på gjennom debatthefte KS spør.

1. Bærekraftig velferd

KS peikar på at endringar i befolkningssamansettinga vil krevje endringar i helse- og omsorgstenestene framover. Vi blir fleire eldre og vi lever lenger. Færre hender må pleie fleire eldre og sjuke. Det positive er at dei eldre som gruppe blir stadig friskare.

Kommunesektoren må ha ei sentral rolle i å utvikle nye løysingar innan helse og omsorg dei neste åra. Ny teknologi og nye hjelpemiddel kan gjere kvardagen lettare og redusere behovet for bistand frå det offentlege.

KS peikar på at fylkeskommunane ikkje har eit direkte ansvar for omsorgstenestene. Fylkeskommunane kan likevel gjennom *folkehelsepolitikken* og gjennom partnerskap med kommunane om *forskning og kompetanseutvikling* bidra til langsiktig førebygging av omsorgsbehov.

Spørsmål 1: Hva bør kommunen/fylkeskommunen selv prioritere innenfor realistiske økonomiske rammer for å styrke bærekraften i omsorgstjenestene – på kort og lang sikt?

Vestland fylkeskommune svarer:

- Fylkeskommunen har gode verkemiddel for å bidra til gode nærmiljø og lokalsamfunn etter både folkehelselova og plan- og bygningslova. Fylkeskommunen kan bruke rolla som samfunnsutviklar for å skape eit best mogleg samfunn for alle befolkningsgrupper. Tilrettelegging, nærmiljø, inkludering, deltaking og planlegging innan alle politikkområde er såleis våre tiltak for å skape føresetnadar for best mogeleg levekår og livskvalitet for alle innbygarane våre der dei bur.
- Fylkeskommunen sitt hovudsatsingsområde er langsiktig innsats. Å bidra til at vi får ei friskare befolkning der også dei eldste lever lengre med god helse, inneber at vi må satse på samordna innsats, ikkje minst saman med kommunane og statlege aktørar for å utvikle gode levekår og god livskvalitet. Denne innsatsen må ligge til grunn for samfunnsplanlegginga gjennom utforming av ein betre helsefremjande og førebyggjande politikk.
- Fylkeskommunen kan ved nye ressursar styrke den samla innsatsen for å støtte opp under utvikling av eit betre langsiktig og systematisk folkehelsearbeid i kommunane. Frå forskning veit vi at kommunane i liten grad til no har tenkt at aldring er eit ansvar utanfor helsetenesta. Ei tydelegare kopling til folkehelsearbeidet er eit godt plangrep.
- Fylkeskommunen har i dag eit etablert samarbeid med regionale universitet, høgskular og kompetansesentre knytt til tiltaksutvikling og evaluering av folkehelseiltak i kommunane for barn og unge. Fylkeskommunen kan styrke samarbeidet og FoU-innsatsen ved å sjå på kva som fungerer av tiltak og oppfølging retta inn mot nye innsatsområde og aldersgrupper.
- Fylkeskommunen kan ta eit tydeleg ansvar for å koordinere og utvikle kompetansepolitikken i sitt fylke. Det overordna målet for den regionale kompetansepolitikken i Hordaland er betre balanse mellom tilbod og etterspurnad etter arbeidskraft. I dag leiar Hordaland fylkeskommune eit samarbeidsorgan for kompetansearbeid i fylket, som skal sikre oppfølging av regionale planar og felles kunnskapsgrunnlag. Dette skal vidareførast som Kompetanseforum Vestland frå 2020, med representasjon frå utdanningsinstitusjonar, partane i arbeidslivet, NAV og Helse Vest. Samarbeidsmodellen er framheva som eit godt døme i Meld. St. 5 (2019 – 2020) Levande lokalsamfunn for framtida. Distriktsmeldinga.

Spørsmål 2: Hvilke tiltak bør staten prioritere som kan styrke bærekraften i omsorgstjenestene, innenfor de økonomiske rammer som staten selv har signalisert er realistiske?

Vestland fylkeskommune svarer:

- Staten har sjølv mange tilskotsordningar som på ulike måtar skal fremje førebygging og kompetanseheving i kommunane. Det bør vurderast kva som bør flyttast til dei nye

fylkeskommunane og til kommunane direkte, og ordningane bør vere meir i tråd med lokale behov, mindre kortsiktige og mindre reparerende.

- Staten kan regionalisere og i tillegg økonomisk styrke ordningar for auka innovasjonsevne, kompetanseutvikling og forskning. Ei ordning som kan verte styrka er Regionale forskingsfond, som skal bidra til auka forskingsinnsats og finansiering av forskning på område som er prioriterte i fylket. Staten kan også stimulere til initiativ for koordinering av forskning i kommunesektoren på fleire område enn helse- og omsorgssektoren, der det no vert prøvd ut pilot for regionalt samarbeidsorgan for forskning i kommunane.
- Staten kan styrke nasjonale forskingsfinansieringsordningar som Forskringsrådet sine program Forsking og innovasjon i kommunesektoren, Forsking og innovasjon i utdanningssektoren, Helse og velferd samt doktorgrad i offentlig sektor, gjerne med øyremerka midlar for kommunane.
- Staten rår over ulike kompetansesentre. Innsatsen deira bør koplust tettare til fylkeskommunane sitt utviklingsansvar for folkehelsearbeidet for å få fram lokale synergjar.
- Staten bør styrke universitet og høgskular slik at dei kan lettare bidra til utviklingsarbeid også i kommunane. Våre erfaringar frå Nærmiljøprosjektet innan folkehelse 2015-2018 viser at det er eit stort potensiale for samarbeid mellom kommunar og FoU-miljø, men at det er ressursmessige utfordringar.
- Staten kan legge fleire oppgåver på kompetanseområdet til regionalt nivå. Tilbod om karriererettleiing kan verte vidareutvikla og styrka økonomisk.

Spørsmål 4: Hvordan kan KS best støtte opp under kommunesektorens arbeid for å sikre bærekraftige velferdstjenester i fremtiden?

Vestland fylkeskommune svarer:

- Bidra til å styrke det langsiktige og systematiske folkehelsearbeidet i kommunar og fylkeskommunar.
- Styrke samarbeid med utdannings- og forskingsmiljø gjennom betre rammer.
- Sjå til at ulike tilskotsordningar som staten forvaltar vert meir målretta, føreseielege og mindre reparerende.
- Utvikle eigen verktøykasse for fylkeskommunalt innovasjonsarbeid, for å styrke rolla som samfunnsutviklar i dei nye fylka.

2. Gode arbeidsgjevarar skaper attraktive arbeidsplassar

Samfunnsoppdraget til kommunar og fylkeskommunar er først og fremst å yte gode, kvalitative tenester til innbyggjarane. I dette arbeidet er dei tilsette ein viktig ressurs. Dei representerer service og kvalitet og er ein viktig innsatsfaktor i tenesteproduksjonen. Å rekruttere rett kompetanse og utvikle kompetansen er difor ein viktig føresetnad for at kommunar og fylkeskommunar skal kunne løyse oppgåvene sine.

KS peikar på at det er viktig at arbeidsplassane i kommunesektoren er attraktive arbeidsplassar for å sikre nok kompetanse i framtida. Det kan ein få til gjennom god leiing, godt arbeidsmiljø, konkurransedyktig løn, rett bruk av kompetanse m.v. I tillegg må kommunar og fylkeskommunar framstå som profesjonelle og moderne gjennom å ta i bruk ny teknologi, digitalisering, nye arbeidsprosessar, omstilling mm.

Utfordringane vil vere mange framover. Det beste grunnlaget for å rekruttere og halde på kompetanse er å drive verksemda på ein god måte. Ein kommune/fylkeskommune med godt omdømme vil ha betre grunnlag for å rekruttere gode medarbeidarar, motivere sine medarbeidarar og få nøgde innbyggjarar.

Spørsmål 5: Hvordan kan kommunene og KS tenke nytt om organisering, kompetansebehov og oppgaveløsning i samarbeid med andre?

Vestland fylkeskommune svarer:

Med store endringar som følgje av kommunesamanslåingar og fylkessamanslåingar er det gode høve for å tenke nytt på fleire område, også når det gjeld organisering, kompetansebehov og oppgaveløysing i samarbeid med andre.

Vestland fylkeskommune blir ein stor arbeidsplass med mange karrieremoglegheiter for dei tilsette, ikkje minst gjeld dette den interne arbeidsmarknaden i fylkeskommunen som må gjerast synleg og attraktiv for dei tilsette. Det er særleg viktig å sjå på nye måtar å løyse gamle oppgåver på, til dømes ved auka bruk av teknologi, digitalisering, automatisering og analyse, men også i form av nye oppgåver og tenesteområde der dette tilkjem. For å kunne møte kompetansebehovet i framtida er ei naturleg tilnærming å starte med å få oversyn over kompetansen ein har, før ein set seg nokon hypotesar rundt kompetansebehovet i framtida. Dette vil gi nokon gap, som vil vere viktige innspel til både utvikling av kompetansen til arbeidstakarane gjennom utdanning, kurs og trening på jobb, men også innspel til rekrutteringar i framtida.

Internt i fylkeskommunen er det også eit stort potensial for læring og utvikling gjennom betre tverrfagleg samarbeid, t.d. gjennom ulike kompetansegrupper eller ved å setje saman prosjekt og grupper på tvers av avdelingar. Her kan ein hente erfaring frå andre bransjar som har meir røynsle med dette enn det offentlege, eller offentlege aktørar som har kome lengre både i utprøving av nye arbeidsmåtar og omstilling av eiga arbeidskraft. Dette kan organiserast regionalt og basert på einskilde initiativ, eller sjåast i samanheng med andre nettverk, til dømes i samarbeid med eller på initiativ frå KS.

Det ligg også store moglegheiter i samarbeid med eksterne aktørar om oppgaveløysing. Dette kan skje på tvers av kommunar og fylkeskommunar, men også læring frå og samarbeid med andre eksterne aktørar i næringsliv, forskings- og utdanningsinstitusjonar. Her er Kompetanseforum Hordaland eit døme på korleis viktige samfunnsinstitusjonar har inngått eit forplikande samarbeid for å løyse utfordringane i framtida knytt til kompetanse. Ei vidareføring og utvikling av dette arbeidet i Vestland fylkeskommune vil vere eit viktig bidrag i arbeidet med å tenke nytt om kompetansebehovet framover.

Spørsmål 6: Hvilke endringer i lov- og avtaleverket kan støtte opp under nytenkning og innovasjon på arbeidsgiverområdet?

Vestland fylkeskommune svarer:

Kompetanse og kompetanseutvikling er viktig for både arbeidstakar og arbeidsgjevar, og lov- og avtaleverket støttar opp under dette. Arbeidsgjevar og den enkelte arbeidstakar har kvar for seg og i fellesskap eit ansvar for å ivareta kompetanseutvikling. Arbeidsgjevar må vere ein attraktiv arbeidsgjevar ved å legge til rette for kompetanseutvikling som samsvarar med potensialet og ønska som kvar enkelt arbeidstakar har, anten det er gjennom kursing, utdanning eller trening på jobb.

Kompetanseskiftet som mellom anna digitalisering driv fram, handlar ikkje berre om formelle kvalifikasjonar og nye ferdigheiter, men også om nye måtar å jobbe på, der eigenskapar som evne til læring, samspel med andre og motivasjon for utprøving av nye formar for oppgaveløysing er viktig. Det kan vere nyttig å sjå på om lov- og avtaleverket påverkar korleis dette skal grunnjevast og vurderast i tilsetjingar og omstilling, og om det er hensiktsmessig framover.

3. Tariffoppgjeret 2020

Hovudtariffavtalen er eit sentralt verkemiddel for at kommunar og fylkeskommunar skal kunne levere tenester av god kvalitet. Kvaliteten på tenestene er avhengig av dugande medarbeidarar med rett kompetanse. For å rekruttere og halde på kompetansen er løn eit viktig verkemiddel. Gjennom dei sentrale lønsforhandlingane vert løns- og stillingsstrukturar fastsette. Det er viktig at KS forhandlar fram eit fleksibelt og føreseieleg lønssystem som kan stimulera til vekst og utvikling.

Etter nokre år med nedgangskonjunktur har veksten i norsk økonomi teke seg opp att dei to-tre siste åra. I 2019 er det forventa ein reallønsvekst på vel ein prosent og noko høgare vekst i 2020. Gjennom det

inntektspolitiske samarbeidet bidrar KS til eit ansvarleg lønsoppgjer der resultatet i frontfaget vert lagt til grunn.

Ved mellomoppgjeret i 2019 vart heile den økonomiske ramma nytta til sentrale lønstiltak, m.a. vart det gjort vesentlege lyft for arbeidstakarar med 3- og 4 årig universitets- og høgskuleutdanning. Partane var vidare einige om at det i 2020 skulle setjast av om lag ein tredel av disponible midlar til lokale lønsforhandlingar.

Berekna overheng og lønsgliding frå 2019 til 2020 er stipulert til om lag 1,5 %. Dette gir partane i KS-området eit visst økonomisk handlingsrom i 2020.

Spørsmål 7: Bør KS i hovudtariffoppgjøret 2020 gå inn for at alle arbeidstakere med sentral lønnsdannelse får en så god, generell reallønnsutvikling som mulig, eller ønskes en sterkere prioritering av enkelte arbeidstakergrupper? I så fall hvilke?

Vestland fylkeskommune svarer:

Ein tredel av disponible midlar er allereie bunden opp til lokale forhandlingar i 2020. Handlingsrommet for partane sentralt i KS-området er difor meir avgrensa enn ved mellomoppgjeret i 2019 då det vart gjort særskilte tiltak for m.a. dei med 3- og 4 årig universitets- og høgskuleutdanning. For VLFK gjaldt dette hovudsakleg stillingsgruppene tannpleiar, teiknspråktoalk, miljøterapeut, lærar, adjunkt og konsulent med krav om høgare utdanning.

VLFK er positiv til at det er sett av midlar til lokale forhandlingar i 2020. Dette er med å støtter opp under lokale satsingsområde og lokal lønspolitikk slik at VLFK kan vere i stand til å rekruttere og halde på viktig kompetanse.

Den økonomiske ramma ein har til rådvelde, eksklusiv midlar til lokale forhandlingar må nyttast til eit generelt lønnstillegg slik at alle arbeidstakarar i kap. 4 er sikra ei god reallønnsutvikling. Tillegget må ha ein prosentvis profil. Det bør vidare nyttast noko av ramma til justering av garantilønstabellen slik at ansiennitetsopprykk på dei lågaste trinna – spesielt 4 år og 6 år – blir justert opp til min. kr. 5.000. Slik innretninga på tabellen er i dag er det liten lønsmessig progresjon frå 2 til 6 (8) år. Dette gjeld spesielt stillingsgruppe 1, men til dels også stillingsgruppe 2 (spesielt adjunkt med tilleggsutdanning/stillingar med krav om 5 årig U/H utdanning og lektor og lektor med tilleggsutdanning).

Til hovudtariffavtalen elles

§ 8.2.2: Lov- og avtaleverket må tilpassast satsinga på å få fleire tilsette til å stå i jobb til dei er 70 år. I dag er det slik at arbeidsgjevar får kun sjukelønsrefusjon i 3 månader for tilsette over 67 år og må sjølv dekke vidare lønskostnader ved langtidssjukemelding.

Vestland fylkeskommune ber KS ta dette opp med partane ved årets tariffrevisjon og vidare følgje opp i høve til lovendring på området jf. Folketrygdlova.

Vedtakskompetanse

Fylkesutvalet

Vurderingar og verknader

Økonomi: Ingen direkte verknad

Klima: Ingen direkte verknad

Folkehelse: Ingen direkte verknad

Regional planstrategi: Ingen direkte verknad

Konklusjon

Vestland fylkeskommune har gitt svar på spørsmåla som KS har stilt i Debatthefta KS spør vedkomande tariffrevisjonen 2020.