
Saksnr: 2020/317-3
Saksbehandlar: Karstein Oen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Hovudutval for opplæring og kompetanse		17.02.2021
Hovudutval for næring		17.02.2021
Fylkesutvalet		18.02.2021

KS Debatthefte og Tariffnotat 2021 - Svar frå VLFK

Forslag til innstilling

Fylkesutvalet vedtek dei vurderingar og svar som går fram av saka og sender desse vidare til KS.

Samandrag

Våren 2021 gjennomfører Kommunenes Sentralforbund (KS) sine strategikonferansar. Gjennom «Debatthefte - KS spør» er kommunar og fylkeskommunar beden om å gje innspel til KS om to viktige tema; Omstilling og Ungt utanforskap. Administrasjonen har utarbeidd forslag til svar på spørsmåla frå KS kring desse tema.

På grunn av uavklart situasjon rundt årets lønsoppgjer inneheld debatthefte denne gongen ikkje noko om lønsoppgjeret 2021. KS har no seinare i eige tariffnotat kome tilbake med problemstillingar knytt til mellomoppgjeret 2021. Svar på desse problemstillingane er innarbeidd i saksframlegget som siste del.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Vedlegg: KS debatthefte 2021 og Tariffhefte 2021

Saksutgreiing

I det følgjande vert det gjort greie for dei to tema - omstilling og ungt utanforskap - som KS ber om innspel på gjennom debatthefte KS spør. I tillegg er det svar på problemstillingar knytt til KS Tariffnotat 2021.

Omstilling

KS peikar på at kommunar og fylkeskommunar har eit omstillingsbehov og at koronapandemien har gitt dei enno større utfordringar i høve til prioriteringar.

For at kommunar og fylkeskommunar skal kunne tilby gode tenester til innbyggjarane er det viktig med streng prioritering og evne og vilje til omstilling. Koronapandemien har sett kommunar og fylkeskommunar på ein hard prøve både økonomisk og menneskeleg og dette kjem i tillegg til dei elementære utfordringane med klima, miljø, demografi osv.

Nye krav til kompetanse og auka krav til å løyse oppgåver på nye måtar stiller krav til auka innovasjon i kommunar og fylkeskommunar. KS trekker fram innovasjon knytt til berekraftsløftet, smartare lokalsamfunn, digitalisering, innovative anskaffingar som prioriterte områder.

KS ber om innspel på korleis kommunar og fylkeskommunar best omstiller seg til ny tid og om handlingsrommet er godt nok.

Spørsmål 1: Kva er det viktigaste kommunane/fylkeskommunane gjer for å lukkast med nødvendig omstilling?

Vestland fylkeskommune svarer:

Omstilling handlar om å tilpasse seg ny tid, nye krav, nye forventningar. Det handlar om å finne nye måtar å organisere verksemda på slik at tenesteytinga blir meir effektiv, meir rasjonell og meir brukarvenleg. Omstilling handlar også om å leggje til rette for auka økonomisk utvikling i samfunnet.

Utviklingsplan for Vestland

Utviklingsplanen for Vestland gir ein felles kurs for å inkludere, inspirere og mobilisere Vestlandssamfunnet til innsats for ei berekraftig og nyskapande utvikling. Alle berekraftsmåla er like viktige, og for å oppnå den langsiktige visjonen må vi ha framgang på alle saman. På kort sikt prioriterer vi innsatsen der utfordringane og moglegheitene er størst. Utviklingsplanen har definert fire hovudmål som skal leggast til grunn for all utvikling, planlegging og aktivitet i fylket.

Innovasjon og næringsutvikling

I Vestland fylkeskommune er det under utarbeiding ein regional plan for innovasjon og næringsutvikling 2021 - 2033. Regional plan for innovasjon og næringsutvikling bygger på regional utviklingsplan for Vestland, kor mellom anna like høve til å delta i verdiskaping er ein av hovudmålsettingane. Verdiskaping og sysselsetting er vesentleg for å hindra utanforskap. Deltaking i arbeidslivet er viktig, og vi treng då både arbeidsplassar og like høve til å kunne delta i verdiskapinga.

Hovudmålsettinga i regional plan for innovasjon og næringsutvikling er å fremme grøn verdiskaping,

For å fremme grøn verdiskaping er omstilling naudsynt, og det må jobbast breitt. Lokalsamfunna og innbyggjarane må vere med. Difor er innovative og inkluderande samfunn løfta fram i planen. Innovative samfunn fornyar seg og skapar verdi for verksemdar, samfunn og innbyggjarar. Og inkluderande samfunn tek vare på mangfald og motverkar utanforskap.

Vestland sine innbyggjarar skal ha like moglegheiter til å delta i verdiskapinga gjennom relevant arbeid i eit berekraftig og innovativt nærings- og samfunnsliv. Vidare er relevant kompetanse og utdanning, og gode system for livslang læring avgjerande for å sikre arbeidskraft som tek høgde for skiftande behov i arbeidslivet. Fylket må leggje til rette for tilgang på fleksible utdanningstilbod i

den einsskilde bu- og arbeidsmarknadsregion, frå vidaregåande opplæring og fagskule til doktorgrad. Vi må jobbe for å styrke og samle tilbod om karriererettleiing frå skule til arbeidsliv.

Omstilling og nyskaping i næringslivet i Vestland

For å møte utfordringane med fallande oljeinntekter, færre yrkesaktive bak kvar pensjonist og behovet for eit grønt skifte, skal Vestland fylkeskommune satse på omstilling og nyskaping i industrien og næringslivet.

Utvikling av langsiktig omstillingsevne blir viktig for at Vestland fylke skal få tilgong på kompetanse som gjer fylket i stand til å satsa på forskning, utvikling og innovasjon i arbeidsliv og lokalsamfunn.

Vestland fylkeskommune skal

- stimulere til møteplassar som styrkar målet om å skape attraktive arbeidsplassar, basert på den kompetansen det er behov for i fylket, for å løyse samfunnsutfordringar
- Styrke og vidareutvikle bedrifter i industrien
- Vere ein mobiliserande og koordinerande aktør overfor kommunane, regionale aktørar, næringsliv og anna samfunnsliv i Vestland

Strategiske innsatsområde:

- Omstilling og nyskaping i industrien
- Tiltak for å skape ny vekst i etablerte SMB-bedrifter i industrien
- Tiltak som styrker industrien i arbeidet med ny teknologi, auka digitalisering og automatisering
- Felles tiltak knytt til rammevilkåra for industrien

Digitalisering

Digitalisering og bruk av ny teknologi er ein føresetnad for å lukkast med å fornye offentleg sektor. Den digitale utviklinga har akselerert og skaper utfordringar som vi i dag berre aner konsekvensane av. Teknologien gir oss moglegheiter til å løyse samfunnsoppdraget vårt på ein betre og meir effektiv måte. Digitaliseringsarbeidet er ein kontinuerleg prosess og heilt avgjerande for omstilling og innovasjon i kommunar og fylkeskommunar.

Formålet med digitalisering er å redusere risikoen for feil, forenkle arbeidsprosessar og skape meirverdi for organisasjonen. Gjennom digitalisering av arbeidsprosessar frigjer vi ressursar som for eksempel vert nytta til kontroll, og i staden bruke desse ressursane til å skape verdiar og utvikle medarbeidarane.

Gevinstar vert skapt når menneske utfører tenester og arbeidsprosessar på nye måtar. Gevinstrealisering handlar om å kartlegge og følgje opp dei gevinstane som er forventa av eit prosjekt eller eit program som faktisk vert realisert. For å realisere gevinstar må medarbeidarane bygge ny kompetanse gjennom læring og kunnskapsdeling, utvikle nye handlingar og endre åtfærd slik at dei vert i stand til å realisere gevinstane.

I digitaliseringsarbeidet er samarbeid på tvers mellom kommunar og fylkeskommunar også særskild viktig. Å lære av kvarandre, å dele kunnskap og etablere nettverk er naudsynt i utviklinga av den digitale kvardagen. Digital kompetanse vil alltid vere ein kritiske faktor for evna til å digitalisere tenester, effektivisere og få gevinstar.

Digital samhandling er ikkje berre viktig mellom kommunar og fylkeskommunar, men òg andre offentlege etatar. God digital samhandling med andre offentlege etatar handlar om å kunne gjenbruke andre sine data (m.a. IdPorten), løysingar og tenester i utviklinga av eigne digitale tenester. På den andre sida dreier det seg om å legge til rette for gjenbruk, slik at andre kan bruke våre data, løysingar og tenester i si tenesteutvikling.

Digitaliseringsarbeidet har høg prioritet i Vestland fylkeskommune. Gjennom digitaliseringsarbeidet vårt har vi teke utgangspunkt i regjeringa sin digitaliseringsstrategi. Det er òg etablert ei eiga eining - «Strategisk utvikling og digitalisering» som m.a. har ei leiande rolle i arbeidet med digitalisering.

Vi har òg sett i gang fleire større omstillingsprosjekt; nytt sak- og arkivsystem og nytt integrert økonomi-, rekneskaps-, løns- og HR system.

Organisasjonsutvikling

Også innafor organisasjonsutvikling er det viktig å designe organisasjonen slik at ein får til betre måloppnåing, både i høve til berekraftig vekst, meir effektive tenester og ein lærings- og innovasjonskultur.

Gjennom samfunnsoppdraget vårt set vi retning, engasjerer og samhandlar for å utvikle gode tenester og eit framtidretta Vestland. Vi legg vekt på verdiane «kompetent, open og modig» i arbeidet vårt med å utvikle eigen organisasjon. Gjennom god leiing skapar vi resultat gjennom andre ved at leiarane mobiliserer medarbeidarane til felles innsats, utviklar dei og rettlear dei. Vi har ein kultur for læring og forbetring der aktive medarbeidarar deler kompetanse og erfaring, og samhandlar godt med alle relevante miljø.

Spørsmål 2: Er det spesielle statleg verkemiddel - i tillegg til kommuneøkonomi - som kommunen/fylkeskommunen opplever er særleg begrensande for omstillingsarbeidet? I så fall, kva for verkemiddel?

Vestland fylkeskommune svarer:
Ikkje noko å merka.

Spørsmål 3: For å sikre handlingsrom for omstilling, kva bør KS særleg gjere framover for å ivareta si rolle ovafor medlemmane?

Vestland fylkeskommune svarer:

For å sikre handlingsrom for omstilling er det viktig at KS bidreg til at staten spelar på lag med kommunane og fylkeskommunane både i høve til den digitale utviklinga, men også i høve til vilkår for tenesteutvikling og berekraftig vekst. KS må legge til rette for å etablere nettverk for samhandling og kunnskapsdeling mellom kommunar/fylkeskommunar i viktig omstillingsarbeid og sikre at også dei økonomiske vilkåra for å kunne gi gode tenester blir ivareteken m.a. gjennom å sikre eit inntektssystem som tek høgde for variasjonar.

Ungt utanforskap

KS peikar på at ungt utanforskap er ein av dei store utfordringane i det norske samfunnet. I følge tal frå NAV er det om lag 120.000 personar mellom 20 og 30 år som er utan arbeid og skole her i landet. Mange fell ut av vidaregåande skole og mange blir uføre. Dette medfører store kostnader for samfunnet.

Pandemien forsterkar utfordringane, dei unge vert sterkare berørt når økonomien vert stramma til. Det vert gjort mykje allereie i kommunar og fylkeskommunar for å hindre ungt utanforskap. KS peikar på at lokal kunnskap i kombinasjon med gode velferdstenester, tverrfagleg innsats og god samhandling er viktig for å lukkast.

Som store arbeidsgjevarar må kommunar og fylkeskommunar tenke nytt i forhold til ungt utanforskap gjennom kvalifisering til arbeid, tilsette ungdom utan tilstrekkeleg kompetanse og erfaring m.v.

Spørsmål 4: Kva er det viktigaste kommunen/fylkeskommunen gjer for å lukkast med å førebygge og redusere ungt utanforskap?

Vestland fylkeskommune svarer:

Vi veit at mange fell ut av vidaregåande opplæring og arbeidsliv allereie i barnehagen! Samtidig veit vi at å gjennomføre vidaregåande opplæring er viktig for verdiskaping individuelt og for arbeids- og samfunnsliv. Utdanning og arbeid er grunnleggande for få økonomisk sjølvstende, personleg utvikling, sosiale nettverk og følgeleg hindre utanforskap. Jo fleire trinn i vidaregåande

opplæring elevane klarer å gjennomføre, desto lågare er sannsynet for å bli ståande utanfor arbeid, utdanning og samfunnsliv. Nøkkelen er tidleg innsats.

Tidleg innsats og individuell oppfølging er særst viktig for at alle skal kjenne seg likeverdige og bli inkludert, og innsatsen må vere heilskapleg gjennom heile utdanningsløpet, frå barnehage til fullført utdanning.

Alle har i dag rett til vidaregåande opplæring, men er alle kvalifiserte til å starte på eit vidaregåande løp? Tal frå SSB viser at berre halvparten av dei elevane som har 35 grunnskulepoeng eller mindre, vil fullføre opplæringa. Gjennomføringstala, i underkant av 80%, har vore stabile i fleire tiår og er eit tydeleg vink om at ei endring må til dersom ein skal nå regjeringa sitt mål om 90% gjennomføring. Til dømes endringar som Lied utvalet sitt forslag om innføringsfag, og å endre retten frå rett til 3-års vidaregåande opplæring til ein fullføringsrett (NOU 2019:25, Med rett til å mestre). Elevar og lærlingar har ulike føresetnadar og vidaregåande opplæring må vere i stand til å gi dei eit tilpassa tilbod som kvalifiserer dei for vidare studium eller arbeidsliv.

Læreplanverket tydeleggjer verdiar og prinsipp som vidaregåande opplæring skal styre etter (Overordna del, 2017), og føreset gode system og strukturar, og ein profesjon som målber det å finne løysingar tilpassa eleven og lærlingen.

Vidaregåande opplæring har eit stort ansvar for å motverke økonomisk og sosialt utanforskap og dei konsekvensane eit utanforskap fører med seg.

Spørsmål 5: Er det spesielle statleg styringsverkemiddel - i tillegg til kommuneøkonomi - som kommunen/ fylkeskommunen opplever er særlege begrensande for moglegheiter til å førebygge og redusere ungt utanforskap? I så fall, kva for verkemiddel?

Vestland fylkeskommune svarer:

Privat næringsliv er framleis «best i klassa» med langt fleire læreplassar enn offentleg sektor har. I dei siste åra har offentleg sektor arbeidd offensivt for å tilby fleire læreplassar, men her er framleis eit stort potensiale til å ta inn enno fleire.

Systematisk satsing er naudsynt for at fleire skal nå målet om å kvalifisere seg for arbeidslivet, og offentleg sektor må ta sin del av ansvaret og tilby større tilgang på læreplassar generelt og spesielt der behovet er svært stort.

Spørsmål 6: For å legge til rette for kommunane/fylkeskommunane sitt arbeid med ungt utanforskap, kva bør KS særleg gjere framover for å ivareta si rolle ovafor medlemmane?

Vestland fylkeskommune svarer:

Regjeringa har som mål at ni av ti skal fullføre vidaregåande opplæring. Dagens utdanningssystem føreset i stor grad at elevane og lærlingane går i same utviklingstakt og får difor det same tilbodet. Skal ein nå regjeringa sitt mål, må opplæringssystemet ta høgde for mangfaldet i ungdomsgruppa og etablere fleksible og differensierte opplærings- og undervisningsordningar som kvalifiserer fleire. Nokre manglar motivasjon, nokre har låge skuleferdigheiter, nokre treng andre opplæringsarenaer og nokre har ikkje-skulerelaterte utfordringar som hindrar læring. Systemet må tilpassast kvar einskild av desse, og ikkje omvendt slik det i stor grad kan synast å vere i dag. Vi treng eit utdanningssystem som ikkje reproducerer økonomiske og sosiale forskjellar, men som utviklar og gjer ein forskjell for den einskilde.

KS sitt påverknadsarbeid må rette seg mot tiltak for at 9 av 10 skal fullføre vidaregåande opplæring.

Lærarane og instruktørane spelar ei avgjerande rolle for elevar og lærlingar sin framgang på alle nivå, og mykje avheng av rammene og relasjonen i læringsmiljøet for at klassar eller grupper skal fungere.

Tett oppfølging og gode rammevilkår for kvar einskild elev, lærling og lærar/instruktør er viktig dersom fleire skal gjennomføre! Ei rekke elevar har behov for ei anna oppfølging enn det som ligg innanfor læraren sitt ansvar og moglegheit i det daglege arbeidet. Det må derfor byggast eit

samansett lag som støttar eleven og lærlingen i utviklings- og læringsprosessen deira. Viktige aktørar kan til dømes vere ulike fagarbeidarar (som assistentar på yrkesfag), miljøarbeidarar, psykologar, helsepersonell, PPT og BUP. Bevisst bruk av ulik kompetanse vil vere til hjelp for både elevar/lærlingar og lærarar/instruktørar. Lett tilgjengelege og velfungerande tenester skal støtte og rettleie i kvardagen slik at fleire kvalifiserer seg og fullfører vidaregåande opplæring.

Tariffoppgjeret 2021

Tariffoppgjeret i 2021 er eit mellomoppgjer dvs at det berre skal forhandlast om løn og ikkje andre tariffbestemmelsar. Det sentrale lønsoppgjeret omfattar berre dei som høyrer til hovudtariffavtalen (HTA) kap. 4. Oppgjeret i kap. 4 er normgjevande for stillingsgrupper i HTA kap. 3 og kap. 5 som får all lønsdanning lokalt.

I følgje tal frå KS er 86 % av årsverka i KS-området knytt til kap. 4. Dette talet er noko lågare i fylkeskommunane på grunn av ein litt annan innretning av stillingsstrukturen enn i kommunane. (VLFK har om lag 80 % av årsverka i kap. 4).

Tariffoppgjeret i 2020 vart eit spesielt lønsoppgjer på grunn av koronaen. Oppgjeret vart som kjent utsett til hausten 2020 og berekning av lønsveksten vart i revidert nasjonalbudsjett i mai 2020 nedjustert frå 3,6 % til 1,5 %.

I forhandlingane for frontfaga, som er normgjevande for KS området, vart resultatet ein årslønsvekst på 1,7 %. Innan KS området var allereie 1,6 % bunden opp på grunn av overheng og lønsgliding. Dermed vart resultatet i KS området ein årslønsvekst på 0,1 %. Med verknad frå 1.9.2020 utgjorde dette eit datotillegget på 0,3 % og vart gitt som lønstilllegg på garantiløna varierende frå kr 1400 til kr 1900 etter stillingsgruppe (0,3 % til leiarar i kap. 4).

Om det økonomiske handlingsrommet for 2021 uttaler KS at prognosen frå SSB og Norges Bank tilseier ein lønsvekst som ligg på vel 2 % (førebels usikre tal). KS peikar på at 0,6 % allereie er bunden opp (overheng og lønsgliding frå 2020 til 2021). Ein har då att ei disponibel ramme på om lag 1,5 %.

KS reiser i tariffnotatet spørsmål om det er rom for både sentrale tillegg og avsetjing til lokale forhandlingar i 2021. KS peikar på at det ikkje har vore lokale forhandlingar i kap. 4 sidan 2017 og at det er viktig for kommunar og fylkeskommunar å få høve til å gjere lokale prioriteringar for å rekruttere/behalde og utjamne utslakta lønsskeivheiter.

Spørsmål 1:

[Bør lønsmidlane som er til disposisjon ved mellomoppgjeret 2021 fordelast i hovudsak sentralt eller lokalt? Dersom sentrale tillegg - kva for stillingsgrupper bør prioriterast?](#)

Vestland fylkeskommune svarer:

Det økonomiske handlingsrommet i 2021 ser ut til å bli langt betre enn i 2020. Slår prognosen til SSB og Norges Bank til, vil den disponible ramma vere på om lag 1,5 %. Dette er under den disponible ramma ein hadde i 2019, men litt over ramma for 2017 og 2018.

Den disponible ramma ein har til rådvelde må nyttast til eit sentralt generelt lønstilllegg slik at alle arbeidstakarar i kap. 4 er sikra ei lønsutvikling. I tillegg må det setjast av midlar til lokale forhandlingar.

Ved mellomoppgjeret i 2019 vart det gjort særskilte tiltak for dei med 3- og 4 årig universitets- og høgskuleutdanning. I VLFK gjaldt dette tannpleiar, tegnspråktolk, miljøterapeut, bibliotekar, lærar, adjunkt og konsulent med krav om høgare utdanning. Ei anna gruppe som vart prioritert var fagarbeidarar.

Kompetanse er viktig for at fylkeskommunen skal få utført sitt samfunnsoppdrag og yte gode tenester til innbyggjarane. Om nokon grupper bør få sterkare prioritering enn andre i dei sentrale forhandlingane, kan undervisningspersonale og fagarbeidarkompetanse vere aktuelle.

Lønstillegget må ha ein prosentvis profil. Dersom det er rom for det bør noko av ramma nyttast til justering av garantilønstabellen slik at ansiennitetsoppyrkka 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.

Spørsmål 2:

Er det behov for avsetning til lokale forhandlingar? I så fall, kor stor bør potten vere?

Som nemnd er VLFK positiv til at det vert sett av midlar til lokale forhandlingar i 2021. Dette er med å støtter opp under lokale satsingsområde og lokal lønspolitikk slik at VLFK kan vere i stand til å rekruttere/halde på viktig kompetanse og utjamne utilsikta ulikskapar i løn.

At det ikkje har vore lokale forhandlingar sidan 2017 støttar óg opp om ei slik prioritering. I 2017 vart det sett av 0,4 % av årslønsvekstramma (0,9 % reelt frå 1.8.) til lokale forhandlingar. Ramma til lokale forhandlingar i 2021 må ligge på minst same nivå som i 2017.

Vedtakskompetanse:

Fylkesutvalet

Vurderingar og verknader

Denne saka gjeld uttale på problemstillingar KS tek opp i samband med strategikonferansane våren 2021.

Økonomi:

Sjølve lønsoppgjeret medfører kostnader for VLFK, men ikkje denne saka som sådan.

Klima:

Ingen direkte verknad.

Folkehelse:

Ingen direkte verknad.

Utviklingsplan for Vestland 2020-2024 (Regional planstrategi):

Ingen direkte verknad.

Konklusjon

Vestland fylkeskommune har gitt svar på spørsmåla som KS har stilt i Debatthefte 2021 KS spør og Tariffnotat 2021 som innspel til strategikonferansane våren 2021.