

Medbestemmelsesutvalget (MBU)

MBU-sak 03/2021

Til: MBU i UKE

Dato: 5.5.2021

Vår ref. (saksnr.):

Arkivkode:

SAK TIL MBU:

Revidert lønnspolitisk strategi for etaten

BAKGRUNN

Lønnspolitisk strategi for etaten ble første gang utarbeidet og fastsatt i 2019. Etatsdirektøren foreslår nå at strategien revideres og legger den derfor frem til behandling for MBU.

Oslo kommunes virksomheter skal ha en lokal lønnspolitikk, jf. Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune (Dok 25, Del B – Generelle særbestemmelser § 1.1.5).

Det er ikke gjort store endringer i strategien, men det er lagt inn enkelte justeringer på bakgrunn av den situasjonen etaten er i. En krevende salderingsprosess høsten 2020 som forutsetter fortsatt stram økonomisk styring gjør det nødvendig å ha en nøktern bruk av lønnsfullmakten. Det er også et mål at etaten skal ha en mer helhetlig praktisering av lønnspolitikken

Lønnspolitikken skal gjøres kjent og være tilgjengelig for de ansatte, den skal bidra til forutsigbarhet med tydelige rammer og struktur for lønnsdannelsen. Den skal være et hjelpemiddel til å lønsplassere riktig ved ansettelser, i lokale forhandlinger og ved administrative lønnsjusteringer.

Lønnspolitisk strategi skal benyttes som virkemiddel for praktisering av den lokale lønnspolitikken. Den skal sikre åpenhet og helhet i vurderinger og beslutninger og bidra til at etaten evner å beholde og rekruttere riktig og nødvendig kompetanse fremover. Det lønnspolitiske strategidokumentet omfatter alle ansatte i UKE og angir retning for praktisering av lønnspolitikken.

Endringene som er gjort i revidert strategi er presentert i §14F-møte med de tillitsvalgte den 21.4 og omhandler i hovedtrekk at:

- De lokale kriteriene for lønnsfastsettelse utgår - de sentrale kriteriene for Oslo kommune skal benyttes. De lokale kriteriene som ble lagt inn i gjeldende lønnspolitiske strategi er i stor grad overlappende med de sentrale.
- Vektingen av rekruttere/beholde som prioritert kriterie/virkemiddel dempes. Dette har skapt stor ubalanse i lønnsnivå enkelte steder ved nyrekruttering, og denne praksis skal ikke videreføres.
- Lønnsnivået skal baseres på, og sammenlignes med nivået/lønnsbalansen i etaten og i kommunen. Vi kan ikke konkurrere med lønnsnivået i det private markedet. Etaten har ikke som mål å være lønnsledende, men vil tilstrebe å møte nivået innen det offentlige markedet.
- HR skal saksbehandle og godkjenne alle lønsplasseringer ved rekruttering/nyansettelser. Dette for å sikre helhet i praktisering av den lokale lønnspolitikken og å unngå at nyansettelser fører til uheldig/uriktig lønnsbalanse mellom sammenlignbare stillinger.
- Vi skal ha en enhetlig og åpen praktisering av lønnspolitikken i etaten, ved at de tillitsvalgte får skriftlig informasjon om administrative lønnsjusteringer to ganger årlig.

ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

Praktiseringen av lønnspolitikken skal gjøres i tråd med vedtatt foreliggende lønnspolitiske strategi.

KONKLUSJON OG VURDERING

Etatsdirektøren vurderer at forslag til lønnspolitiske strategi gir tydelige og tilstrekkelige føringer for åpen og ryddig praktisering av lønnspolitikken og vil påse at den har gyldighet i praksis ved bruk av lønnsfullmakten.

FORSLAG TIL VEDTAK

Medbestemmelsesutvalget slutter seg til foreliggende forslag til revidert lønnspolitiske strategi.

VEDLEGG

Lønnspolitisk strategi