

Medbestemmelsesutvalget (MBU)

MBU-sak 15/2022

Til: MBU i UKE

Dato: 17.6.2022

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, og så revidert i 2021. Foreliggende sak foreslår ytterligere endringer i strategier for å tydeliggjøre praksis rundt lønnsutvikling de første fem årene etter ansettelse og muligheter for intern karrierevei.

UKE som etat har stillinger som er direkteplassert og har ikke profesjonsstillinger med tilhørende ansiennitetsstiger. Det innebærer at så lenge det ikke besluttet sentralt mellom partene å sette av midler til lokale forhandlinger, må virksomhetene selv ivareta lønnsutvikling ved bruk av lønnsfullmakten. Det er derfor nødvendig å forankre et lokalt system for mulighet for lønnsutvikling i lønnspolitisk strategi, hvor de lokale partene i UKE enes om aktuelle tiltak.

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).

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 ansettelse, 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.

ADMINISTRATIVE KONSEKVENSER

Endringene som er gjort i revidert strategi er presentert i §14F-møte med de tillitsvalgte den 1.6.22 og omhandler disse to punktene som legges inn i strategien gjeldende fra forslaget er vedtatt:

Lønnsutvikling

1. Sette i system at ansatte får en lønnsvurdering initiert av arbeidsgiver to ganger i løpet av de første 5 årene etter ansettelse; etter 1-2 år og etter 4-5 år.

Lønnsvurderingen skal baseres på dokumenterte leveranser i tråd med stillingsbeskrivelsen og være begrunnet i kriteriene for lønnsfastsettelse i kommunen. Faste lønnsvurderinger vil sikre god forventningsstyring av mulighet for lønnsutvikling de første 5 årene etter ansettelse.

Etter fem års ansettelse vil gjeldende praksis for lønnsvurderinger gjelde – hvor arbeidsgiver gjør vurderinger og prioriteringer om mulighet for lønnsutvikling og fremmer en eventuell innstilling til administrativt lønnsvedtak.

Generelt er det viktig at alle ansatte kan be om en lønssamtale når de ønsker dette.

Karrierevei internt

1. Bruk av seniorstillinger for karriereutvikling: man etablerer seniorstillinger der dette er hensiktsmessig som knyttes til egen stillingsbeskrivelse. Stillingsbeskrivelsen definerer hvilken samlet kompetanse man må inneha for å kunne søke seg over i en seniorstilling, dette avklares i dialog med nærmeste leder og forankres i en innstilling. Seniorstillinger skal være knyttet til egne lønnskorridorer jf. nylig vedtatte lokale korridorer.
2. Omgjøring av stilling: kan brukes som virkemiddel for å gi ansatte ønskede og nye utfordringer, og for å vri kompetanse og kapasitet inn i stillinger etaten har behov for. I stedet for opprettelse av nye stillinger og utlysning kan eksisterende stillinger omgjøres innenfor styringsretten for å dekke nye ressurs- og kompetansebehov. Dette forankres også i en innstilling.

Disse forslagene vil ivareta noe av ambisjonen om økt kompetansemobilisering/intern mobilitet i etaten. Dette er virkemidler som kan bidra til at etaten evner å beholde viktig arbeidskraft i et krevende arbeidsmarked med stor konkurranse. Tydeliggjøring av mulighetene for intern karrierevei kan gi etaten verdifull kapasitet/kompetanse og kan gi ansatte nye utfordringer og ønskede muligheter. Disse virkemidlene skal ikke hindre at ledige stillinger som hovedregel lyses ut, men gi ansatte mulighet til å prøve seg i andre stillinger for best mulig utnyttelse av arbeidskraften.

KONKLUSJON OG VURDERING

Etatsdirektøren vurderer at forslag til nye tiltak i lønnspolitisk 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, revidert juni 2022.