



## Saksutskrift

### Revidert lønnspolitisk dokument

Arkivsak-dok. 18/01345-1  
Saksbehandler Nina Smith

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Partssammensatt utvalg	14.05.2018	3/18
2 Partssammensatt utvalg	11.06.2018	4/18

#### Partssammensatt utvalgs behandling 11.06.2018:

##### Votering:

Rådmannens innstilling ble enstemmig vedtatt.

#### Partssammensatt utvalgs vedtak 11.06.2018:

Revidert lønnspolitisk dokument vedtas som vedlagt.

---

Saksutskriften bekreftes  
Vestby, 11.juni 2018

Elin Tokerød  
Formannskapssekretær

*Dokumentet er elektronisk godkjent*

## Tidligere behandlinger

### **Partssammensatt utvalgs behandling 14.05.2018:**

*Repr. Tom Anders Ludvigsen fremmet følgende forslag til vedtatt:*

Saken utsettes.

### **Votering:**

Forslaget fra repr. Tom Anders Ludvigsen ble enstemmig vedtatt.

### **Partssammensatt utvalgs vedtak 14.05.2018:**

Saken utsettes.

---

## Saksfremlegg

### **Rådmannens innstilling:**

Revidert lønnspolitisk dokument vedtas som vedlagt.

### **Vedlegg:**

Lønnspolitisk dokument 2018

## SAKSUTREDNING:

### Bakgrunn for saken:

Kommunen har hatt et lønnspolitisk dokument som arbeidsgiver- og arbeidstakersiden lokalt i samarbeid har utviklet og blitt enige om siden det første gang ble vedtatt en lønnspolitisk handlingsplan i 2002. Dette dokumentet ble revidert i 2010, 2016 og nå i 2018. Revidert dokument er bygget opp slik at det er konkret og enkelt å forholde seg til for arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene. Dette dokumentet skal gi føringer for de lokale forhandlinger i Vestby kommune og være et utgangspunkt på 3.2-drøftingsmøtet og under selve forhandlingene.

Vestby Kommune er gjennom Hovedtariffavtalen gitt anledning til å utøve en lokal lønnspolitikk, i første rekke i forbindelse med ansettelser og lokale lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken skal sikre sammenhengen mellom lønn og stillingens ansvar og innhold, og arbeidstakerens kompetanse og innsats. Lønnspolitikken kan også utformes med sikte på å rekruttere og beholde kvalifiserte ledere og medarbeidere.

Gjennom dette dokumentet ønsker kommunen å sikre helhet, kontinuitet og strategisk arbeid i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger og lønnsfastsetting.

Arbeidsgiver har i samhandling med arbeidstakerorganisasjonene ønsket å skape og uttrykke en lokal lønnspolitikk der det er oppslutning om hovedlinjene, og som i rimelig grad gir forutsigbare, forståelige og akseptable resultater ved fastsettelse og forhandlinger om lønn.

I forbindelse med den politiske behandlingen av Handlingsplanen 2018 -2021 ble det vedtatt verbalforslag som følger;

*Rådmannen bes fremme forslag til reviderte lønnspolitiske retningslinjer for PSU innen sommeren 2018. Revideringen bør blant annet inneholde drøfting av virkemidler for å beholde og rekruttere arbeidskraft som kommunen i dag har utfordringer med å rekruttere og beholde. Blant virkemidlene som skal vurderes er økt bruk av lokale lønnstillegg.*

I kontaktmøtet med arbeidstakerorganisasjonene 17. april ble en oppfølging av verbalforslaget diskutert, og de ansattes organisasjoner sluttet seg til intensjonen i forslaget. Grunnet tidsfaktoren ble man enige om at arbeidsgiver utarbeider revidert «lønnspolitisk dokument» og sender dette på høring til de største organisasjonene. Disse har uttrykt enighet i forhold til revidert tekst.

Teksten er kun endret på 2 steder. Med disse tilleggene;

### **7.3 . Lønnspolitisk drøftingsmøte**

*Om en eller flere av partene opplever store utfordringer i forhold til rekruttering av spesielle ansattgrupper/faggrupper/ledere kan dette tas opp når som helst, eller i lønnspolitisk drøftingsmøte. Et av rådmannens virkemidler er å bruke midler utenom de som er hjemlet i tariffoppgjøret.*

### **8.2 Beholde og rekruttere arbeidstakere**

*Dette punktet innbefatter også utfordringer i forhold til rekruttering av ansattgrupper/faggrupper/ledere.*

### **Situasjonen pr i dag**

Situasjonen er pr i dag er at Vestby kommune i mange tilfeller sliter med å rekruttere inn nye medarbeidere på samme lønnsnivå som de som er i arbeid i kommunen i dag. I flere tilfeller når

det gjelder ledere, spesialister og helsepersonell med 3-årig grunnutdanning må stillingene lyses ut både to og tre ganger for å få godt nok kvalifiserte søkere. Dette skaper vanskelige driftssituasjoner, ledervakum og ikke minst går det ut over tjenestene til publikum og arbeidsmiljøet til de ansatte.

Tidsskriftet «Fri fagbevegelse» har nylig gjort en sammenligning av lønn i hele landet og tallene for Follo er som følger;

<b>Kommune</b>	<b>Rådmann</b>	<b>Toppleder</b>	<b>Akademiker</b>	<b>Vanlig lønn</b>
Ski	1,26 millioner	772.000	598.000	445.000
Ås	1,18 millioner	661.000	583.000	445.000
Oppegård	1,13 millioner	713.000	589.000	456.000
Frogn	1,17 millioner	768.000	565.000	457.848
<b>Vestby</b>	<b>1,15 millioner</b>	<b>648.000</b>	<b>591.000</b>	<b>458.000</b>
Enebakk	Mangler data	707.000	574.000	447.000
				451.000
Nesodden	1,10 millioner	739.000	590.000	
Moss	Mangler data	669.480	624.444	468.132
Rygge	1.350.000	792.372	595.752	468.828

Årslønnen til rådmennene er hentet inn ved innsynsbegjæring i perioden 13. februar til 21. mars. Tallene inkluderer lønnstillegg, som åremålstillegg, møtegodtgjørelse, personlige tillegg, seniorbonus, overtidskompensasjon, beredskapsvakt og hjemreise.

Tillegg for bil, avis, bredbånd og telefon er ikke tatt med. Sluttavtaler er heller ikke medregnet. Mange rådmenn har i tillegg 5 til 10 ekstra fridager, som de kan velge å ta ut i lønn.

De øvrige tallene er hentet fra personaladministrativt informasjonssystem (PAI), som KS hegner om. Tallene er basert på gjennomsnittlig månedsfortjeneste i slutten av 2016. Dermed er lønnsøkningen for 2017 ikke med. Denne var på 2,5 prosent. «

### **Vurdering:**

Ledere; Som det fremgår av tabellen så ligger Vestby et godt stykke under resten av Follo når det gjelder øverste ledernivå. Dette er også tilfelle når det gjelder det vi normalt kaller mellomledernivå, eksempelvis rektorer, barnehagestyrere leder driftsbasen på Kommunalteknisk avdeling etc. Om vi sammenligner med Oslo og de større Østfoldkommunene blir bildet enda dystre, da disse kommunen lønner sine ledere enda bedre.

Når det gjelder akademikerlønninger så viser tabellen at vi ikke ligger veldig lavt i forhold til Follo kommunene, men når det gjelder denne gruppen er vi også i sterk konkurranse med Oslo og de større kommunene i Østfold. Denne arbeidstaker-gruppen synes å være mer mobil enn andre arbeidstakergrupper, og vi må enkelte ganger lyse ut stillinger både 2 og 3 ganger for å få godt nok utvalg.

For tiden er den mest utsatte gruppen hos oss sykepleiere og vernepleiere. Disse yrkesgruppene er ikke skilt ut særskilt i tabellen ovenfor så det fremkommer ikke av denne om vi lønner lavere enn øvrige Follokommuner. Det som heller ikke fremkommer er at enkelte nabokommuner gir forskjellige typer tillegg som gjør at deres arbeidstakere kommer bedre ut. I tillegg må det nevnes at disse yrkesgruppene er sterkt etterspurt fordi det er et økende behov for helsetjenester som gjør at utdanningsinstitusjonene ikke greier å utdanne mange nok. Med etablering av nytt sykehus på Kalnes er det også sterk konkurranse lokalt, og ifølge opplysninger fra Finn.no's stillingsannonseavdeling er det mangel på sykepleiere i hele landet. I tillegg er det mange i denne gruppen som ikke står i yrket i lang tid. Dette skaper et underskudd og følgelig sterk konkurranse.

Når det gjelder arbeidstakere med «vanlig lønn», så er dette en stor og sammensatt gruppe. En stor gruppe innenfor lønsmottakere med vanlig lønn er fagarbeidere innen forskjellige sektorer. Vestby kommune har gjennom mange år hatt en bevist politikk på å lønne disse på et i sammenligning med omliggende kommuner godt nivå, og følgelig blir disse lenge i kommunen og utgjør en stabil arbeidstakerstamme.

Når det gjelder lærere er det ikke store forskjeller i Follo-kommunene, dog vil det være en del lokale forskjeller, noe avhengig av hva som har vært behovet over tid. Det som vil bli en utfordring i tiden fremover er blant annet de nye kompetansekravene som er innført. Disse vil, kombinert med tariffbestemmelsene føre til at kommunene generelt kommer til å måtte betale forholdsvis mye for kompetanse vi nødvendigvis ikke har etterspurt, og noe avhengig av personalgruppens sammensetning ikke klarer å utnytte fullt ut.

### **Andre virkemidler.**

Av andre virkemidler som kan være av betydning for å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft pekes det på det arbeidet som gjøres i forhold til heltidskultur. All forskning på området tilsier at arbeidsmiljø hvor det er stort antall store, og aller helst hele stillinger, synes å være mer robuste og i snitt levere bedre kvalitative tjenester. Noen av årsakene er forutsigbarhet og at man har god kjennskap til hva kollegene står for. Brukerne møter også større forutsigbarhet og dermed kvalitativt bedre tjenester. Det

arbeides i denne gruppen ut fra en forventning om at et større antall hele stillinger vil øke både trivsel og kvalitet.

Kompetansebygging. Rett og tilstrekkelig kompetanse øker både arbeidsglede og gir selvsagt økt kvalitet i tjenestene. Kompetanse er ferskvare. Samtlige resultatområder har derfor et sterkt fokus på å holde sine ansatte faglig oppdatert og har fokus på faglig utvikling og evaluering gjennom året. Avdelingene har fokus på å spisse denne kompetansehevingen i forhold til tjenestestedets behov.

Ved å gi rådmannen mulighet for å gå utover tariffoppgjørenes ramme når situasjonen krever det vil Vestby kommune kunne agere raskt på svingninger i rekrutteringsmarkedet. Gjennom drøftinger og forhandlinger kan de lokale partene sammen møte svingningene i rekrutteringsutfordringene på en dynamisk måte. Ved å trygge organisasjonen i forhold til potensielle svingninger for store grupper vil det også bli mulig å være tidlig ute for å forebygge avskalling og «overbud» fra nabo-/ større kommuner.

#### **Alternativer:**

Kommunen kan unnlate å gjøre tiltak for å møte denne utfordringen, og gjennom dette få en forverring både i forhold til kvaliteten på tjenesteproduksjon og arbeidsmiljøet til de ansatte

#### **Konklusjon:**

I den sterke utviklingen Vestby kommune er i, og vil være i, i tiden fremover vil vi måtte rekruttere faggrupper som er sterkt etterspurt også andre steder i nærområdet. Vi vil også ha behov for å rekruttere spesialister og ledere som er sterkt etterspurt i markedet ellers for å kunne tilby og utvikle gode tjenester til innbyggerne. Gjennom det tillegget som er foreslått i vedlagte lønnspolitiske dokument, pkt. 7.3 og 8.2, vil rådmannen etter dialog med de ansattes representanter ha anledning til å sette inn særskilte lønnspolitiske tiltak utover tariffforhandlingenes rammer når dette trengs for å beholde og rekruttere nødvendig fag- og lederkompetanse.