



SAKSPAPIR

Saksnr	Utval	Type	Dato
25/2021	Kommunestyret	PS	23.03.2021

Sakshandsamar	Arkiv	ArkivsakID
Lin Tove Thomassen		21/443

INTERPELLASJON TIL KOMMUNESTYRET- LØNSPOLITIKKEN I VAKSDAL KOMMUNE

Tilleggsforslag lagt inn i møteportalen av Lisa Johnsen Lunde, AP:

- Retningslinjer for avlønning av relevant etter- og videreutdanning, skal ses i sammenheng med detaljerte kompetanseplaner på den enkelte arbeidsplass.

Forslag til vedtak, lagt inn i møteportalen av ordfører:

Kommunestyret ber om å få ei drøftingssak om kommunestyret sitt overordna arbeidsgjevaransvar som del av temamøte om delegasjonsreglement. Drøftingssaka skal mellom anna ha refleksjonar rundt desse tema:

- Lønspolitikk og korleis rekruttere/behalde personell.
- Retningslinjer for avlønning av relevant etter- og vidareutdanning.
- Styrkar for Vaksdal kommune som arbeidsgjevar.
- Kva løns- og arbeidsvilkår nabokommunane våre tilbyr for stillingar me treng å rekruttere til.
- Korleis Vaksdal kommune kan legge til rette for livslang læring og utvikling for arbeidstakarane.
- Ansvarsfordeling mellom politisk nivå og kommunedirektøren.

Kommunestyret - Sak 25/2021

KOM - Behandling:

Interpellanten fekk ordet først for å fremja interpellasjonen.

Ordføraren gav slikt svar:

Takk for interpellasjon der du tar opp viktige moment i høve til å rekruttere og behalde arbeidskraft i organisasjonen. Momenta du tar opp bør bli tatt med inn i arbeidet med arbeidsgjevarstrategi og

lønspolitikk. Skal me ha god kvalitet i tenestene våre i framtida må me vera ein attraktiv arbeidsgjevar.

KS anbefalar at arbeidsgjevarstrategien blir synleggjort som ein del av kommuneplanen sin samfunnsdel, og at den vert revidert jamleg, slik anna plan- og strategiarbeid vert. KS anbefalar også at lokal arbeidsgjevarpolitikk blir sett i samanheng med Hovedtariffavtalen, kapittel 3.2, som uttrykker at det utarbeidast ein lokal lønspolitikk. Vidare seier KS at i delegasjonsreglementet bør det koma fram om dei folkevalgte skal vedta arbeidsgjevarpolitikken og/eller arbeidsgjevarstrategien.

«Delegasjonsreglementet er eit svært viktig verktøy for utøving av folkevalde si overordna arbeidsgjevarrolle. Dagleg utøvelse av arbeidsgjevaransvaret for den kommunale organisasjonen er i følge kommuneloven overlate til kommunedirektøren, jf. kommuneloven § 13-1, 7. ledd.

Kommunedirektøren har i ny kommunelov fått lovfasta det løpande personalansvaret. Dette inneber mellom anna ansvaret for alle tilsettingar, oppseiingar, permisjonar og å fastsette løna til den enkelte medarbeidar. Alt dette innanfor dei føringar kommunestyret/fylkestinget har gitt gjennom budsjett og vedtatt arbeidsgjevarpolitikk.» (KS, Folkevalgtes arbeidsgiveransvar, 2020)

Utifrå denne informasjonen frå KS vil eg foreslå for kommunestyret at me ber om å få arbeidsgjevarpolitikk som drøftingssak til temamøte om delegasjonsreglement i september, med mål om at oppdaterte retningslinjer skal inn i delegasjonsreglementet. Drøftingssaka skal innehalde moment frå interpellasjonen. Vidare ynskjer ordførar at det også vert inkludert ei analyse av lønsnivået rundt oss (Bergen, Voss, Osterøy med fleire) når det kjem til stillingar som det er viktig for oss å rekruttere til. I tillegg vil det vera relevant å sjå på korleis me som arbeidsgjevar kan legge til rette for at arbeidstakarane får lære og utvikle seg gjennom heile arbeidslivet sitt.

Framlegg til vedtak:

Kommunestyret ber om å få ei drøftingssak om kommunestyret sitt overordna arbeidsgjevaransvar som del av temamøte om delegasjonsreglement. Drøftingssaka skal mellom anna ha refleksjonar rundt desse tema:

- Lønspolitikk og korleis rekruttere/behalde personell.
- Retningslinjer for avlønning av relevant etter- og vidareutdanning.
- Styrkar for Vaksdal kommune som arbeidsgjevar.
- Kva løns- og arbeidsvilkår nabokommunane våre tilbyr for stillingar me treng å rekruttere til.
- Korleis Vaksdal kommune kan legge til rette for livslang læring og utvikling for arbeidstakarane.
- Ansvarsfordeling mellom politisk nivå og kommunedirektøren.

Interpellanten fekk så ordet og kom med følgjande tilleggsframlegg til ordførar sitt framlegg:

Tillegg til punkt 2:

- Retningslinjer for avlønning av relevant etter- og vidareutdanning, skal ses i sammenheng med detaljerte kompetanseplaner på den enkelte arbeidsplass.

Det vart så opna for generell debatt.

Røysting:

Det vart først røysta over ordførar sitt framlegg til vedtak, som vart samrøystes vedteke.

Tilleggsframlegget frå Lisa Johnsen Lunde vart samrøystes vedteke.

KOM - Tilråding/Vedtak:

Kommunestyret ber om å få ei drøftingssak om kommunestyret sitt overordna arbeidsgjevaransvar som del av temamøte om delegasjonsreglement.

Drøftingssaka skal mellom anna ha refleksjonar rundt desse tema:

- Lønspolitikk og korleis rekruttere/behalde personell.
- Retningslinjer for avlønning av relevant etter- og vidareutdanning, skal ses i sammenheng med detaljerte kompetanseplaner på den enkelte arbeidsplass.
- Styrkar for Vaksdal kommune som arbeidsgjevar.
- Kva løns- og arbeidsvilkår nabokommunane våre tilbyr for stillingar me treng å rekruttere til.
- Korleis Vaksdal kommune kan legge til rette for livslang læring og utvikling for arbeidstakarane.
- Ansvarsfordeling mellom politisk nivå og kommunedirektøren.

Saksopplysningar:

Frå Lisa Johnsen Lunde, Ap, ligg det føre slik interpellasjon:

Lønnspolitikken i Vaksdal Kommune

I hovedoppgjøret for 2016 ble det innført egen stillingskode for fagarbeidere med videreutdanning som jobber innfor KS, og som ga 20 000 kr ekstra i lønn til denne gruppa. Det er ikke et krav at en skal bli lønnet for videreutdanning, men heller et positivt initiativ kommunene kan gi sine ansatte som tilegner seg økt kompetanse.

Politikerne i Vaksdal Kommune har flere ganger fått signaler på at det er vanskelig å rekruttere nok kompetanse, spesielt innen helse og omsorg. Noen av argumentene for dette er blant annet at det er små fagmiljø, men også fordi vi er plassert mellom to store kommuner som har et større utvalg av jobber innfor dette feltet, og som vi må konkurrere mot.

I februar 2021 fikk fagarbeidere med videreutdanning i Vaksdal kommune et brev fra kommunen hvor det stod at fra 1. januar i år, skulle en få et kompetansetillegg. Fagarbeider lønnen pluss kompetansetillegget som tilbys i kommunen nå, er lavere enn lavest anbefalt tariffestet lønn, og de ansatte får ikke stillingskoden sin.

Er dette lønnspolitikken vi ønsker å ha?

I hovedtariffavtalen kapitel 3 §3-2 lokal lønnspolitikk står det:

Lønns-politikken skal bl.a. bidra til å:

(..... -motivere til kompetanseutvikling

- beholde, utvikle og rekruttere

- og etablere en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling)

For å beholde, rekruttere og sikre gode tjenester, hjelper det ikke bare å motivere til kompetanseutvikling – en må også belønne de som bruker tiden sin på å tilegne seg kunnskapen vi trenger og etterspør, i form av høyere kompetansetillegg. Om ikke vil kompetansen trekkes mot kommuner som tilbyr dette.

Gjeldene lønnspolitikk er fra 2008, og ikke lenger i tråd med lov- og avtaleverk. For å beholde og tilegne seg nødvendig kompetanse, må Vaksdal kommune i fremtiden ta i bruk hovedtariffavtalens stillingskoder og garantilønn når ansatte tar videre- og etterutdanning.

Arbeiderpartiet mener at om Vaksdal kommune ønsker å fremstå som en ettertraktet arbeidsgiver, må en som et minimum få en lønnspolitikk som er konkurransedyktig med våre nabokommuner.

Vi må vise at vi har stort fokus på kompetanseheving

Vi må vise at vi tar våre ansatte på alvor

Vi må sikre kontinuitet blant ansatte, og

Vi må unngå at de dyktige ansatte som er i kommunen søker seg vekk når de har tilegnet seg ekstra kompetanse.

Arbeiderpartiet ber om at det kjem ei sak til kommunestyret i løpet av våren, der desse punkta inngår:

1. Korleis Vaksdal kommune skal anerkjenne relevant etter- og videreutdanning som tilsette tileignar seg. Vurdere om dei tilsette skal plasseres inn i riktig stillingskode i henhold til hovedtariffavtalen.
2. Korleis Vaksdal kommune skal ha ein framtidsretta lønnspolitikk som oppfordrar til kompetanseheving.
3. Korleis Vaksdal kommune kan lage detaljerte kompetanseplanar innanfor alle fagområder. Ein bør også kartleggjast kva kompetanse me har, og kva me treng for framtida.