



## Lokal lønnspolitikk

Follo Brannvesen IKS

## **Innholdsfortegnelse**

- 1. Innledning**
- 2. utfordringer for FBV**
- 3. Mål for FBV's lønnspolitikk**
- 4. Tiltak og virkemidler for utvikling og gjennomføring av den lokale lønnspolitikken**
- 5. Hovedtariffavtalens lønssystem og de ulike forhandlingskapitlene**
- 6. Prosedyrer for lokale forhandlinger**
- 7. Virketid**

## **1. Innledning**

### **Lønnspolitikk**

Lønnspolitikken for FBV er avledet av selskapets praktisering av arbeidsgiverrollen som er grunnlagt for å oppfylle bestemmelsene i Hovedtariffavtalen (HTA).

FBV er en liten aktør i offentlig sektor og forholder seg til lønnsutviklingen i samfunnet generelt og kommunesektoren spesielt. Samtidig skal FBV's lønnspolitikk gjøre selskapet konkurransedyktig.

### **Hvem omfattes av lønnspolitikken?**

FBV har et vidt spekter av yrkesgrupper og avdelinger med helt ulike oppgaver. Lønnspolitikken omfatter alle ansatte i et fast, forpliktende arbeidsforhold.

### **Lønnspolitikk og lokalt handlingsrom**

Lønnspolitikken er en del av den samlede arbeidsgiverpolitikken og må ses i sammenheng med de arbeidsgiverpolitiske utfordringene selskapet til enhver tid står overfor.

Den avgrenses til å omhandle lønn. Lønnen skal reflektere kompetanse, utdanning, ansvar /kompleksitet i stillingen, innsats og resultater.

HTA gir rammer for lokal lønnspolitikk og beskriver hvordan lønn fastsettes i kommunesektoren.

Sentrale tariffoppgjør kan gi FBV føringer for de lokale lønnsforhandlingene. FBV's lønnspolitikk rettes kun mot det lokale handlingsrommet.

## **2. utfordringer for FBV**

Folloregionen kjennetegnes av høye boligpriser og høyt lønns- og kostnadsnivå. Befolkningen i kommunene vokser stadig, og dette forventes å øke ytterligere når Follobanen står ferdig i 2022.

Kommunene i regionen og privat sektor er i sterk konkurranse om kvalifisert arbeidskraft.

FBV har som arbeidsgiver blant annet følgende utfordringer i årene framover:

- Sentrale forhandlinger beslaglegger normalt alle budsjettmidler avsatt til lønnsvekst, og enkelte år vel så det
- Minstelønnsloft/garantilønnsloft i de sentrale forhandlingene som får effekt for store grupper ansatte i FBV
- Rekruttere, beholde og utvikle medarbeidere med nok og riktig kompetanse i enkelte nøkkelstillinger/avdelinger
- Mangfold og inkludering
- Økt bruk av lønn som virkemiddel blir benyttet for å rekruttere og beholde medarbeidere, noe som kan medføre høyere lønnsforskjeller mellom ansatte i selskapet. Ved slik økning i bruk av lønn som virkemiddel for å rekruttere/ beholde ansatte må dette sees i sammenheng med lønnsnivået generelt i virksomheten fordi uforståelig ulikheter kan skape et arbeidsmiljøproblem.
- Lønnspolitikken må ses i sammenheng med de økonomiske utfordringene selskapet til enhver tid står overfor.

### 3.Mål for FBV's lønnspolitikk

#### Hovedmål

FBV's lønnspolitikk skal bidra til god kvalitet i tjenestene til innbyggerne ved å gjøre selskapet til en attraktiv arbeidsgiver hvor lønn er et av virkemidlene.

#### Delmål:

Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere og beholde godt kvalifiserte medarbeidere i tråd med selskapets behov.

#### **Lønnspolitikken skal bidra til å stimulere til innsats og gode resultater.**

Betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde kan gi grunnlag for lønnsoppykk.

Individuell avlønning gis i forhold til stillingens kompleksitet, ansattes kompetanse, ansvar, innsats og initiativ, samt egne arbeidsresultater til beste for tjenesten.

For ledere er oppnådde resultater i forhold til mål og utøvelse av lederskap kriterier for lønnsoppykk.

### **Lønnspolitikken skal motivere til personlig og faglig utvikling.**

Riktig kompetanse skal lønne seg!

Verdsetting av de ansattes kompetanse er avgjørende for FBV's evne til å rekruttere og beholde ansatte.

Selskapets lønnsforhold og lønnsnivå er tilpasset ulike yrkesgrupper og krav til utdanning og kompetanse, erfaring og ansiennitet.

Lønnsopprykk for kompetanseheving kan gis ved forhandlinger når det er relevant og ønskelig. Imidlertid kan det skje endringer ved sentrale forhandlinger som selskapet må forholde seg til. Lønn for formell kompetanse og realkompetanse er et sentralt tema ved lønnsforhandlinger. Mange opparbeider seg realkompetanse i sin stilling over år. Vurdering av kompetanse må basere seg på selskapets behov. Realkompetanse kan ikke erstatte formell utdanning der det er krav om det, men utgjøre et viktig supplement.

### **Lønnspolitikken skal fremme heltidskultur**

FBV ønsker å jobbe systematisk for å øke heltidsansettelser og redusere uønskede deltidsansettelser.

Behovet for å benytte arbeidskraftressursene bedre må dekkes – flest mulig må jobbe heltid / i store deltidsstillinger. FBV som arbeidsgiver i samarbeid med tillitsvalgte og ansatte ønsker å etablere arbeidstidsordninger som gjør det mulig å øke stillingsbrøken samt trekke til seg den dedikerte og kompetente arbeidskraften.

### **Lønnspolitikken skal ivareta og fremme likelønn.**

FBV's lønnsystemer, og anvendelsen av disse, skiller ikke på kjønn, etnisk bakgrunn, religion eller seksuell legning. Lønnspolitikken skal ivareta og fremme likestilling. Den skal utformes og virke slik at kvinner og menn likebehandles i vurderingen av avansement og lønn.

### **Lønnspolitikken skal fremme forutsigbarhet**

Lønnspolitikken gir en kortfattet oversikt over hvordan lønn fastsettes i kommunesektoren generelt og hvilke forhandlinger som foregår lokalt. Den enkelte arbeidstaker har dermed mulighet til å innrette seg i forhold til forhandlingene. Det skal være en naturlig sammenheng mellom arbeidstakerens kompetanse, kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Lønnspolitikken viser at ny, relevant kompetanse kan gi lønsmessig uttelling.

## **4. Tiltak og virkemidler for utvikling og gjennomføring av den lokale lønnspolitikken**

### **Lønns plassering ved nytilsetting**

Stillingstypeoversikten for FBV (HTA) er rettleidende ved lønnsfastsetting av nye medarbeidere.

Brannsjefen skal ved tilsetting lønns plassere enten etter ansiennitet, kompetanse eller kvalifikasjoner og ansvar. I denne sammenheng må brannsjefen vurdere lønn i forhold til lønnsnivået for øvrige medarbeidere i virksomheten.

Brannsjefen kan i samråd med styreleder foreta lønns plassering utover dette.

### **Konkurransedyktig lønn**

FBV skal tilby konkurransedyktig lønn uten å være lønnsledende for alle grupper ansatte til enhver tid. Ved vurdering av konkurransedyktighet overfor det private næringsliv, må hensyn til arbeidsvilkår som arbeidstid, fleksitid, permisjons- og pensjonsordninger tas i betraktning.

Lønnsmessige tiltak overfor konkurranseutsatte grupper vurderes gjennom lønnsforhandlinger.

Det er viktig at det ikke oppstår en intern konkurranse der ledere konkurrerer om samme arbeidstaker og således presser opp lønnen.

### **Lønnsamtale**

FBV mener at det er viktig med åpenhet vedrørende lønnspolitiske spørsmål. Dersom det er ønskelig, kan det gjennomføres en egen lønnsamtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

### **Kompetanseutvikling**

FBV ønsker god kvalitet på sine tjenester og er derfor avhengig av kompetente medarbeidere.

Videreutvikling av medarbeidere skal skje på bakgrunn av selskapets behov og medarbeideres ønsker om yrkesrettet utdanning, karriere og faglig utvikling.

### **Overføring til nytt kapittel**

Arbeidsgiver kan, etter drøfting med arbeidstakerorganisasjon, overføre arbeidstaker til nytt lønnskapittel ved betydelig endring av ansvars- og arbeidsområde eller ved tilsetting i ny stilling.

## **Hovedtariffavtalens lønnsystem og de ulike forhandlingskapitlene**

Sentrale lønnsforhandlinger foregår mellom FBV's interesseorganisasjon og arbeidstakernes forhandlingsutvalg. Lokale lønnsforhandlinger skjer mellom forhandlingsutvalget og de ulike arbeidstakerorganisasjonene med forhandlingsrett.

FBV's lønnsstrategi legges frem av arbeidsgiver og drøftes i lønnspolitisk drøftingsmøte med arbeidstakerorganisasjonene. Lønnsstrategien inneholder arbeidsgivers ramme og prioriteringer.

På bakgrunn av den lokale lønnspolitikken gjennomføres det lokale forhandlinger for ansatte etter HTAs lønssystem som er delt inn i kapittel 3, 4 og 5.

### **HTAs kapittel 3**

Kapittel 3 omfatter ulike lederstillinger. De får sin lønn fastsatt kun lokalt – direkte eller ved forhandlinger. Virkningsdato er normalt 1.5.

#### **3.4.1 – Toppledere**

Dette gjelder kun for brannsjefen og lønnen fastsettes av styret.

#### **3.4.2 – Andre ledere** (benyttes/benyttes ikke av FBV ????)

Forhandling av lønn for ledere som innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar skal skje en gang pr år etter følgende kriterier:

- Endret ansvarsområde
- Oppnådde resultater i forhold til mål
- Utøvelse av lederskap
- Betydelige organisatoriske endringer
- Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
- Det kan opptas forhandlinger i tillegg til denne ved behov.

### **HTAs kapittel 4**

De fleste av FBV's ansatte er omfattet av kapittel 4 (ufaglærte, ansatte med fagbrev og noen med høyskoleutdannelse). De får i hovedtrekk sin lønnsutvikling forhandlet sentralt mellom KS og de ansattes fagforbund. I tillegg gjennomføres det lokale forhandlinger.

#### **4A1 forhandlinger (Lokale forhandlinger)**

I de sentrale forhandlingene har partene avsatt en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger.

Her kan arbeidstakerorganisasjonene sende inn krav på vegne av sine medlemmer og arbeidsgiver foreslå justering av den enkelte eller grupper av ansatte. Noen ganger er det føringer fra det sentrale oppgjøret på hva den lokale potten skal brukes til. Uansett er det viktig at de lokale forhandlingene, og bruk/fordeling av potten for det

enkelte år sees i sammenheng med FBV's samlede lønssystem. Dette innebærer bl.a. at partene må ivareta en god fordeling av potten mellom ulike ansattgrupper ut fra deres øvrige muligheter for en akseptabel lønnsutvikling.

#### **4A2 forhandlinger (Særskilte forhandlinger)**

Som hovedregel gjennomføres 4A2 forhandlinger når en av partene krever det for ansatte der

- det er foretatt betydelige organisatoriske og/eller bemanningsmessige endringer
- det har skjedd betydelige endringer i en stillings arbeids- og ansvarsområde
- arbeids- og ansvarsområdet er endret som følge av at den ansatte har fullført kompetansegivende etter- eller videreutdanning.

#### **4A3 forhandlinger (Beholde og rekruttere)**

I tilfeller der det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønsplassering for den enkelte arbeidstaker

#### **4A4 forhandlinger (Kompetanse)**

Uavhengig av andre forhandlinger, kan partene forhandle om endret lønn når den ansatte har gjennomført relevant etter-/videreutdanning.

#### **HTAs kapittel 5**

En mindre del av FBV's ansatte er omfattet av kapittel 5 (funksjoner hvor det i hovedsak kreves høyere akademisk utdanning som f.eks. ingeniører og økonomer). De får sin lønn fastsatt i lokale forhandlinger.

#### **5.2 - Årlig lønnsforhandling**

Det skal tas hensyn til lønnsutviklingen i tariffområdet, virksomhetens totale situasjon, økonomi og krav til effektivitet. Virkningsdato er normalt 1.5.

#### **5.3 – Annen lønnsregulering**

I tilfeller der det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere arbeidstakere, kan lønnsregulering skje etter drøftinger mellom de berørte parter. Det kan også forhandles om lønnsendring i forbindelse med skifte av stilling eller vesentlig endring av stillingens arbeidsområde.



### **Prosedyrer for lokale forhandlinger**

Lokale forhandlinger må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller. Det legges til grunn at forhandlingene skal oppfattes som legitime og bidra til likeverdighet mellom partene.

Ved disponering (fordeling) av den lokale potten skal det normalt foretas en fordeling mellom avdelingene ut fra lønnsvolum. Partene kan bli enige om at en viss andel av potten øremerkes for spesielle behov (f.eks oppretting av skjevheter som resultat av sentrale forhandlinger) før resten av potten fordeles forholdsmessig. En forholdsmessig fordeling av potten mellom avdelingene er nødvendig bl.a. for at forutsetningen i «Lokal avtale om kompetansetillegg» skal kunne realiseres.

Dette gjelder forutsetningen i kompetanseavtalen om at de som ikke har mulighet til å skaffe seg kompetansepoeng skal kunne ivaretas gjennom lokale forhandlinger.

### **Lønnspolitisk drøftingsmøte**

I forkant av lokale forhandlinger, skal arbeidsgiver innkalle til lønnspolitisk drøftingsmøte etter

Hovedtariffavtalens kapittel 3 pkt 3.2.1.

Drøftingsmøtet kan blant annet inneholde:

- Erfaringer fra tidligere forhandlinger
- Forhandlingens forløp
- Sammensetning av forhandlingsutvalg
- Hvem som omfattes av forhandlingene
- Lokal lønnspolitikk og – kriterier
- FBV's lønnsstrategi
- Prioriteringer og begrunnelser
- Rutiner for informasjon vedr forhandlingsresultater

### **Økonomisk ramme for forhandlingene**

Den økonomiske rammen for ansatte etter kapittel 5 i Hovedtariffavtalen fastsettes av brannsjefen.

I forbindelse med de sentrale lønnsforhandlingene kan partene sette av en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger for ansatte i kapittel 4.

Partene sentralt fastsetter også virkningstidspunkt for forhandlingene og tidspunkt for når de lokale forhandlingene skal være slutført.

Lokalt fastsetter partene den totale størrelsen på potten for de arbeidstakerne som er omfattet av disse forhandlingene.

Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

### **Lønnsopplysninger**

Arbeidstakerorganisasjoner med forhandlingsrett har i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger rett til innsyn i lønnsopplysninger som er relevante for forhandlingene.

### **Krav**

Arbeidstakerorganisasjonene fremmer krav på vegne av sine medlemmer. Arbeidsgiver berammer frist for oversendelse av kravene fra arbeidstakerorganisasjonene. Kravene begrunnes skriftlig.

### **Forslag**

Avdelingsledere skal vurdere ansatte individuelt og samlet og ut fra en helhetlig vurdering legge fram prioriterte forslag i forkant av forhandlingene. Forslag legges frem for brannsjefen innen gitt frist.

### **Tilbud**

Før første tilbud gis ut, inviteres organisasjonene til å argumentere for sine krav. Det 1. tilbudet bør gjenspeile krav fra arbeidstakerorganisasjonen og forslag fra arbeidsgiver.

Arbeidstakerorganisasjonene argumenterer for sine krav før nytt tilbud gis. Der ansatte gis tilbud på bakgrunn av ensidig forslag fra arbeidsgiver, vil skriftlig begrunnelse legges fram på oppfordring fra organisasjonene.

## **7. Virketid**

FBV's lokale lønnspolitikk gjøres gjeldene fra 01.06.20. Revisjon gjennomgås/evalueres med partene ved behov, eller når ny hovedtariffavtale gjør det nødvendig.