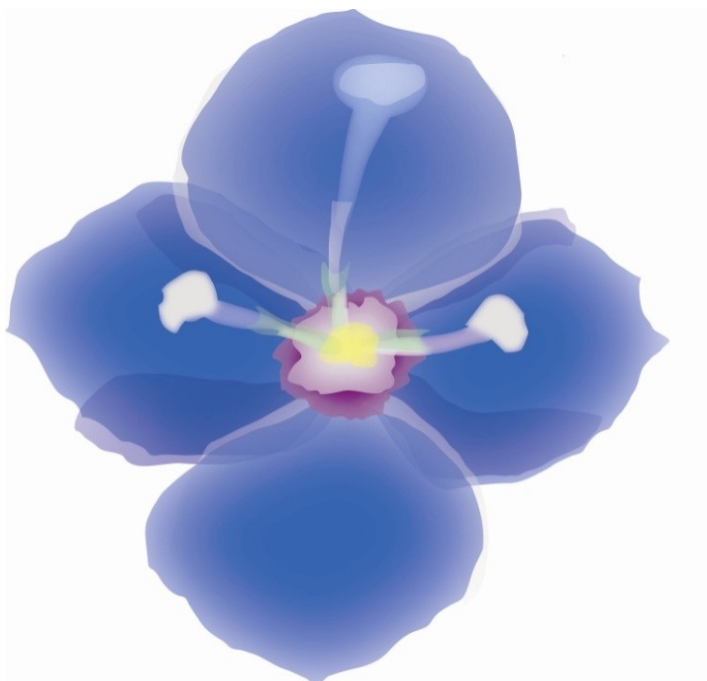


LØNNSPOLITISK PLAN 2014 – 2015



LØNNSPOLITISK PLAN

Innledning

”Lønnspolitikken skal bidra til å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte medarbeidere og ønsket kompetanse i konkurranse med andre.

- *Lønnspolitikken må oppfattes som akseptert og rettferdig. Det forutsetter at ledere blir tydelige, både i sine forventninger og i sine tilbakemeldinger, og at det utvikles felles verktøy til dette arbeidet.*
- *Ansatte i Bardu kommune skal ha mulighet til å påvirke sin egen lønn, og lønnspolitikken må derfor være nedfelt skriftlig og kjent blant de ansatte.*
- *Lønnsfastsettelse skal avspeile stillingens innhold og ansvar, og medarbeiderens kompetanse.*
- *Det skal lønne seg å øke sine kunnskaper. Det skal legges vekt på egenskaper som brukerfokus, samarbeidsevne og ansvar for egen og Bardu kommunes utvikling. ”*

Dette sitatet er hentet fra Bardu kommunes arbeidsgiverpolitiske plattform, vedtatt 16.06.2004.

Formålet med lokal lønnspolitikk og retningslinjer for de ulike forhandlingsbestemmelsene er å gi arbeidsgiver (kommunestyret) et styringsverktøy for å bestemme hvilken lønnspolitikk som skal føres ovenfor kommunens ledere og ansatte. Planen bygger på de vedtatte styringsdokumentene i kommunen.

Dette politiske dokumentet er et rammeverk og omhandler lokal lønnspolitikk utformet av politisk nivå i kommunen, samt retningslinjer for utøvelse av lokal lønnspolitikk og lokale forhandlinger. Retningslinjene skal være et hjelpemiddel for rådmannen i den daglige forvaltningen, og skal være utformet på bakgrunn av det politisk vedtatte dokumentet, samt bestemmelsene i hovedtariffavtalen.

KS' arbeidsgiverstrategi mot 2020, også kjent som ”Stolt og unik”, fremhever sju satsingsområder for å gjøre kommune-Norge til et attraktivt sted å arbeide: *”Mangfold og inkludering, identitet og omdømme, medinnflytelse og medbestemmelse, motivasjon og lønnspolitikk, læring og utvikling, politikk og administrasjon og etikk og samfunnsansvar.”* Disse målene bekrefter en god personalpolitikk og en god arbeidsgiverpolitikk, og sammenfaller godt med våre egne mål og strategier

Lønnsutviklingen skjer for de fleste grupper (kapittel 4.A.1) gjennom sentrale hoved- og mellomoppgjør ved at det gis generelle/prosentvise tillegg. Lønnsforhandlinger for arbeidstakere i kapittel 3 og kapittel 5 skal gjennomføres årlig, og er utelukkende basert på lokale forhandlinger. Lønnsreguleringen skal ta hensyn til lønnsutviklingen i KS' tariffområde, herunder økonomi og krav til effektivitet.

Det skal være en sammenheng mellom kommunens mål og lokal lønnspolitikk, og mellom arbeidstakernes kompetanse, mulighet for kompetanseutvikling og lønnsutvikling. Lokal lønnspolitikk skal gi rom for individuelle vurderinger og tilpasninger, alt etter hvilke situasjoner en står ovenfor. Den skal være en felles plattform for partene i forhandlinger.

Med lokal lønnspolitikk i Bardu kommune mener man lønnspolitikk som tar hensyn til, og bygger på lokale forhold. Slike lokale forhold kan være vårt behov for å rekruttere og beholde kvalifiserte medarbeidere, forhold på det lokale arbeidsmarked og andre lokale særtrekk.

Lokal lønnspolitikk skal ivareta sentrale avtaler, og gjennom medlemskap i Kommunenes sentralforbund (KS) er kommunen bundet av de sentrale lønnsoppgjørene og de avtaler som regulerer disse.

Lokal lønnspolitikk er å omsette bestemmelsene i Hovedavtalen (HA) og Hovedtariffavtalen (HTA), og eventuelt kommuneplanens visjoner og mål sammen, til fastsetting av lønn for alle ansatte i kommunen.

Den lønnspolitiske planen, inklusive retningslinjene har minst tre formål.

- 1) Den skal konkretisere kommunens arbeidsgiverpolitiske plattform
- 2) Øke fokuset på arbeidsgiverpolitikk
- 3) Oppfylle hovedavtalens krav om lønnspolitiske retningslinjer

Arbeidsgiverpolitisk plattform

I arbeidsgiverpolitisk plattform er det sagt at arbeidsgiverpolitikken har som mål å forvalte kommunens menneskelige ressurser slik at vi kan løse eksisterende, nye og endrede oppgaver til best mulig kvalitet innenfor vedtatte rammer, og samtidig skape trygge arbeidsplasser i et godt arbeidsmiljø

Hovedtariffavtalen(HTA)

Bardu kommune er gjennom HTA pålagt å utarbeide en lokal lønnspolitikk, i første rekke i forbindelse med tilsetninger og/eller lokale lønnsforhandlinger. Lønnspolitikken skal sikre sammenhengen mellom lønn og stillingens ansvar og myndighet, samt stillingens innhold, og arbeidstakerens kompetanse og innsats. Lønnspolitikken utformes også med sikte på å rekruttere og beholde kvalifiserte ledere og medarbeidere.

Lokal lønnspolitikk

I vår politiske plattform for lønnspolitikk er det nødvendig å sikre helhet, kontinuitet og strategisk arbeid i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger og lønnsfastsetting. Det er samtidig viktig å være klar over at en stor del av lønnsutviklingen for store arbeidstakergrupper skjer gjennom de sentrale tariffoppgjørene. For den enkelte arbeidstaker innebærer dette at det er summen av det som skjer gjennom de sentrale tariffoppgjør og de lokale forhandlinger som utgjør hva den enkelte til enhver tid har i lønn.

Lokale lønnsforhandlinger har vært preget av balansegangen mellom det å skape forventninger, og det å innfri dem, noe som også er en utfordring i utarbeidelse av en lokal lønnspolitikk. Innenfor de føringer og signaler som en lønnspolitikk gir, vil det måtte foretas prioriteringer. Dette vil igjen medføre at det kan være forventninger som ikke blir innfridd.

Bardu kommune har imidlertid i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene forsøkt å skape og uttrykke en lokal lønnspolitikk der det er oppslutning om hovedlinjene, og som i rimelig grad gir forutsigbare, forståelige og etterprøvbare kriterier ved fastsettelse og forhandlinger om lønn.

Lokale forhandlinger (HTA kapittel 4, pkt 4.A.1)

Partene sentralt avsetter som regel en viss andel av den økonomiske rammen til lokale forhandlinger etter denne bestemmelsen, samt gjerne legger føringer for hvordan denne skal prioriteres. Partene sentralt fastsetter virkningstidspunkt og tidspunkt for når de lokale forhandlingene må være sluttført.

Partene lokalt fastsetter den lokale pottens størrelse for arbeidstakere som er omfattet av forhandlingene etter dette punkt. Kravene fremmes ovenfor den enkelte arbeidsgiver.

Alle endringer må skje innenfor rammen av HTA bestemmelser. Det skal skje en gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatene.

De lokale lønnsforhandlingene er et viktig virkemiddel for å møte utfordringene med å beholde og motivere arbeidstakere på alle nivå, og gi impulser som stimulerer den enkelte ansatte til å delta i kompetansehevende tiltak som er gunstig med sikte på likelønn mellom kjønnene.

Aktuelle utfordringer

Aktuelle utfordringer vil bl.a. være;

- lønnsnivået i kommunene i forhold til privat, statlig og fylkeskommunal sektor
- lønnsnivå mellom sammenlignbare bransjer/grupper i ulike tariffområder
- grunnlag for fastsetting av lønn (kriterier) og grad av fleksibilitet
- vilkår ut over ordinær lønn (det gis bonus i det private næringsliv)
- kommunens økonomiske situasjon – organisasjonen må jobbe på en god måte, med mindre ressurser
- kommunenes omdømme (færre søker jobb i kommunal sektor)
- konkurranse med forsvaret

Bardu kommune som arbeidsgiver ønsker å føre en aktiv lønnspolitikk. Dette innebærer ikke nødvendigvis at kommunen skal være lønnsledende, men at arbeidsgiver skal kunne bruke lønn som et fleksibelt virkemiddel innenfor rammen av gitte retningslinjer.

Ansatte – Årsverk

I Bardu kommune er det i dag ansatt ca 430 personer i til sammen ca 360 årsverk. Fremtidige tariffoppgjør, krav til økt kompetanse og økning i pensjonsutgiftene på bakgrunn av et kommende generasjonsskifte, vil holde personalutgiftene oppe.

Drøftingsgrunnlag

Den lønnspolitiske planen og retningslinjene for lokale forhandlinger skal inngå som en del av kommunens personalpolitiske retningslinjer, og vil være grunnlaget for drøftingene med organisasjonene i forkant av de lokale forhandlingene. Dette for å sikre at det er sammenheng mellom vedtatte målsettinger og prioriteringer under de lokale forhandlingene. Dette vil ikke kunne gjennomføres før resultatet i det sentrale oppgjøret er klart.

Arbeidsgiverpolitikk

Bardu kommune opplever stadig økende konkurranse i arbeidsmarkedet, noe som gjør at identitet og omdømme er viktigere enn noen gang. Dette krever økt oppmerksomhet på relasjon mellom kommunen som arbeidsgiver og arbeidsmarkedet.

Arbeidsgiverutfordringer

Vi står bl.a. ovenfor følgende utfordringer:

- evnen til utvikling og nyskaping
- økende behov for kompetanseheving av egne ansatte
- tilgangen på og forvaltningen av egen arbeidskraft
- driftstilpasning i samsvar med nye driftsrammer
- flere stillinger blir stadig mer komplekse, og trenger derfor mer og bredere kompetanse

- utfordringer knyttet til kommunereformen og kravet til økt interkommunalt samarbeid

Kommunen er en av bærebjelkene i lokalsamfunnet, og representerer en infrastruktur som innbyggere og næringsliv er helt avhengige av, og det er lederne og de ansatte som skaper resultatene for innbyggerne. En offensiv arbeidsgiverpolitikk som legger til rette for møtet mellom leder og medarbeider, og mellom innbygger og bruker blir derfor avgjørende.

Kommunens samfunnsutviklerrolle blir et sentralt perspektiv også i arbeidsgiverpolitikken, og god konkurransekraft i arbeidsmarkedet er avgjørende for og beholde og rekruttere kompetente ansatte.

Konkurransetrinn

Vi har bl.a. følgende konkurransefortrinn;

Kommunens konkurransefortrinn må gjøres kjent ovenfor unge under utdanning, til yrkes- og studieveiledere, til foreldre, og hele arbeidsmarkedet.

- *godt arbeidsmiljø*
- *gode pensjonsordninger*
- *varierte arbeidsoppgaver*
- *"sikrere" arbeidsforhold sammenlignet med ansatte i konkurranseutsatte bedrifter*
- *en god kommune å bo og arbeide i*

OVERORDNEDE MÅL OG PRINSIPPER FOR LOKAL LØNNSPOLITIKK

Generelt

Bardu kommunes personalpolitikk skal medvirke til at kommunen oppnår sine mål om å yte kvalitativt gode tjenester til befolkningen. Lokal lønnspolitikk skal inngå som en del av Bardu kommunens personalpolitiske retningslinjer, og skal utøves med bakgrunn i kommunens oppgaver, personalsituasjonen og budsjett – og under hensyn til hvilke tiltak som er nødvendig for å nå kommunens mål. Lønnsfastsetting skal skje innenfor kommunens vedtatte økonomiske rammer.

HTA - lønnspolitikk

HTA's bestemmelser og kriterier (ansvar, innhold og kompetanse) skal danne grunnlag for kommunens lokale lønnspolitikk. Bardu kommune skal ha en lønnspolitikk som gjør kommunen konkurransedyktig ved rekruttering av nye ansatte, og bidra til å beholde og motivere egne arbeidstakere. Dessuten stimulere til en ønsket utvikling, oppnå nødvendig effektivitet og nå målrettede resultater.

Styrende for slik lønnsutvikling er partenes vurdering av i hvilken grad den enkelte arbeidstaker eller gruppe av arbeidstakere har bidratt til at Bardu kommune når sine mål. Stillingsbeskrivelser, samt at medarbeider- og lønnsamtaler gjennomføres, blir viktige virkemidler for en slik vurdering.

Det må være samsvar mellom de krav som stilles til organisasjonen og de betingelser som gis gjennom politiske vedtak. Dersom man forventer og stiller krav til service, effektivitet og tjenesteyting på et høyt nivå i forhold til våre brukere, må også de som er ansvarlige for dette gis reelle virkemidler og myndighet i arbeidet med å løse oppgavene.

Lokal lønnspolitikk

HTA er utgangspunkt for all lønnsvurdering. Den fastsettes etter forhandlinger mellom de sentrale parter, som igjen setter rammer for hva som kan avtales mellom de lokale partene.

Lokal lønnsdannelse krever at arbeidsgiver har kunnskap om lønnsdannelse og avtaleverk, og at arbeidsgiver utøver en bevisst lønnspolitikk som er etterprøvbar, og som tilstreber rettferdighet og forutsigbarhet blant arbeidstakerne.

Det viktigste grunnlaget for at arbeidstakerne skal være fornøyde med sin lønn, er at den oppleves å være på et rimelig nivå i forhold til de grupper som man synes det er naturlig å sammenligne seg med.

Arbeidsgiverpolitisk plattform - lønn

Følgende momenter vedrørende lønn er tidligere vedtatt av kommunestyret:

- Lønnspolitikken må oppfattes som akseptert og rettferdig. Det forutsetter at ledere blir tydelig både i sine forventninger og i sine tilbakemeldinger. Det må utvikles et felles verktøy til dette arbeidet.
- Ansatte i Bardu kommune skal ha mulighet til å påvirke sin egen lønn, og lønnspolitikken må derfor være nedfelt skriftlig, og være gjort kjent blant de ansatte.
- Lønnsfastsettelse skal avspeile stillingens innhold, ansvar og medarbeiderens kompetanse. Det skal lønne seg å øke sine kunnskaper. Det skal legges vekt på initiativ, brukerfokus, samarbeidsevne og ansvar for egen og Bardu kommunes utvikling

Ledere

Rådmann, eller den han bemyndiger, og enhetsledere i Bardu kommune har et spesielt ansvar for at den lønnspolitiske planen følges opp.

Likestilling/likelønn

Alle ledere skal ta ansvar for å arbeide målbevisst for at både kvinner og menn får samme mulighet til lønnsutvikling og avansement. Lønnsforskjeller som har sin årsak i kjønn skal ikke forekomme. Eventuelle utilsiktede skjevheter skal rettes opp ved lokale forhandlinger. Kriterier som benyttes i lokale forhandlinger er kjønnsnøytrale, og skal brukes slik at de fremmer likestilling.

Rekruttere og beholde

Gjelder i de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekrutterte kvalifiserte arbeidstakere.

Konkurransedyktig

Bardu kommune skal være konkurransedyktig, og vil arbeide for å ha en lokal lønnspolitikk som gjør at viktige leder- og fagstillinger på alle nivå skal være besatt. Medarbeidere med særskilt kompetanse vil legge en reell føring på kommunens lønnspolitikk. Som et middel for å rekruttere og beholde arbeidstakere med ønsket kompetanse, vil det kunne oppstå lønnsforskjeller innen sammenlignbare grupper. Dette må det være aksept for.

Kvalifiserte medarbeidere

Å rekruttere kvalifiserte ansatte betyr ikke at vi ensidig kan tilby høyere lønn til de vi ønsker å rekruttere, spesielt hvis det ikke er midler til å beholde eller utvikle godt kvalifiserte ansatte vi allerede har i kommunen. En vurdering av særskilte behov i tjenesten, og virkningen i enheten av å tilby alternativ lønn til nye medarbeidere ved rekruttering, skal gjøres av rådmannen, eller den han bemyndiger, i samarbeid med enhetsleder. Slike vurderinger av særskilte behov skal drøftes med de tillitsvalgte.

Det bør også vurderes endringer i avlønning av eksisterende medarbeidere med tilsvarende kompetanse, arbeidsområde og ansvar når en gir den nyansatte en alternativ lønnplassering. Det kan vurderes om en heller bør avtale et lønnsopprykk ved utløp av prøveperioden, eller beskrive en god lønnsutvikling i løpet av de første par årene dersom medarbeiderens kompetanse og innsats er som forventet i stedet for en høy lønn fra første dag.