

FOU-PROSJEKT NR. 194030

LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

Rambøll Management Consulting (Rambøll) har på oppdrag for KS gjennomført en kartlegging av hvordan lokale lønnsforhandlinger gjennomføres i norske kommuner og fylkeskommuner.

Mai, 2019

FORMÅL MED PROSJEKTET

Formål

Hovedmålsettingen med dette FoU-prosjektet er å etablere en oppdatert og grundig erfaringsbase for lokal lønnsdannelse i kommunesektoren. Dette innebærer mer kunnskap om hvordan lokale lønnsforhandlinger i KS-området gjennomføres i praksis etter hovedtariffavtalens kapittel 3.4, kapittel 4 og kapittel 5.

Kartleggingen tar for seg følgende:

- hvordan forhandlingene i HTA kapittel 3.4, kapittel 4 og kapittel 5 organiseres og gjennomføres,
- hvordan lokal lønnspolitikk og lønnspolitiske kriterier benyttes i forberedelsene til, og gjennomføringen av, lokale forhandlinger
- hvorvidt tariffavtalens bestemmelser dekker arbeidsgivers behov.

I tillegg kartlegges opplevde suksesskriterier og utfordringer med lokal lønnsfastsettelse og forutsetninger for å lykkes i lokale lønnsforhandlinger.

Fremgangsmåte

Prosjektet baserer seg på dokumentgjennomgang, breddeundersøkelse og intervjuer.

Breddeundersøkelsen var rettet mot personalsjefer/HR-sjefer og rådmenn i alle landets kommuner og fylkeskommuner (ev. andre i sentral arbeidsgiverfunksjon).

Det ble videre gjennomført til sammen 26 intervjuer; 3 innledende intervjuer med 2 kommuner og én fylkeskommune, samt 23 dybdeintervjuer med personalsjefer/HR-sjefer og rådmenn i henholdsvis 20 utvalgte kommuner og fylkeskommuner.

Datainnsamlingen fant sted i februar og mars 2019.

HOVEDFUNN

LOKAL LØNNSPOLITIKK

Lokal lønnspolitikk

- 95 prosent av kommuner/fylkeskommuner har en lokal lønnspolitikk
- Den lønnspolitiske planen er politisk vedtatt hos de fleste kommuner/fylkeskommuner.
- 75 prosent av kommunene/fylkeskommunene bruker lokale lønnspolitiske kriterier aktivt i forbindelse med forhandlingene
- Mange av informantene opplever den lokale lønnspolitikken som et godt redskap for de lokale forhandlingene

Organisering av lokale lønnsforhandlinger

- Få kommuner/fylkeskommuner har folkevalgte med i de lokale forhandlingene. De folkevalgte som deltar bidrar i hovedsak med deltakelse på forberedende møter på arbeidsgiversiden
- I de aller fleste kommunene/fylkeskommunene deltar kommunalsjefer og fylkesdirektører i forberedelsene og i de lokale forhandlingene. Der toppledelsen deltar bidrar de også i hovedsak med deltakelse på forberedende møter på arbeidsgiversiden
- Det er stor deltakelse av linjeledelse i forberedelsene og i de lokale forhandlingene i kapittel 4 og kapittel 5. Det er betraktelig færre linjeledere som deltar i lokale forhandlinger i kapittel 3, da linjelederne ikke deltar i forhandlinger om egen lønn. Deltakelse i kapittel 3 gjenspeiler dermed primært engasjement ved fastsettelse av underliggende leders lønn

HOVEDFUNN

FORBEREDELSE

Forberedelser til forhandlinger

- 96 prosent oppgir at det er enighet mellom partene om hvilken statistikk og lønnsopplysninger som skal utarbeides i forkant av forhandlingene
- 79 prosent oppgir at kommunen/fylkeskommunen har tilstrekkelig forhandlingskompetanse til å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger. 82 prosent oppgir at kommunen/fylkeskommunen har tilstrekkelig økonomisk kompetanse til å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger

De tre viktigste temaene for arbeidsgiver å behandle ved lønnspolitiske drøftingsmøter er:

Kriterier for lokale lønnstillegg

Utfordringer knyttet til å rekruttere og beholde enkelte arbeidstakere og/eller arbeidstakergrupper

Prioriteringer og begrunnelser for disse

HOVEDFUNN

GJENNOMFØRING & RESULTATER

Gjennomføring lokale lønnsforhandlinger

- Kommunene/fylkeskommunene opplever generelt sett at de lokale lønnsforhandlingene gjennomføres på en god måte, uten store utfordringer
- Under lokale forhandlinger i alle de tre kapitlene oppgir de fleste respondentene at alle arbeidstakerorganisasjoner forhandler hver for seg
- Det er markant flere (68 %) i kapittel 5.1 som oppgir at de i de siste forhandlingene ønsket å prioritere arbeidstakere med høy uttelling på individuelle lønnspolitiske kriterier enn i kapittel 3 (39 %) og kapittel 4.2.1 (29 %)
- Tilnærmet alle informantene fra intervjuene fortalte at de uorganiserte behandles på samme måte som øvrige arbeidstakere i de lokale forhandlingene

Resultater av lokale lønnsforhandlinger

- De fleste kommunene/fylkeskommunene er fornøyde med resultatene ved de siste lokale forhandlingene, og opplever at forhandlingsresultatet er i samsvar med kommunens/fylkeskommunens lønnspolitikk
- De fleste kommunene og fylkeskommunene opplever at de i stor grad fikk gjennomslag for sine prioriteringer ved de siste lokale forhandlingene i alle kapitler
- 14 % av respondentene oppgir at de i stor eller svært stor grad opplever at resultatene står i forhold til tidsbruken i lokale forhandlinger i kapittel 4. Til sammenligning er denne andelen henholdsvis 66 % og 58 % i kapittel 3 og kapittel 5. At det er såpass store forskjeller mellom kapitlene handler særlig om størrelsen på kapittel 4 forhandlingene. At 89 % av alle arbeidstakere i KS-området inngår i dette kapittelet kan naturlig nok medføre en lengre forhandlingsprosess. I tillegg kan forskjellene også sees i sammenheng med det opplevde handlingsrommet i kapittel 4 knyttet til den lokale potten.

HOVEDFUNN

SÆRSKILTE FORHANDLINGER & ARBEIDSGIVERPOLITISK VERKTØY

Særskilte forhandlinger

- Særskilte forhandlinger gjennomføres i varierende grad i ulike kapitler. Andelen som oppgir at det har vært gjennomført særskilte forhandlinger i løpet av de siste 12 månedene er størst i kapittel 4 og minst i kapittel 3
- De fleste (67 %) som ikke gjennomførte særskilte forhandlinger etter kapittel 4.2.4 i løpet av de siste 12 månedene oppgir at årsaken er at det gis automatisk uttelling for relevant kompetanseheving uten forhandlinger
- Blant de som svarer at det ble gjennomført særskilte forhandlinger i løpet av de siste 12 månedene oppgir 80 prosent at særskilte forhandlinger gjennomføres fortløpende
- De fleste oppgir at det i stor grad var enighet mellom partene i de særskilte forhandlingene de siste 12 månedene
- Et svært lite antall særskilte forhandlinger i kapittel 4.2.2 endte i lokal nemnd i løpet av de siste 12 månedene

Hovedtariffavtalen som arbeidsgiverpolitisk verktøy

- 75 % av respondentene oppgir at de i stor eller svært stor grad opplever at lønns-/forhandlingsbestemmelsene i hovedtariffavtalen er dekkende for arbeidsgivers behov
- 79 % av respondentene oppgir at de er fornøyd med fordelingen av stillinger/stillingskoder mellom kapittel 4 og kapittel 5 i HTA
- Det er markant færre som mener at lokale forhandlinger er viktig i kapittel 4 enn i kapittel 3 og 5. Dette kan ses i sammenheng med at kommunene/fylkeskommunene opplever at det lokale handlingsrommet i kapittel 4 er noe mindre, samt at den største og viktigste lønnsveksten i kapittelet foregår sentralt i motsetning til kapittel 3 og 5 der all lønnsdannelse skjer lokalt
- 80 % av kommunene/fylkeskommunene som er i en sammenslåingsprosess oppgir at de har behov for å redusere lønnsmessige skjevheter mellom kommunene/fylkeskommunene

HOVEDFUNN

FORUTSETNINGER FOR Å LYKKES

Forutsetninger for å lykkes

Følgende suksesskriterier fremheves som viktige for gode forberedelser og drøftingsmøter:

- 1) Tilstrekkelig tid til forberedelser
- 2) Åpenhet om tall og statistikk
- 3) Felles forståelse for utfordringer og økonomisk situasjon

Følgende suksesskriterier fremmer vellykket gjennomføring:

- a) Forutsigbarhet
- b) Uformelle møter og jevnlig kontakt med tillitsvalgte
- c) God dialog, åpenhet og tillit
- d) Tydelige føringer og gode argumenter
- e) Evaluering i etterkant
- f) Godt samarbeid og forhandlingsklima