

PROTOKOLL FOR SENTRAL NEMND

Den 9. september 2019 ble det holdt forhandlinger i sentral nemnd etter Hovedavtalen del A § 4-3 jf. § 6-1 mellom Fagforbundet, Delta, Det norske maskinistforbund og KS. Forhandlingene ble holdt i Riksmeklerens lokaler i Grensen 3, Oslo.

Parter:

Fagforbundet

Delta

Det norske maskinistforbund

mot

KS

Nemndas sammensetning

Partsoppnevnte medlemmer:

Tone Faugli (Fagforbundet)

Merete Norheim Morken (Delta)

Lasse Westby (Det norske maskinistforbund)

Hege Mygland (KS)

Nemndas leder:

Mats Ruland (Riksmekleren)

Nemndas avgjørelsesgrunnlag

I forkant av forhandlingene har partene sendt inn to prosesskriv hver, unntatt Det norske maskinistforbund som har sendt inn ett prosesskriv.

Forhandlingene ble gjennomført ved at hver av prosessfullmektigene fikk ordet til innlegg og redegjorde for de respektive parters syn på saken. Det ble gitt anledning til replikk og duplikk, og spørsmål fra tvistenemndas leder ble besvart.

Følgende personer var til stede under forhandlingene:

Fra Fagforbundet: Tone Faugli, Terje Strømmen, Karianne Hansen Heien, Herdis Schaerer

Fra Delta: Merete Norheim Morken, Trond Busterud

Fra Det norske maskinistforbund: Lasse Westby, Rune Johnsrud

Fra KS: Hege Mygland, Torfinn Thomassen, Hege Øhrn, Frode Nilssen

Forhandlingene varte fra kl. 10.00 – 12.25 og det ble deretter holdt rådslagning.

Avgjørelse:

Sakens bakgrunn

Brann- og redningstjenesten har lønns- og arbeidsvilkår regulert i Hovedtariffavtalen, aktuelle sentrale generelle særavtaler og Sentral forbundsvis særavtale (SFS) Brann- og redningstjeneste 2404. SFS 2404 skal regulere det som er særskilt for brann- og redningstjenesten, og som ikke lar seg regulere i hovedtariffavtalen. SFS 2404 inngås mellom KS på den ene side og Fagforbundet, NITO, Tekna, Det norske maskinistforbund og Delta på den annen side. Forhandlinger om SFS 2404 skal ikke være et ekstra lønnsoppgjør for brann- og redningstjenesten. SFS 2404 ble reforhandlet 6. juni 2019.

SFS 2404 ble prolongert pr 31. desember 2018 og ble gjort gjeldende fra 1. januar 2019. Bakgrunnen for dette var at partene hadde behov for mer tid til å avklare konsekvensene av EU dom C-518/15 Ville de Nivelles/Rudy Matzak. Utløpstiden var 30. juni 2019. Partene gjennomførte forhandlinger 6. juni 2019. Etter ønske fra noen av organisasjonene ble forhandlingene gjennomført i særmøter. Fagforbundet og Delta forhandlet sammen, og fremmet likelydende krav. Det norske maskinistforbund forhandlet alene og fremmet egne krav. Tekna og NITO forhandlet sammen og fremmet likelydende krav.

NITO og Tekna kom til enighet med KS under forhandlingene, mens Fagforbundet, Delta og Det norske maskinistforbund brøt forhandlingene. Etter Hovedavtalen del A § 6-1 er tvisten brakt inn for sentral nemnd.

Partene har anmodet Riksmekleren om å lede den sentrale nemnden.

Partenes anførsler

Fagforbundet og Delta har i hovedtrekk anført:

Pkt. 1.2. Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet.

Avtaleperioden settes til 10.01.19-31.12.20. Ved prolongeringen la Fagforbundet og Delta til grunn særavtalen ved revisjon skulle gis virkning fra 1. januar 2019, og mener dette var muntlig avtalt mellom partene.

Del II Kasernerte mannskap

2.1 Generelt

Siste setning i andre ledd strykes (Aktivt arbeid kan foregå når som helst på døgnet). Setningen har ingen praktisk betydning og er egnet til å skape misforståelser lokalt. Kravet har ingen økonomiske konsekvenser.

Pkt. 2.3 Ukentlig arbeidstid

Siste setning endres til «Arbeidstaker som sier seg villig, kan arbeidet ekstra. Endringen er kun en forenkling og tydeliggjøring av avtaleteksten og har ingen økonomiske konsekvenser

Pkt. 2.4 Vaktlengder

Første ledd siste punktum endres til «Vakt i helg kan være inntil 63 timer sammenhengende». Det foreslås nytt siste ledd:

«For vakt i helg over 48 timer gjelder følgende: Det skal inngås avtale med tillitsvalgte ved vakt i helg på over 48 timer. Før inngåelse av avtale skal det foreligge en omforent analyse som vurderer risiko ved lange vakter. Analysen skal sikre at beredskapen opprettholdes og at det ikke medfører økt helserisiko. Analysen skal inneholde aktuelle tema som: antall utrykninger, lengde på utrykninger, type utrykninger, tilgjengelig mannskap, dekningsområde, ekstratjenester, m.m.

Avtalen kan inngås for inntil ett år. Det må innhentes individuelt samtykke fra den enkelte som omfattes av ordningen. Avtalen bør ikke medføre færre oppmøter enn tidligere. Det forutsettes at ukeskillet må gå i helg. Følgende begrensning ligger fortsatt til grunn:

To døgn hvile etter døgnvakt og helgevakt

Maks 48 timers arbeidsuke (42 timers gjennomsnitt i turnusperiode)

Maks 16 timers vakt ved todelt skift»

Det bør kunne hjemles i SFS 2404 at partene lokalt under visse vilkår kan avtale inntil 63 timer.

Dagens avtale åpner for 72 timer i forbindelse med helg når det ikke er planlagt, jf. pkt. 2.3.

Utfordringene KS peker på er ikke i tråd med faktiske erfaringer der hvor helgevakter benyttes.

Utvidelsen av helgearbeid medfører økt passiv tid i forbindelse med helg; passiv tid som er flyttet fra

et annet tidspunkt. Arbeidsgiver lokalt har styringsrett og en utvidelse av helgevakt kan ikke innføres uten enighet mellom partene. Påstandene til KS er stikk i strid med de erfaringer og evalueringer av slik eksisterende vaktordning som har fungert i flere år.

Del III Deltidspersonell

3.1 Utrykning for deltidspersonell

Bestemmelsen endres til slik ordlyd: «For oppmøte utenom den tid deltidspersonell står til arbeidsgivers disposisjon, betales overtidsgodtgjøring i henhold til HTA kap. 1, pkt. 6.5 for faktisk medgått tid, men aldri mindre enn 2 timer. For hjemmevakt se pkt. 4.2.»

Endringen er viktig for å sikre godt oppmøte, og de fleste har dette i lokale avtaler. Kostnaden vil være beskjedent.

Nytt pkt. 3.3 Ulempetillegg for deltidspersonell som ikke går i vaktordning

«Som kompensasjon for at de stiller fritiden sin til disposisjon for arbeidsgiver, gis et fast lønnstillegg på kr. 20.000,- pr. år.»

Bestemmelsen vil gi kompensasjon for vaktordning for deltidspersonell som stiller sin fritid til disposisjon. Det kan være slik at de må møte på 75 % av utrykningene for at tillegget skal utbetales.

Pkt. 4.1 Særskilt om hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidssted)

Den avtalte hjemmevaksperioden differensieres på antall utrykninger i året, beregnet fra forrige år. Inntil 75 utrykninger godtgjøres med ordinær timelønn delt på fem (1:5), fra 76 til 150 utrykninger godtgjøres med ordinær timelønn delt på fire (1:4) og over 150 utrykninger godtgjøres med ordinær timelønn delt på tre (1:3). Partene lokalt kan, i stedet for godtgjøring, avtale at vekten helt eller delvis avspaseres.

Deltidsbrannvesen utgjør en stor del av beredskapen i norske kommuner og er et uttalt satsingsområde for myndighetene. I vaktuken må deltidbrannmannen jobbe og bo innen 4-5 minutter fra brannstasjonen, normalt 13 uker i året. Vedkommende kan ikke være alene hjemme med små barn og ha barnevakt i tilfelle alarmen går. Vaktuken kan sammenlignes med hjemmesoning. Endring i bo- og arbeidsmønster samt en økning i oppdragsmengde har bidratt til rekrutteringsproblemer enkelte steder i landet. Det er derfor viktig at denne tjenesten verdsettes økonomisk. Bedre betaling vil kunne sikre at tjenesten blir mer attraktiv også i fremtiden.

Nytt pkt. 4.3 Godtgjøring for ekstra hjemmevakt

«Når arbeidsgiver har behov for arbeidstakere ut over oppsatt arbeidsplan og utlyser ekstravakt, så utløser dette et prosenttillegg på timelønnen for hjemmevakten.

Prosenttillegg for ekstra hjemmevakt:

50%

For overtidsarbeid utført mellom mandag kl. 08.00 og fredag kl. 15.30

100 %

For overtidsarbeid utført mellom fredag kl. 15.30 og mandag 08.00.»

Begrunnelsen for kravet er at en arbeidstaker i deltid med dreierende vakt som påtar seg vakter utover sine egne vaktuker må få godtgjort som overtid/merarbeid. Forskjellen økonomisk sett er ikke stor men det oppleves som unaturlig at merarbeid/overtid i deltid ikke avlønnes som merarbeid/overtid.

Endret pkt. 4.3 til 4.4 «Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidsstedet)

Døgnsatser for vaktberedskap godtgjøres etter brannvesenets dimensjoneringsforskrifter slik:
inntil 8 000 innbyggere minimum kr. 261 per døgn
over 8 000 innbyggere minimum kr. 314 per døgn
over 50 000 innbyggere minimum kr. 373 per døgn»

Satsene pris reguleres i tråd med SSB sin beregning.

Pkt. 5.1 Minimumstillegg for brann- og redningsledelse

Minimumstillegget for ledere økes fra 11 000 til 30 000 kroner. Det generelle lønnsnivået er lavt i brannvesenet og ledere avlønnes dermed mye lavere enn «sammenliknbare» ellers i kommunene, Sikringsbestemmelsen har ikke økt i den takt som var hensikt da den ble innført. Lederstillinger har også fått mindre i sentrale oppgjør enn grunnstillinger fordi de ligger utenfor stigen, og grunnlønnen er så lav at prosenttillegget blir mindre enn tilleggene i stigen. Mange har allerede høyere godtgjøring enn sikringsbestemmelsen. KS kan ikke legge frem tall som viser en økning som forutsetter at alle vil bli fullt ut omfatta av økningen.

Fagforbundet og Delta motsetter seg at denne sikringsbestemmelsen fjernes, slik KS har krevd.

5.3 Beregning av timelønn og overtidstillegg

Årstimetallet endres fra 2080 til 1950, da 1950 vil være det samme tallet som brukes for de som jobber i kommunen eller har dagstilling i brannvesenet. KS gir en beskrivelse av at kravet innebærer en reduksjon av arbeidstiden til deltidsmannskapene. Det er feil. Kravet gjelder kun beregning av timelønnen slik at årslønnen skal deles på 1950 i stedet for 2080. Divisor for overtid er 1850 og står i pkt. 5.3 fra før. Bakgrunnen er at beregningen av timelønnen skal harmonisere med resten av kommunen/IKS-ene.

Det innføres et nytt pkt. 5.4 «Brannmannstillegg» som lyder slik:

«Heltid:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et fast årlig tillegg på kr. 15.000,-

Hjemmevakt:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales fast årlig tillegg på kr. 15.000,- delt på omregningsfaktor jf. pkt. 4.1.»

Kravet kommer på bakgrunn av misnøye fra medlemmene ut fra resultatet ved hovedtariffoppgjøret i KS 2018. Da fikk arbeidstakere som har sin arbeidstid regulert i særavtaler et tillegg på minst kr. 50,- pr. arbeidet time ved ordinært arbeid mellom kl.00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag, jf. HTA 5.2.1.

For arbeidstakere som ikke faller inn under 5.2.1 gjelder; For arbeidstid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på;

for timene	pr. arbeidet time
0-289 *	minst kr. 53,-
290 til 349 *	minst kr. 100,-
350 * +	minst kr. 150,-

*Antall timer pr. kalenderår.

Til slutt er det krevd et nytt pkt. 5.6 Loss of licence som skal lyde slik:

«Det tegnes en forsikring for heltidspersonell tilsvarende 70 G, som utløses ved «loss of licence»». Andre sammenlignbare grupper har en slik sikring, og tapte sertifikater/godkjenninger skal kompenseres. Det stilles stadig strengere krav til stillingene. Ordningen er vanlig i andre yrker. Beskrivelsen om fysisk fostring, sammenlikning med helse- og omsorgstjenesten osv. er basert på udokumenterte påstander.

Tekna og NITO har ikke medlemmer i samme type stillinger som Fagforbundet, Delta og Det norske maskinistforbund har.

Fagforbundet og Delta har ikke lagt ned en formell påstand, men kravene er presist formulert i prosesskrivene for nemnda.

Det norske maskinistforbund har sammenfattende anført:

Endringene i hovedoppgjøret 2016 med ny stillingsgruppe og ny stillingskode har resultert og vil i fremtiden resultere i utilsiktede lønsmessige skjevheter innenfor brann- og redningstjenesten. Den

planlagte brannskolen er utsatt og det er usikkert når den vil komme i drift. Nyansatte brannkonstabler med fagskoleutdanning og 60 fagskolepoeng vil avlønnes 20 000 kroner over en brannkonstabel med eksempelvis 20 års ansiennitet, lederutdanning fra NBSK, fagbrev og en rekke kurs. De fleste brannkonstabler ligger i dag på minstelønn.

I hovedoppgjøret 2018 ble HTA kapittel 1 § 5.2 splittet i §§ 5.2.1 og 5.2.2. Resultatet innebærer at alle arbeidstakere i kommunal sektor med døgnkontinuerlig turnus, som ikke har sentrale særavtaler (ansatte i brann og redning), får en god økning i lørdags- og søndagstillegget. I forhold til det som skjedde i 2016 og 2018 oppleves det igjen som om arbeidstakerne omfattet av SFS 2404 som en ren lønnsdiskriminering.

Det norske maskinistforbund har motsatt seg at sikringsbestemmelsen i pkt. 5.1 fjernes, slik KS har krevd.

Det norske maskinistforbund har nedlagt slik **påstand**:

Prinsipalt

Ny pkt. 5.4 Opplæring/utdanning

Dagens grunnopplæring for heltidspersonell fra NBSK, eller tilsvarende, sidestilles med Fagskoleutdanning for brannkonstabel. (Må ha 3 års erfaring fra heltidskorps).

Ny pkt. 5.5 Helgearbeid

Arbeidstakere som faller inn under HTA § 5.2.1, betales for disse et tillegg på minst kr 100,- pr. arbeidet time.

Subsidiært

Avgjørelse i sentral nemnd gjelder bare inntil Hovedtariffavtalens utløpstid 30.4.2020.

KS har sammenfattende **anført**:

Tvisten dreier seg både om arbeidstid og økonomiske krav.

Arbeidstid

Tvisten om arbeidstid dreier seg om krav/tilbud til avtalens punkt 1.6, 2.3, 2.4, 4.1, samt en protokolltekst om hjemmevaktsordninger. NITO/Tekna aksepterte KS' krav/tilbud i sin helhet, noe som blant annet innebærer en videreføring av punktene 2.3 og 2.4 i gjeldende avtale.

Kravet i punkt 2.1 er ikke innfridd fordi det begrenser handlingsrommet.

Fagforbundet og Deltas krav til punktene 2.3 og 2.4

Fagforbundet og Deltas krav innebærer at den muligheten for sammenhengende arbeidstid økes med hele 15 timer. Det vil bety at de ansatte i brann- og redningstjenesten vil kunne være kontinuerlig på arbeid fra fredag kl. 16.00 til mandag kl. 08.00 uten å få daglig fritid. Arbeidsgiver har etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (1), ansvar for at «Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn». Kravet kan komme i konflikt med arbeidsmiljøloven kapittel 10 og arbeidsdirektivet.

Vakter på 63 timer uten daglig hvile vil i seg selv også kunne bidra til å redusere beredskapens kvalitet. Eventuelle hendelser i begynnelsen av vekten vil påvirke mannskapets evne til å gjennomføre hele vekten uten hvile. Er hendelsen av så omfattende karakter at arbeidstakerne må gis hvile, må arbeidsgiver innkalle annet mannskap for å ivareta beredskapen. Arbeidsgiver vil i slike tilfeller risikere økt omfang av overtidsbruk. Hyppigere vaktskifter ivaretar på en bedre måte mannskapenes behov for hvile etter hendelser.

Kravet medfører at arbeidstakerne får lange perioder uten kontakt med arbeidsplassen og med arbeidsgiver. Det vil svekke arbeidstakers tilknytning til arbeidsplassen, reduserer arbeidsgivers mulighet til å utøve ledelse, det reduserer omfanget av samarbeid med ulike kolleger og det blir et økt krav til informasjonsflyt. Videre vil kontinuiteten i tjeneste bli svekket. Dette gjelder særlig ferdigheter som må øves og trenes hyppig, men gjelder også kunnskap om materiell og vedlikehold av materiell, samt arbeidsoppdrag.

Dersom det først etableres en mulighet i sentral særavtale der 63 timers vakter kan avtales, vil presset på arbeidsgiver for å etablere slike vaktordninger kunne bli stort.

Dersom et brannvesen finner det forsvarlig, ønskelig og formålstjenlig å innføre en arbeidstidsordning med 63 timers vakter og tillitsvalgte ønsker det, åpner arbeidsmiljøloven § 10-12 (4) for at det kan inngås en tariffavtale direkte med organisasjonene sentralt. Innebærer en slik tariffavtale at det oppstår motstrid med bestemmelser i SFS 2404 må det i tillegg inngås en lokal forsøksordning i medhold av Hovedavtalen del A § 4-6 for at avtalen skal bli gyldig.

KS er ikke enig i forståelsen av at dagens avtale åpner for 72 t. i forbindelse med helg. Unntaket i 2.3 gjelder ukentlig arbeidstid og ikke sammenhengende vaktlengder.

Økonomiske krav

Nytt punkt 3.3 (Fagforbundet/Delta):

KS har ikke oversikt over hvor mange deltidsbrannmenn som ikke går i vaktordning. Dersom det er mange som ikke går i vaktordning, vil kostnaden i punkt 4.1 reduseres. Punkt 3.3 og 4.1 henger derfor sammen.

Punkt 4.1 (Fagforbundet/Delta):

Trappemodell for faktor for hjemmevakt. Krav om faktor på 1:5, 1:4, 1:3 basert på antall utrykninger foregående år vil gi en formidabel kostnadsøkning. I KS' beregninger er det lagt til grunn at 50% havner mellom 0-75 utrykninger, 25% havner mellom 75-150 utrykninger, og siste 25% kommer over 150 utrykninger. Det er her forutsatt at samtlige deltidsbrannmenn går i vaktordning, med 13 uker vakt i året. Kostnaden blir da drøyt 90 millioner, noe som utgjør 5,1% på datoveksten og 2,5% på årslønnsveksten (gitt virkning 1.7.2019)

Nytt punkt 4.3(Fagforbundet/Delta):

KS har ikke oversikt over hvor mange tilfeller hvor arbeidsgiver har behov for arbeidstakere utover oppsatt arbeidsplan. Med et eksempel på 5000 ganger per år vil kostnaden bli nesten 20 millioner.

Endret punkt 4.3 til 4.4 – Godtgjøring for overordnet hjemmevakt:

En endring av satsen tilsvarer om lag 6,5% økning i Fagforbundet/Delta sine krav.

Det norske maskinistforbund har en annen inndeling, men satsendring vil utgjøre en økning opptil 22% til 43%. KS har kommet til enighet med NITO og Tekna og tilleggene på de to laveste satsene er oppjuster med 10 kroner og 15 kroner på den høyeste satsen.

Punkt 5.1 (Fagforbundet/Delta):

En økning til 30 000,- utgjør drøyt 26 millioner, og tilsvarer 1,5% på datovekst.

KS krever at bestemmelsen tas ut av SFS 2404, slik at særavtalen harmoneres for alle forbundene som er omfattet av avtalen. De som er omfattet av denne bestemmelsen er alt garantert høyere lønn enn underordnede gjennom Hovedtariffavtalen, og bestemmelsen er derfor overflødig.

Punkt 5.3 (Fagforbundet/Delta): Et av de viktigste elementene i SFS 2404 er årstimetallet på 2080, som utgjør et uketimetall på 40 timer. Et årstimetall på 1950 utgjør en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer, som er uketimetallet for dagarbeidstakere etter Hovedtariffavtalen. Dersom en slik endring blir innført, vil behovet for en særavtale for brann- og redningstjeneste være svært redusert, og det vil medføre at deltidsbrannmenn ikke kan ha en hovedstilling i samme kommune.

Nytt punkt 5.4:

KS har lagt til grunn at samtlige brannmenn (inkl. alle ledere) har ordinært arbeid på lør/søn. Når det gjelder deltidsbrannmenn står det i kravet at brannmannstillegget skal deles på omregningsfaktor jf. punkt 4.1. Det er derfor benyttet omregningsfaktor 1:5, 1:4 og 1:3 også i dette regnestykket. Det vil si at antagelsene fra punkt 4.1 er de samme som i punkt 5.4. Dette vil utgjøre en kostnad på nesten 60 millioner, og en virkning på datovekst på 3% (2% årsvekst).

Ny 5.4:

Kravet fra Det norske maskinistforbund medfører en lønnsøkning på ca. 20 000,- pr brannkonstabel som omfattes av bestemmelsen.

Det ble i hovedtariffoppgjøret i 2018 innført en modell med økte lørdags- og søndagstillegg, for å stimulere deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren til å utvide stillingen sin. I og med at deltidsstillinger ikke er en utfordring i brann- og redningstjenesten ble partene enige om å avgrense denne modellen til ikke å gjelde arbeidstakere som har sin arbeidstid regulert i sentral særavtale, slik at disse fortsatt skulle godtgjøres med et tillegg på minst kr. 50,- pr arbeidet time, jfr. HTA kap.1 §5.2.1. Kravene i nytt punkt 5.4 fra organisasjonene vurderes av KS som en omkamp på et allerede avklart tema. Det er hovedtariffavtalen som har bestemmelser om kompetanse og lønnsfastsettelse.

Ny 5.5 (Det norske maskinistforbund):

En sats på kr 100 per time vil doble kostnadene for lør/søn-tillegg. Det vil si en årlig kostnad på ca. 53 mill. På datovekst tilsvarer det om lag 5,9 %. Med virkning fra 1.7 har det en virkning på om lag 3 %.

Nytt punkt 5.6(Fagforbundet/Delta):

«Loss of Licence» på 70 G vil medføre at den enkelte får utbetalt 7 millioner. KS har ikke oversikt over hva en slik forsikring vil koste. Dette gjelder mannskaper som har fysisk fostring innbakt i arbeidstiden, jfr. avtalens punkt 1.5, og det er en del av jobben og ansvaret for den enkelte å holde seg i form, slik at de kan fylle kravene til de fysiske testene. Videre er brannskadepene og/eller kommunene så store arbeidsgivere at mannskaper som pga. skade eller sykdom ikke fyller kravene for å delta i beredskapen, i de fleste tilfeller vil få tilbud om annet arbeid hos samme arbeidsgiver. Det er også en fare for at det vil kunne være et incentiv til å unnlate å følge opp kravene om fysisk fostring. Det er andre store grupper i kommunesektoren som er mer utsatt for skader med mer, og som ikke klarer å stå løpet i arbeidslivet helt ut.

Samlet sett, gitt forutsetningene i beregningene, vil kravene gi et ekstra bidrag til årslønnsveksten for brannområdet i 2019 på om lag 5,5 prosent. I tillegg kommer sentrale tillegg per 1.5.2019 og 1.7.2019, samt overheng fra 2019 og anslått glidning.

Til sammenligning er årslønnsveksten i hele kapittel 4 beregnet til 3,2 prosent (inkludert overheng og anslått glidning).

Kostnadene oppgitt i kroner er basert på den lønnsmasse KS har fått rapportert, og KS antar at det underrapporteres noe når det gjelder deltidsbrannmenn (sammenlignet med tall fra DSB). Derfor kan kostnadene i kroner være en god del høyere.

Kostnadene i prosent gir derimot et godt bilde på hvordan kravene vil slå ut.

Det følger av gjeldende avtale i punkt 5.1, 1. ledd at «*Leder i brann- og redningstjenesten skal lønnes minst kr. 11 000 over dem de er satt til å lede.* Det er en tilsvarende sikringsbestemmelse for ledere i Hovedtariffavtalen, men der er det ikke spesifisert et minimumstillegg. Kravet til minimumstillegg på kroner 11 000 i SFS 2404 medfører at ledere kan få automatisk lønnsøkning uavhengig av egen innsats m.m. Dette forekommer bl.a. når underordnede mannskaper har fått lønnsstillegg som følge av videreutdanning. Det er ingen særtrekk ved ledelse i brann- og redningstjenesten som tilsier at disse lederne skal ha et høyere tillegg enn det som følger av Hovedtariffavtalen. Ved forrige revisjon fjernet vi et punkt om en times karenstid ved utrykning for overordnet vakt, noe som hadde en betydelig økonomisk merverdi for denne gruppen (med at man fjernet bestemmelsen).

KS har nedlagt slik påstand:

Sentral forbundsvis særavtale - SFS 2404 Brann- og redningstjeneste for perioden 1.7.2019 til 31.12.2021 slik den fremgår av bilag 5, gjøres gjeldende for Fagforbundet, Delta og Det norske maskinistforbund fra tidspunktet for nemndas kjennelse.

Nemndas merknader

Rettslig utgangspunkt

Hovedavtalen i KS del A § 4-3 regulerer forhandlinger om sentrale særavtaler. I denne bestemmelsen står det:

a) Forhandlinger om sentrale generelle særavtaler skjer mellom KS og for handlingssammenslutningene.

b) Forhandlinger om sentrale forbundsvis særavtaler skjer mellom KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon.

Ved forhandlinger om sentrale generelle særavtaler representeres den enkelte medlemsorganisasjon av sin forhandlingssammenslutning.

KS og den enkelte arbeidstakerorganisasjon/forhandlingssammenslutning har gjensidig plikt til, etter skriftlig krav fra den annen part, innen 14 dager å ha avtalt møtetidspunkt for forhandlinger om inngåelse av sentral særavtale. Forhandlingsmøte skal være avholdt senest innen 1 måned, med mindre partene blir enige om noe annet. KS er forpliktet av denne avtalen til ikke å slutføre forhandlinger om sentrale generelle særavtaler med arbeidstakerorganisasjoner som ikke er bundet av medlemskap eller forpliktende samarbeidsavtale med forhandlingssammenslutning, før det foreligger beslutning om

anbefaling eller forhandlingsbrudd fra forhandlingssammenslutningene og en eventuell nemnd har truffet sin avgjørelse.

Fagforbundet, Delta, Det norske maskinistforbund og KS har ikke blitt enige i forhandlinger om SFS 2404. Når partene ikke har kommet til enighet i forhandlinger etter HTA § 4-3, kan partene bringe tvisten inn for sentral nemnd, jf. HTA § 6-1. I denne bestemmelsen står det:

Når forhandlinger om sentral særavtale (§ 1-3) har pågått i 14 dager, kan hver av partene kreve forhandlingene sluttført innen en uke, med mindre partene blir enige om noe annet. Hver av partene kan deretter bringe tvisten inn for sentral nemnd. Dersom partene ikke blir enige om leder, oppnevnes denne av Riksmekler. Nemndas avgjørelse har samme virkning som sentral særavtale. Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid. Ved behandling av sentrale generelle særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/KS Bedrift
- 1 representant fra angjeldende forhandlingssammenslutning

Ved behandling av sentrale forbundsvise særavtaler sammensettes nemnda slik:

- 1 nøytral leder
- 1 representant fra KS/KS Bedrift
- 1 representant fra angjeldende arbeidstakerorganisasjon

Partene har brakt tvisten inn for sentral nemnd, og etter anmodning fra partene leder Riksmekler nemnda, jf. ovenfor.

Innledende merknader

Nemnda har hensiktsmessighetsgrunner kommet til at det skal utformes en avgjørelse, selv om det er tale om tre selvstendige tvister for tre selvstendige forbundsvise avtaler (Fagforbundet – KS, Delta – KS og Det norske maskinistforbund – KS).

Nemnda vil nedenfor behandle tvistepunktene kronologisk slik de står i SFS 2404.

Tvisten gjaldt opprinnelig krav om endring av punktene 1.6 og 4.1, samt protokoll om hjemmevaktsordning. Etter oppfordring fra nemndas leder har partene trukket ut pkt. 1.6 og deler av pkt. 4.1 fra behandlingen i den sentrale nemnda. Etter nemndsbehandlingen har partene blitt enige om en løsning for disse punktene. De vurderes derfor ikke av nemnda.

Delta og Fagforbundet krevde opprinnelig at punkt 5.4 «Veksling mellom arbeidstidsordninger» skulle strykes. Kravet ble frafalt under nemndsbehandlingen, og nemnda tar ikke stilling til dette punktet.

De enkelte tvistepunktene i SFS 2404

De partsoppnevnte medlemmene stemmer i tråd sin parts respektive syn, og det vises til partenes respektive anførsler ovenfor. Votumet til nemndas leder vil dermed bli avgjørende for utfallet av nemndas avgjørelse.

Del I

Pk1. 1.2 Avtalens omfang, ikrafttreden og varighet

Partene har krevd ulik varighet av avtalen. Nemndas har kommet til at det er hensiktsmessig å vurdere dette punktet samlet for Fagforbundet og Delta siden de har likelydende krav for dette punktet. Samtidig mener nemndas leder at dette punktet må vurderes separat for Det norske maskinistforbund på grunn av deres subsidiære påstand.

Nemndas leder vurderer først dette spørsmålet for Fagforbundet og Delta. Særavtalen utløp 30. juni 2019, og dette tidspunkt har eksplisitt vært avtalt mellom partene. Leder av nemnda mener det er logisk at nemndas avgjørelse gis virkning fra det avtalte utløpstidspunktet. Det er ikke noe faktisk eller rettslig grunnlag for å sette et tidligere virkningstidspunkt.

Nemndas leder mener varigheten bør settes til 31. desember 2020, slik at særavtalen gis en varighet på ca. 1 ½ år. Dette samsvarer best med hva som er vanlig praksis for særavtaler i KS området med en varighet på to år. Ved at varigheten settes til 31. desember 2020 vil SFS 2404 komme i samme «syklus» som øvrige særavtaler i KS området. Selv om det kan være gode grunner for å gi en særavtale lengre varighet mener nemndas leder at hensynet til ensartet praksis må tillegges avgjørende vekt for dette punktet.

Leder går så over til å vurdere dette spørsmålet for Det norske maskinistforbund. Når det gjelder ikrafttreden av SFS 2404 mener leder dette må være fra det avtalte utløpstidspunktet. Det vises til merknadene over som også må gjelde for Det norske maskinistforbund.

I utgangspunktet mener leder at varighet bør være lik for alle forbundene. Det norske maskinistforbund har subsidiært krevd at SFS 2404 ikke skal gjelde lenger enn utløpstiden av Hovedtariffavtalen, jf. Hovedavtalen del A § 6-1 femte ledd.

I Hovedavtalen § 6-1 femte ledd står det at «Dersom en av partene krever det, skal nemndas avgjørelse bare gjelde inntil Hovedtariffavtalens utløpstid». Ordlyden viser klart at denne bestemmelsen er absolutt, og nemndas kompetanse på dette punkt er bundet. Varigheten settes derfor til utløpet av Hovedtariffavtalen, som er 30. april 2020. Nemndas avgjørelse vil derfor kun gjelde fra til utløpte av Hovedtariffavtalen for Det norske maskinistforbund. Det utformes egen slutning i avgjørelsen for Det norske maskinistforbund.

Del II

Pkt. 2.1 Generelt

Fagforbundet og Delta har fremmet krav om at siste setning i andre ledd styrkes. I setningen som kreves tatt ut av særavtalen står det: «Aktivt arbeid kan foregå når som helst på døgnet». Kravet er begrunnet med at setningen ikke har noen praktisk betydning og er egnet til å misforstås lokalt. Videre er det anført at endringen ikke har økonomiske konsekvenser. Leder har kommet til at kravet ikke kan føre fram. Setningen som er krevd slettet henger sammen med øvrig tekst i samme bestemmelse, og presiserer innholdet i første og andre ledd. Dersom setningen tas ut av bestemmelsen kan det derimot oppstå tolkningsspørsmål rundt arbeidstid, noe som igjen har betydning for hvilken kompensasjon som skal ytes. Etter leders syn er det hensiktsmessig at setningen videreføres.

Pkt. 2.3 Ukentlig arbeidstid

Nemndas leder har kommet til at kravet om endring i tekst fra Fagforbundet og Delta ikke kan tas til følge, og at bestemmelsen skal videreføres. Nemndas leder kan i det vesentlige slutte seg til KS sine anførsler rundt dette punktet.

Som trukket fram av KS mener nemndas leder at kravet fra Fagforbundet og Deltas innebærer at den muligheten for sammenhengende arbeidstid økes med hele 15 timer. KS har vist til at dette kan gi uheldige utslag i svært lange vakter uten at den ansatte får daglig fri. Nemndas leder er enig i dette, og mener også at kravet kan komme i konflikt med arbeidsmiljøloven kapittel 10.

Pkt. 2.4 Vaktlengder

Nemndas leder mener at kravet om endring dette punkt heller ikke kan føre fram. Endringen som er krevd åpner for vakter på hele 63 timer uten hvile. Konsekvensen av dette kan bli svært lange vakter og vil etter leders syn medføre en risiko for at kvaliteten på beredskapen reduseres. Dersom det åpens for en slik lenge på vekten kan dette i ytterste konsekvens påvirke arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Nemndas leder vurderer at vakter av en slik lenge kan komme i konflikt med bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 10, og særlig § 10-2 første ledd. De sikringsmekanismene som er foreslått lagt inn for å avhjelpe de uheldige konsekvensene vil etter leders syn ikke være tilstrekkelige. KS har vist til at en eventuell hendelse i begynnelsen av en vakt kan påvirke mannskapets evne til å gjennomføre vekten uten hvile. Dersom hendelsen er av så omfattende karakter at arbeidstakerne må hvile, må arbeidsgiver innkalle annet mannskap for å ivareta beredskapen. Dette kan medføre økt overtidsbruk, noe som er uheldig. Nemndas leder er enig i dette, og mener disse hensyn taler mot at kravet innfris.

Ved vakter på 63 timer vil arbeidstakerne få lange perioder uten kontakt med arbeidsplassen. Dette kan svekke tilknytningen og relasjonen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og det vil bli vanskeligere for arbeidsgiver å følge opp arbeidstakerne og utøve ledelse. Samarbeidet mellom kollegaer vil bli redusert ved at det går lengre perioder uten kontakt, og kontinuiteten i tjenesten vil svekkes. Leder viser her til at dette særlig gjelder ferdigheter som må trenes/øves hyppig, men også for kunnskap om materiell og vedlikehold. Kravet til informasjonsflyt øker også når det kan gå lange perioder uten at arbeidstaker er til stede på arbeidsplassen. Leder ser at for vil bli et press for denne type vaktordning dersom det i SFS 2404 åpnes for 63 timers vakter.

Nemndas leder har forståelse for kravet fra de ansatte i brann- og redningstjenesten. En slik ordning vil gi dem muligheten for betydelig fleksibilitet, og lengre friperioder. Hensynet til beredskap og brannikkerhet taler imidlertid med tyngde mot en slik løsning, og nemndas leder mener dette må være avgjørende.

Til slutt viser nemndas leder til den unntaksmuligheten som ligger i arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd og Hovedavtalen del A § 4-6 (forsøksordning).

Del III

Pkt. 3.1 Utrykning for deltidspersonell

Det er krevd at ordet «utrykning» i bestemmelsen erstattes med «oppmøte». Videre er det krevd at minstegodtgjørelsen øker fra en til to timer (overtidsgodtgjørelse). Som begrunnelse er det blant annet vist til at de fleste har dette i lokale avtaler og at kostnadene vil være beskjedne. Leder bemerker at en fordobling av satsen vil potensielt påføre kommunene betydelige ekstrakostnader ut over dagens nivå. Dette gjelder selv om mange alt har denne godtgjørelsen i lokale avtaler. Det foreligger ingen estimater på hva kostnadene vil være med en slik økning. Leder mener også det er uhensiktsmessig at ordlyden endres. Den krevde endringen i ordlyden kan medføre tolkningstvil, der det tilsynelatende legges opp til en utvidelse av hva som godtgjøres. En slik uklarhet bør unngås og taler mot en endring i ordlyden. Kravet tas etter dette ikke til følge.

KS har krevd endret dette punktet slik at de ansatte får betalt for minimum to timer mellom kl. 21.00 og kl. 06.00, mot en time etter den «gamle» avtalen. Leder legger til grunn at dette aksepteres av Fagforbundet, Delta og Det norske maskinistforbund. Endringen er økonomisk gunstig for de ansatte, og er akseptert av NITO og Tekna. Hensynet til enhetlige særavtaler må etter leders syn tillegges vekt, samt at endringen er økonomisk til gunst for de ansatte. Kravet tas derfor til følge.

Pkt. 3.3 (nytt) Ulempetillegg for deltidspersonell som ikke går i vaktordning

Nemndas leder har kommet til at kravet ikke kan føre fram. Bestemmelsen må sees i sammenheng med pkt. 4.1 som regulerer hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidssted). KS har ikke oversikt

over hvor mange deltidsbrannmenn som ikke går i vaktordning. Derfor er det vanskelig å anslå hvor store kostnadene vil bli dersom kravet innfris, og en innfrielse av kravet vil bryte med de økonomiske rammene for lønnsoppjøret. Det kan også være krevende å praktisere en slik bestemmelse lokalt, ved at det kan oppstå uklarheter rundt hvem som har rett til et slikt tillegg. Regeltekniske hensyn taler derfor mot at kravet innfris. Selv om nemndas leder ser at det kan være reelle hensyn som taler for en slik kompensasjon i enkelte tilfeller, har leder likevel kommet til at kravet ikke kan tas til følge. Generelt bør innføring av nye kompensasjonsordninger avtales mellom partene, og ikke innføres gjennom behandling i en sentral nemnd. Kompensasjon for den eventuelle «ulempe» som dette mannskapet har må anses å ligge innbakt den øvrige kompensasjonen som alt er avtalt mellom partene.

Del IV

Pkt. 4.1 Særskilt om hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidssted)

Tvisten om innholdet i deler av dette punktet ble etter enighet mellom partene trukket ut av nemndsbehandlingen. Denne delen av tvisten er løst i en egen protokolltekst, jf. over.

Fagforbundet og Delta har krevd godtgjøringen for hjemmevaktperiode differensieres med antall utrykninger. Leder mener kravet ikke kan tas til følge. En slik differensiering innebærer en betydelig kostnadsøkning, og er estimert til 90 millioner kroner, som er betydelig. Etter det opplyste for tvistenemnda utgjør dette 5,1 % på datoveksten og 2,5 % på årslønnsveksten med en virkning fra 1. juli 2019. En slik økning vil vesentlig bryte med den økonomiske rammen i Frontfaget, og vil overskride de økonomiske rammene for årets lønnsoppgjør. Nemnda har vurdert de grunnene som er anført til støtte for kravet, men har kommet til at disse ikke kan tillegges avgjørende vekt.

Pkt. 4.3 (nytt) Godtgjøring for ekstra hjemmevakt

Nemndas leder har kommet til at kravet ikke skal tas til følge. Det finnes ingen oversikt over hvor mange tilfeller arbeidsgiver har behov for at arbeidstaker jobber ut over oppsatt arbeidsplan. Av denne grunn er det vanskelig å estimere hvilke kostnader innfrielsen av et slikt krav vil innebære. KS har vist et eksempel som illustrere at ekstrakostnadene kan bli betydelige, men det er usikkerhet rundt hvor representativt eksempelet er. Nemndas leder legge til grunn at innføringen av en slik type godtgjøring vil ha betydelige kostnader, og langt overskride de økonomiske rammene for lønnsoppjøret. Dette må tillegges betydelig vekt ved vurderingen.

Pkt. 4.3 (krav om endret pkt. 4.4) Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidssted)

Fagforbundet og Delta i punkt 4.3 har krevd endring av satsene for overordnet hjemmevakt. KS har tilbud en økning i satsene på henholdsvis 10 kroner inntil 8000 innbyggere, 10 kroner over 8000 innbyggere og 15 kroner over 50 000 innbyggere.

Nemnda har kommet til at satsene skal økes noe ut over tilbudet fra KS. Nye døgnsetser for vaktberedskap etter brannvesenets dimensjoneringsforskrift skal godtgjøres slik:

Inntil 8 000 innbyggere minimum kr. 260 pr døgn

Over 8 000 innbyggere minimum kr. 310 pr døgn og

Over 50 000 innbyggere minimum kr. 370 pr døgn

De nye satsene fastsatt av nemnda ligger tett opp til satsene krevd fra Fagforbundet og Delta. Etter leders syn vil de nye satsene ikke vesentlig bryte med de økonomiske rammene i Frontfaget.

Pkt. 5.1 Minimumstillegg for brann- og redningsledere

Både Fagforbundet og Delta for arbeidstakersiden og KS for arbeidsgiversiden har fremmet krav knyttet til dette punktet. Arbeidstakersiden har krevd at minimumstillegget skal økes, mens KS har krevd at denne bestemmelsen tas ut av SFS 2404. Fagforbundet, Delta og Det norske maskinistforbund har motsatt seg at bestemmelsen tas ut av SFS 2404.

Nemndas leder vurderer kravet fra Fagforbundet og Delta først. Disse to forbundene har krevd at minimumstillegget i pkt. 5.1 for brann- og redningsledelse skal økes fra 11 000 kroner til 30 000 kroner. Nemndas leder mener kravet ikke kan tas til følge. Etter denne bestemmelsen øker lederlønningene automatisk når lønnen til underordnede økes, uavhengig av den enkelte leders innsats. Hovedtariffavtalen har også en sikringsbestemmelse som innebærer at leder skal ha høyere lønn enn underordnede. En innfrielse av kravet vil medføre en tilnærmet tredobling av dagens nivå, noe som er svært høyt. Det er ikke opplyst om noen grunn som tilsier at ledere enn brann- og redningstjenesten skal ha høyere lønn enn det som følger av Hovedtariffavtalen. Denne ansattegruppen ble også tilgodesett ved forrige oppgjør ved at en bestemmelse om karenstid ved utrykning for overordnet vakt ble fjernet. Etter leders vurdering må dette også tillegges noe vekt. Nemndas leder har fått opplyst at en slik økning vil ha en kostnad på 26 millioner kroner, og at dette tilsvarer 1,5 % på datovekst. En slik økning vil etter leders syn vesentlig overskride rammene for årets oppgjør, og bryte med normen i Frontfaget. De grunnene som er anført for en så vidt stor økning i tillegget kan etter leders syn ikke tillegges avgjørende vekt.

Nemndas leder går over til å vurdere kravet fra KS. Leder har kommet til at kravet skal fra KS tas til følge. Bakgrunnen for dette er at leder mener de samme bestemmelsene/vilkårene bør gjelde for alle ansatte innen brann- og redningstjenesten. Det er uhensiktsmessig at det gjelder to særavtaler med ulikt materielt innhold for samme ansattegruppe, og der de ansatte har forskjellige rettigheter avhengig av hvor de er organisert. En slik forskjellsbehandling vil oppfattes som vilkårlig og urimelig. Hensynet til likebehandling tilsier at samme materielle vilkår bør gjelde for alle som er omfattet av SFS 2404. Etter det nemndas leder har fått opplyst vil endringene som fastsettes i denne avgjørelsen også aksepteres av NITO og Tekna. SFS 2404 vil dermed ha likt materielt innhold for alle forbundene som er omfattet av avtalen, med unntak av varighet. Leder mener dette er hensiktsmessig, og må tillegges avgjørende vekt.

Det er også andre hensyn som taler for at punktet bør tas ut av særavtalen. Selv om minimumstillegget i pkt. 5.1 går ut av særavtalen, vil dette være regulert av Hovedtariffavtalen slik at det vil være forskjell i avlønning mellom leder og underordnede videre også. Nemndas leder mener disse endringene ikke vil ha noen reelle negative økonomiske konsekvenser for de ansatte, selv om det ikke lenger ikke lenger vil være fastsatt tallfestede nivåforskjeller mellom leder og underordnede. Endringen medfører ikke at lønnen til ledere reduseres. Nivåforskjellene mellom leder og underordnede som er der i dag vil eksistere uendret fram til frem til neste års lønnsoppgjør der nye lønnsreguleringer skal forhandles mellom partene. Partene har for øvrig opplyst at for mange er forskjellene betydelig større enn det som følger av pkt. 5.1. Bestemmelsen virker å ha en begrenset funksjon i dag, og er noe utidsmessig.

For øvrig vil enkelte endringer som er økonomisk gunstige for de ansatte bli gjort gjeldende for medlemmene til Fagforbundet, Delta og Det norske maskinistforbund. Det vises til nemndas merknader ovenfor, jf. pkt. 3.1. Dette tillegges også noe vekt.

Pkt. 5.3 Beregning av timelønn og overtidstillegg

Kravet gjelder endring av årstimetallet fra 2080 (dagens årstimetall) til 1950 (nytt krevd årstimetall). Nemndas leder har kommet til at kravet om endring av årstimetall ikke skal tas til følge. Ved et årstimetall på 2080 utgjør uketimetallet 40. Dersom dette endres til 1950 blir uketimetallet 37,5. Dette er samme uketimetall som for dagarbeidere etter Hovedtariffavtalen. En slik endring vil medføre at deltidsbrannmenn ikke kan ha hovedstilling i samme kommune, noe nemndas leder mener er uheldig og kan ha store negative og uoversiktlige konsekvenser for brann- og redningstjenesten med tanke på bemanning. Dette tilsier med tyngde at kravet ikke kan tas til følge. KS har også vist til at dersom kravet innfris vil det være et mindre behov for en særavtale for brann- og redningstjeneste. Nemndas leder er enig i denne vurderingen.

Pkt. 5.4 (nytt) Brannmannstillegg

Nemndas leder vil første vurdere kravet fra Fagforbundet og Delta. Kravet gjelder noe forenklet et årlig tillegg på 15 000 kroner heltids- og deltidsbrannmenn for arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag. For deltidsbrannmenn skal det beløpet deles på omregningsfaktoren i pkt. 4.1.

Nemndas leder har kommet til at kravet ikke kan tas til følge. Det legges til grunn at brannmenn har ordinært arbeid på lørdager og søndager, i motsetning til arbeidstakere som ikke faller inn under Hovedtariffavtalen § 5.2.1. Leder kan ikke se at forskjellen i tilleggene mellom disse gruppene etter hovedtariffavtalen §§ 5.2.1 og 5.2.2 tilsier at det skal innføres store årlige generelle tillegg for brann- og redningstjeneste. Etter det nemndas leder er kjent med er forskjellene i tilleggene i Hovedtariffavtalen §§ 5.1 og 5.2.2 tilsiktet. Forskjellene skyldes ønske om å stimulere deltidsansatte i pleie- og omsorgssektoren til å utvide sin stilling. Dette er en legitim begrunnelse for å ulike tillegg for forskjellige yrkesgrupper. Det er opplyst for nemnda at det pr i dag ikke er rekrutteringsutfordringer til deltidsstillinger innen brann- og redningstjenesten. Kostnadene ved å innfri kravet er beregnet av KS til nesten 60 millioner kroner. Dette vil gi en virkning på datovekst på 3 % og 2 % på årsvekst. Ved vurderingen legger nemndas leder vekt på at det er et høyt økonomisk krav, som vesentlig bryter med de økonomiske rammene for lønnsoppgjøret.

Det norske maskinistforbund har også et krav som knytter seg til arbeid på lørdag og søndag. Kravet kommenteres nedenfor i pkt. 5.5 nytt.

Pkt. 5.4 (nytt) Opplæring og utdanning

Nemndas leder går over til å vurdere kravet om nytt pkt. 5.4 fra Det norske maskinistforbund. Kravet knytter seg til sidestillelse av ulike utdannelser. Den økonomiske konsekvensen av kravet er at brannkonstabler som omfattes av bestemmelsen vil få en lønnsøkning på ca. 20 000 kroner.

Kravet fra Det norske maskinistforbund medfører en lønnsøkning på ca. 20 000,- pr brannkonstabel som omfattes av bestemmelsen. Nemndas leder viser til at det er et betydelig økonomisk krav, som vil overskride rammene for lønnsoppgjøret og vesentlig bryte med normen i Frontfaget. KS har også vist til at det er Hovedtariffavtalen som har bestemmelser om kompetanse og lønnsfastsettelse. Leder er enig i dette. Kravet tas derfor ikke til følge.

Pkt. 5.5 (nytt) Helgearbeid

Det norske maskinistforbund har krev et tillegg på minst 100 kroner pr. time for arbeid lørdag og søndag. Kravet gjelder samme bestemmelse som kravet fra Fagforbundet og Delta, jf. pkt. 5.4 ovenfor. Nemndas leder har kommet til at kravet ikke kan føre fram. Det viser til merknadene til pkt. 5.4 ovenfor, som har gyldighet for dette kravet. Forskjellen mellom arbeidstakere som omfattes av Hovedtariffavtalen § 5.1.2 og § 5.2.2 var tilsiktet da den ble innført. Forskjellen er etter leders syn legitim, og begrunner ikke en dobling av nivået på dagens tillegg for helgearbeid. Det er ikke tale om

usaklig diskriminering mellom ulike grupper men et behov for stimulerende tiltak på grunn av manglende tilgang på arbeidskraft. Kravet er beregnet til en kostnad på ca. 53 millioner, som er svært betydelig. Dette gir en datovekst på 5,9 %, og ved virkning fra 1. juli d.å. vil det tilsvare ca. 3 %. En innfrielse av kravet medfører betydelige kostnadene for kommunene, og vil vesentlig bryte med Frontfagsrammen.

Pkt. 5.6 (nytt) Loss of licence

Dette siste punktet gjelder krav om en forsikring på 70 G (70 x folketrygdens grunnbeløp) som utløses ved «loss of licence». Nemnda har kommet til at kravet ikke kan tas til følge. Pr i dag eksisterer det ikke noen slik forsikring for denne gruppen arbeidstakere. Det er uklart hva kostnadene vil være med å innføre en slik forsikringsordning for brann- og redningstjenesten. Nemndas leder legger til grunn at kostnadene uansett vil være betydelige. Kommunene har ikke budsjettert med en slik «ekstrakostnad» i inneværende år heller. Dette er et argument mot å ta kravet til følge. En rekke andre tungtveiende hensyn taler også mot innføringen av en slik ordning. Kommunene er store arbeidsgivere, og ansatte som ikke oppfyller kravene til å få delta i beredskap på grunn av skade og/eller sykdom vil etter det opplyste i de fleste tilfellene få tilbud om annen jobb i kommunen. Ansatte i brann- og redningstjenesten har fysisk fostring innbakt i arbeidstiden, jf. SFS 2404 pkt. 1.5. Det er den enkeltes ansvar å holde seg i form for å oppfylle de fysiske kravene. Leder mener det kan være en viss risiko for at en slik forsikringsordning kan bli et incentiv for enkelte til å unnlate å følge opp de fysiske kravene. Ordningen kan dermed ha en uheldig utilsiktet virkning. Nemndas leder mener også det bør utvises en viss varsomhet med å innføre denne type nye ordninger gjennom nemndsbehandling. Dette bør primært etableres ved enighet mellom partene. Nemnda viser også til at en rekke store ansattegrupper i kommunesektoren heller ikke har slike ordninger. Enkelte av disse gruppene har i likhet med brann- og redningstjenesten tungt fysisk arbeid gjennom sine arbeidsoppgaver, og er utsatt for både risiko og skader. Hensynet til likebehandling taler mot å innføre en slik ordning.

Slutning:

For Fagforbundet og Delta:

1. Avtalens varighet i SFS 2404 pkt. 1.2 settes til 1.7.2019 til 31.12.2020.
2. I punkt 3.1 første ledd første setning gjøres den endring at for utrykning mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales for faktisk medgått tid, men aldri mindre enn to timer.
3. Døgnsatser i pkt. 4.3 Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidssted) for vaktberedskap etter brannvesenets dimensjoneringsforskrift settes til:
Inntil 8 000 innbyggere minimum kr. 260 pr døgn
Over 8 000 innbyggere minimum kr. 310 pr døgn og
Over 50 000 innbyggere minimum kr. 370 pr døgn
4. Pkt. 5.1 i SFS 2404 videreføres ikke og tas ut av særavtalen.
5. Øvrige krav tas ikke til følge.

For Det norske maskinistforbund:

1. Avtalens varighet i SFS 2404 pkt. 1.2 settes til 1.7.2019 til utløpet av Hovedtariffavtalen 30.4.2020.
2. I punkt 3.1 første ledd første setning gjøres den endring at for utrykning mellom kl. 21.00 og kl. 06.00 betales for faktisk medgått tid, men aldri mindre enn to timer.
3. Døgnsatser i pkt. 4.3 Godtgjøring for overordnet hjemmevakt (beredskapsvakt utenfor arbeidssted) for vaktberedskap etter brannvesenets dimensjoneringsforskrift settes til:
Inntil 8 000 innbyggere minimum kr. 260 pr døgn
Over 8 000 innbyggere minimum kr. 310 pr døgn og
Over 50 000 innbyggere minimum kr. 370 pr døgn
4. Pkt. 5.1 i SFS 2404 videreføres ikke og tas ut av særavtalen.
5. Øvrige krav tas ikke til følge.



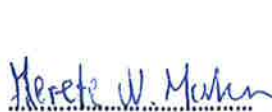
Mats Ruland



Hege Mygland



Tone Faugli



Merete Norheim Morken



Lasse Westby