

Lynkurs i lokale lønnsforhandlinger

NHO Funksjonæravtalene

Gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger

1. Forberedelser

- Hva sier hovedavtalen og tariffavtalen?
- Hvordan forstå tariffbestemmelsene?
- Hvordan lese og forstå bedriftens økonomiske situasjon?

2. Under forhandlingene

- Hvordan bygge troverdighet?
- Opptreden

3. Avslutningsfase

- Protokoll
- Informasjon til medlemmer





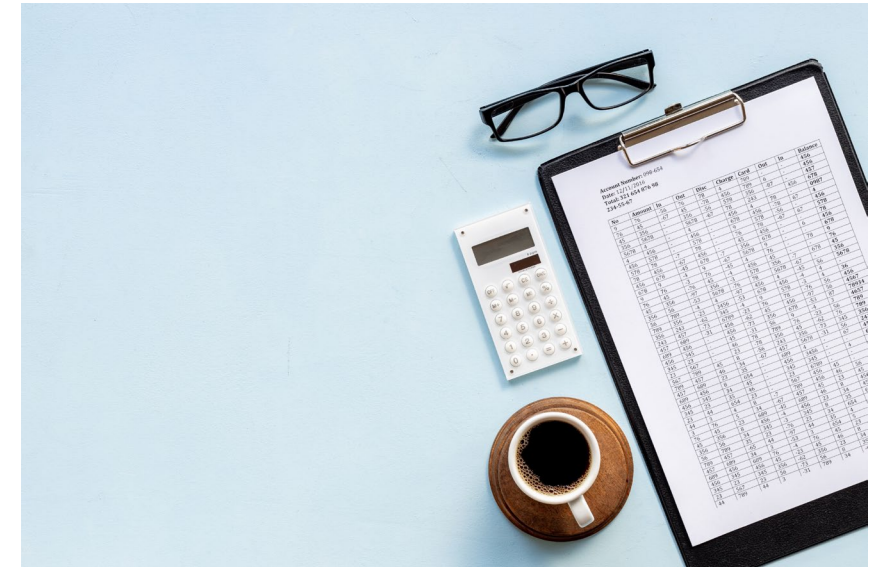
Det økonomiske tallgrunnlaget

- Hvorfor er det økonomiske tallgrunnlaget så viktig?
- Frontfaget endte på 5,2 prosent
- Tariff tillegg (generelle tillegg og lavtlønnstillegg fra 21. april): 2,1 %
- Overheng (helårsvirkningen av tillegg gitt i fjor): 1,4 %
- Forventet lønnsglidning som følge av lokale tillegg: 1,7 %
- TBU anslår en KPI-vekst på 4,9 prosent
- Gjennomsnittlig prisvekst ble 5,8 prosent i 2022.
- Gjennomsnittlig årslønnsvekst endte på 4,4 prosent i 2022
 - For NHO funksjonærer fra 1. okt. til 1. okt. ble den 5,4%
 - For identiske funksjonærer fra 1. okt. til 1. okt. ble den på 7,9%



Forberedelser til lokale lønnsforhandlinger

- Bør avholde et forberedende møte
- Innhente informasjon
 - Hva sier tariffavtalen din?
 - Hovedavtalen?
- Hvilke opplysninger har du krav på?
 - Regnskap og budsjett
 - Lønn for egen medlemmer
 - Gjennomsnittslønn for andre grupper i virksomheten
- Bør fastsette:
 - Dato(er) og sted for forhandling
 - Virkningsdato av eventuelle lokale tillegg



Forståelse av forhandlingsbestemmelsene i egen tariffavtale

- NHO Hovedavtalen →
- Hvor finner du lønns- og forhandlingsbestemmelsene i din tariffavtale?
 - NHO Funksjonæravtalen § 6
 - NHO Forsknings- og undervisningsoverenskomsten § 25
 - NHO Flyavtalen § 9

§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

De tillitsvalgte skal for øvrig etter anmodning gis innsyn i forhold som vedrører den økonomiske situasjon, jf. §§ 9-3 første kulepunkt og 9-4 til 9-5.

Ved innføring av lønnssystemer i bedrifter som forutsetter innsikt i økonomiske forhold som har betydning for systemet, skal de tillitsvalgte ha innsyn som muliggjør dette.

Praktisk bruk av avtaleverket i forhandlingssammenheng

- I lokale lønnsoppgjør skal dere ta utgangspunkt i tariffavtalens fire kriterier, jf.

- NHO Funksjonæravtalen § 6.3
- NHO Forskning- og undervisningsoverenskomsten § 26.2
- NHO Flyavtalen §9.1

6.3 De årlige lokale lønnsforhandlingene

En gang årlig skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte om det generelle lønnsnivå og lønnsutvikling for bedriftens funksjonærer med utgangspunkt i:

- bedriftens økonomi
- produktivitet
- fremtidsutsikter
- konkurranseevne

Lønnsnivået skal tilpasses bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold.

9.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering

9.1.1 Lønnsnivået for en bedrifts ansatte skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold.

Med bedriftsmessige forhold menes bedriftens produktivetsmessige utvikling, økonomiske stilling, fremtidsutsikter mv. Med bedriftsmessige forhold menes også lønnsnivåene for andre sammenliknbare ansatte grupper i bedriften.

25.2 Lokale forhandlinger

Som en forberedelse til lønnsoppgjøret skal det avholdes et møte hvor bedriftens økonomi, fremtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne drøftes, hvis ikke partene er enige om noe annet.

Som et ledd i forberedelsen skal de tillitsvalgte få utlevert liste over individuelle lønninger for egne medlemmer ved bedriften. Slike lister skal også kunne utleveres når de lokale forhandlingene er ferdigstilt.



De fire kriterier

Økonomi

Konkurrenseevne

Produktivitet

Fremtidsutsikter



Den økonomiske situasjonen

Egenkapital	Drift- og årsresultat	Likviditet
Hvor mye egenkapital har bedriften i forhold til gjeld? Forteller noe om bedriftens evne til å tåle tap	Røde eller grønne tall? Hva sier nøkkeltallene? Hvor lønnsom er bedriften?	God likviditet, vil si at virksomheten til enhver tid har tilstrekkelige midler til å kjøpe varer og betale regninger

-
- A circular inset image showing a financial report. The report includes a pie chart with a legend for months from January to December. To the left of the pie chart is a line graph with three data series. Below the pie chart is a table with four columns of numerical data. A black pen is resting on the table.





Nøkkeltall

Totalkapitalrentabilitet	Likviditetsgrad	Soliditet
Mål på bedriftens lønnsomhet Hvor stor avkastning bedriften har på investert kapital Sammenlikne med konkurrenter i samme bransje	Mål for bedriftens betalingsevne Henger sammen med lønnsomhet	Forholdet mellom egenkapital og gjeld som finansiering Hvor stor del av eiendelene er finansiert ved egenkapital?

Totalkapitalrentabiliteten

- Måler bedriftens lønnsomhet
- Bør være minst det samme som gjeldsrenten
- Et rimelig nivå: mellom 10 – 15 %
 - Jo høyere rentabilitet, jo bedre utnytter bedriften ressursene

Lønnsomhet



God

(12,7%)

$$\text{Gjennomsnittlig totalkapital} = \frac{\text{sum egenkapital og gjeld i år} + \text{sum egenkapital og gjeld i fjor}}{2}$$

$$\text{Totalrentabilitet} = \frac{\text{Ordinært resultat før skatt} + \text{rentekostnader (finanskostnader)}}{\text{gjennomsnittlig totalkapital}} \times 100$$



Likviditetsgrad 1

- Viser virksomhetens evne til å betale kortsiktig gjeld
- Eksempel på kortsiktig gjeld
 - Leverandørgjeld
 - Påløpte feriepenger
- Bør være større enn 2

$$\text{Likviditetsgrad 1} = \frac{\text{Omløpsmidler}}{\text{Kortsiktig gjeld}}$$

Likviditetsgrad



Meget god

(4,83)



Soliditet

- Hvor mange prosent av selskapets eiendeler er finansiert med egenkapital?
- Høy soliditet - lavere økonomisk risiko
- Lav soliditet - høyere økonomisk risiko
- Et selskap med høy soliditet er bedre rustet mot tilbakeslag og tap

Soliditet



Meget god

(81%)

$$\text{Soliditet} = \frac{\text{Sum egenkapital} \times 100}{\text{Sum egenkapital og gjeld}}$$



Hvordan lese et regnskap?

- Hvordan gjøre en vurdering av bedriftens resultatregnskap og balanse?

Resultatregnskap

Driftresultat	Går driften med overskudd?
Finans	Bidrar bedriftens finansielle disposisjoner til økte eller reduserte resultater?
Utbytte	Betales utbytte?
Trender	Økes eller reduseres lønnsomheten?

Balansen

Egenkapital	Tilføres det ny egenkapital, eller brukes det av den?
Gjeld	I hvilken retning utvikler gjelden seg, øker eller synker den?
Kortsiktig gjeld	Hvor mye gjeld har korte betalingsfrister? Finnes det likvide midler for å betale den kortsiktige gjelden?



Proff.no

- Godt verktøy for å lese regnskap
- Publisering av regnskapstall fra 2022 etter 30. juni
 - Har 2022 tall
- [Jotun](#)
 - Industribedrift – produserer maling og pulverlakk
 - Produksjon i Sandefjord
 - 1012 ansatte
 - Stiftet i 1971





Økonomiske utsikter

- Styringsrenten er nå på 3,25% og forventes å øke til 4% innen september
 - Neste rentemøte 22. juni
- KIP opp 6,4% de siste 12 måneder
- Krigen i Ukraina, høy inflasjon, lav kronekurs og økte renter
- Uro i det finansielle systemet
- Forventer å få inflasjonen ned til 2% i løpet av de neste årene





Produktivitet

- Lønnsomhet
 - Forholdet mellom inntekter og utgifter
- Produksjon- og salgsvolum
 - Baker dere 100 brød i timen eller 50?
- Effektivitet
 - Antall ansatte og effektivitet over tid





Konkurranseevne

Se på en blanding av interne og eksterne forhold

- Marked
 - Hvordan utvikler markedet seg for bedriftens produkter?
- Teknologisk utvikling
 - Hvordan vil teknologisk utvikling prege bransjen?
 - Hvor god er din bedrift sammenlignet med konkurrentene?
- Rammebetingelser
 - Vil det komme endringer i rammebetingelser for bransjen, for eksempel nye lover og regler?





Fremtidsutsikter

- Oppsummere fra de tre andre kriteriene
- Lag prognoser om bedriftens utvikling
- Vil være usikkert, men gi indikasjon på hvordan bedriften vil takle økte lønnsutgifter





Fordelingen - Innretningen



Generelt eller individuelt?

Hva slags profil er ønskelig?



Kronetillegg eller prosent?



Andre krav enn rene kroner



Hvilke krav er viktigst?



Hva er det minste dere er villige til å godta?



Praktisk bruk av avtaleverket i forhandlingssammenheng

6.1.1 Individuell lønnsfastsettelse og lønnsdifferensiering

Bedriften skal **en gang per år vurdere de individuelle lønningene** for alle medlemmer av forbundet, herunder medarbeidere som er fraværende på grunn av svangerskaps-/adopsjonspermisjon. Eventuelle reguleringer foretas etter en saklig vurdering av de krav som settes til stillingen og vedkommendes jobbutførelse.

Lønnsdifferensieringen mellom funksjonærene i bedriften skal foretas så rettferdig som mulig basert på stillings- og ytelsesvurdering. Differensieringen må kunne begrunnes i kriteriene for stillings- og ytelsesvurdering, og må ikke favorisere det ene kjønn.

25.1 Lønnsbestemmelser

Virksomheten skal vurdere de individuelle lønninger en gang pr. år, herunder medarbeidere som er fraværende på grunn av svangerskaps-/adopsjonspermisjon.

Virksomheten skal fastsette den enkelte ansattes lønn individuelt etter en **saklig vurdering av den ansattes kompetanse, dyktighet, stillingens ansvars- og arbeidsområde og arbeidsinnsats.**

Ved individuell lønnsfastsettelse skal lederen på forespørsel fra medarbeideren gi vedkommende en **begrunnelse for lønnsvurderingen** som er foretatt. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

9.1 Lønnsnivå og lønnsdifferensiering

9.1.1 Lønnsnivået for en bedrifts ansatte skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold.

Med bedriftsmessige forhold menes bedriftens produktivitetmessige utvikling, økonomiske stilling, fremtidsutsikter mv. Med bedriftsmessige forhold menes også lønnsnivåene for andre sammenliknbare ansatte grupper i bedriften.

9.2 Individuell lønnsfastsettelse

9.2.1 Bedriften skal fastsette den enkelte ansattes lønn individuelt etter en **saklig vurdering av hans/hennes kompetanse**, dvs. etter en så god kjønnsmessig eller systematisk stillings- og ytelsesvurdering som mulig.

Praktisk bruk av avtaleverket i forhandlingssammenheng

- Hva menes med en saklig stilling- og ytelsesvurdering?

Med stillings- og ytelsesvurdering menes:

Stillingsvurdering:

En vurdering av stillingens arbeids- og ansvarsområde og de kompetansekrav som stilles. Vurderingen skal gjøres uavhengig av stillingsinnehaveren.

Ytelsesvurdering (vurdering av jobbutførelse):

En vurdering av den enkelte funksjonærs måte å utføre arbeidet på.

Ved den individuelle lønnsvurdering skal også den kompetanse som et relevant fagbrev representerer tillegges vekt.

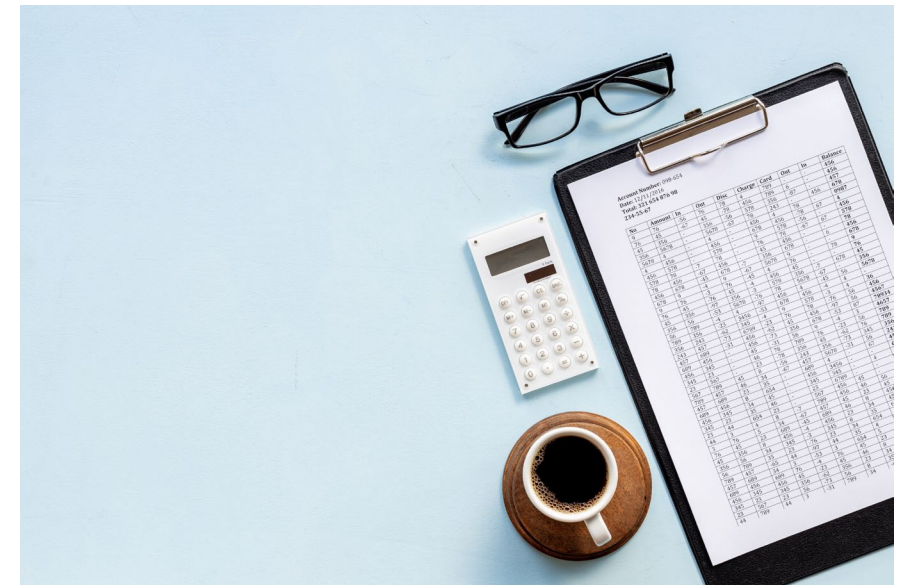
Tillitsvalgtarbeid bør vurderes positivt i forbindelse med lønns- og karriereutvikling.

Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog/samtale mellom leder og medarbeider.

Tilbakemelding om stillingsvurdering, jobbutførelse og eventuelle forbedringsområder gis den enkelte minst en gang per år som et ledd i en oppfølging. Lederen skal gi medarbeideren en tilbakemelding om den vurdering som er gjort, begrunnelsen for denne og eventuelle lønsmessige konsekvenser. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

Forberedelser til lokale lønnsforhandlinger

- Lag krav på forhånd
 - Be gjerne medlemmene sende inn forslag
 - Hva slags profil er ønskelig?
 - Hva skal holdes utenfor rammen?
 - Andre krav enn rene kroner
- Hvilke krav er viktigst?
- Hva er det minste dere er villige til å godta?



Under forhandlingene

- Bygg opp troverdighet og respekt
- Ikke bli sittende fast – gå videre – fokus der du/dere står sterkt
- Rolig og klar, men også litt engasjement/temperament
- Skille sak og person
 - anerkjenne (og ta konsekvens av) motparten både som menneske og arbeidsgiver
 - tenk som motparten – lytt og hør etter
- Ha fokus på egne mål



Avslutning

- Protokoller **skal** skrives



- NHO Funksjonæravtalen § 6.3
- NHO Forskning- og undervisningsoverenskomsten § 26.2 siste avsnitt
- NHO Flyavtalen del A § 9.5.3 siste avsnitt

6.3 Fra forhandlingene skal det settes opp protokoll, der partenes syn fremkommer. Som hovedregel bør disse forhandlingene skje innen 15. september.

- Etter de lokale lønnsforhandlingene



- NHO Funksjonæravtalen § 6.4
- NHO Forskning- og undervisningsoverenskomsten § 26.3
- NHO Flyavtalen del A § 9.5.2

6.4 Etter at de lokale lønnsforhandlingene er avsluttet, og før den enkelte funksjonær blir orientert om sin individuelle lønnsregulering, skal de tillitsvalgte orienteres og gis anledning til å fremlegge sitt syn på lønnsreguleringen for forbundets medlemmer.

26.3 Etter at forhandlingene er avsluttet skal den gjennomsnittlige reguleringen for øvrige arbeidstakerorganisasjoner og for de uorganiserte som gruppe gjøres kjent for de tillitsvalgte.

- Hvem skal informere medlemmene om forhandlingsresultatet?



6.4 Orienteringen til den enkelte funksjonær er ledelsens ansvar. De tillitsvalgte har taushetsplikt om lønnsreguleringene inntil medlemmene er informert av nærmeste overordnede.

- Evaluering

Avslutning

- Ved uenighet
 - Skrives uenighetsprotokoll
 - Et eventuelt brudd må kunne vise til manglende reelle forhandlinger eller den total reguleringen/størrelsen og forhold mellom individuelle og generelle tillegg.
 - Ikke alle uenigheter vil medføre videre behandling.
 - I slike tilfeller er det ikke uvanlig at arbeidsgiver utbetaler sitt siste tilbud
- NHO Funksjonæravtalen § 6.5
- NHO Forskning- og undervisningsoverenskomsten § 26.4
- NHO Flyavtalen del A § 9

6.5 Organisasjonsmessig behandling

Dersom de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføringen av forhandlingene eller den gjennomsnittlige totale regulering/størrelsen på og forholdet mellom det individuelle og generelle tillegg, kan saken bringes inn for forbundet som tar stilling til eventuell organisasjonsmessig behandling.

Oppsummering

- Forberedelser til lokale lønnsforhandlinger
 - Holde et forberedende møte
 - Innhente informasjon
 - Hvordan lese og forstå bedriftens økonomiske situasjon
 - Frontfagsrammen 5,2 prosent
 - Prisene anslås å øke med 4,9 prosent i 2023
- Under forhandlingene
 - Hvordan bygge troverdighet?
 - Opptreden
- Etter de lokale lønnsforhandlingene
 - Protokoll!
 - Tillitsvalgte skal orienteres
 - Uenighet

§ 9-7 Innsyn i regnskaper og økonomiske forhold

Bedriftens regnskaper skal forelegges de tillitsvalgte på forespørsel.

Årsoppgjøret skal forelegges de tillitsvalgte straks det er fastsatt.

25.1 Lønnsbestemmelser

Virksomheten skal vurdere de individuelle lønninger en gang pr. år, herunder medarbeidere som er fraværende på grunn av svangerskaps-/ adopsjonspermisjon.

Virksomheten skal fastsette den enkelte ansattes lønn individuelt etter en saklig vurdering av den ansattes kompetanse, dyktighet, stillingens ansvars- og arbeidsområde og arbeidsinnsats.

Ved individuell lønnsfastsettelse skal lederen på forespørsel fra medarbeideren gi vedkommende en begrunnelse for lønnsvurderingen som er foretatt. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.

6.3 De årlige lokale lønnsforhandlingene

En gang årlig skal det føres reelle forhandlinger mellom bedriften og de tillitsvalgte om det generelle lønnsnivå og lønnsutvikling for bedriftens funksjonærer med utgangspunkt i:

- bedriftens økonomi
- produktivitet
- fremtidsutsikter
- konkurranseevne

Lønnsnivået skal tilpasses bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold.