

# Lokale lønnsforhandlingene

**Norges Lastebileier-Forbund**

Målfrid Irene Krane

03.11.2020

# Grunnlaget for lokale forhandlinger



Godsbiloverenskomsten forutsetter lokal lønnsdannelse og at lønnsregulering finner sted etter forutgående forhandlinger/drøftelser mellom bedriftens ledelse og de ansattes tillitsvalgte.

Grunnlaget for de lokale forhandlingene i den enkelte bedrift skal være bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter, konkurranseevne og den alminnelige lønnsutvikling. Forhandlingsresultatet skal nedfelles skriftlig i en protokoll.

# Prosess lokale lønnsforhandlinger



- Forberede lokale forhandlinger
- Åpne lokale forhandlinger
- Gjennomføre lokale forhandlinger
- Avslutte lokale forhandlinger

# Oversikt over prosessene i lokale forhandlinger

1. Forberedelse – regnskap
2. Sentrale oppgjør – utlevering av info
3. Krav – tidspunkt for møte – sette opp fremdriftsplan
4. Forhandlingene
5. Avsluttes med en protokoll

# Forberedelse

- Send ut en invitasjon til de tillitsvalgte om tidspunkt for lokale lønnsforhandlinger
- Send over av regnskap og årsmelding til de tillitsvalgte
- Avklar hvem som skal møte fra bedriften
- Avklar hvem som har fullmakt til å forhandle og innenfor hvilke rammer de kan forhandle

# Krav fra de ansatte



## De tillitsvalgte vil kreve å få utlevert følgende opplysninger fra bedriften:

- Oversikt over klubbmedlemmenes lønn, - opplysninger som er nødvendig for å utarbeide krav.
- Opplysninger fra bedriften om den gjennomsnittlige lønnsutviklingen fra de foregående år for de ulike arbeidstakersammenslutninger og arbeidstakerkategorier ved bedriften.
- Informasjon om de økonomiske rammene for avsluttede forhandlinger for andre arbeidstakergrupper i bedriften.

# Selve forhandlingene



- Ikke bestem deg på forhånd hva som er det endelige tilbudet – ikke spill ut et ultimatum
- Lag deg en ramme over hva din bedrift kan tåle – forhandle innenfor rammen.
- Det er lov å realitetsorientere de tillitsvalgte – bli enige om en felles forståelse av de faktiske forhold - at dere oppfatter bedriftens lønnsomhet og økonomi likt.

# Hva skal det forhandles om?

- En lønnsramme
- Bonus - resultatlønn
- Generelt tillegg til alle
- Skjevhetsjusteringer (mer til nærtransport eller mer til langtransport?)
- Behov for ekstra innsats
- Individuelle tillegg til grupper
- Individuelle tillegg til enkeltpersoner



# Hva kan dere drøfte?

- Tall fra SSB
- Regnskapet – også foreløpige
- Budsjett
- Årsmelding - årsrapport

# Lønnstillegg fastsettes etter fire kriterier



Godsoverenskomsten har siden 1990 hatt bestemmelser om at de samlede lønnstilleggene i bedriften skal fastsettes ut fra fire kriterier:

- **bedriftens økonomi**
- **bedriftens produktivitet**
- **bedriftens fremtidsutsikter**
- **bedriftens konkurransevne**

# De lokale lønnsdannelsene danner grunnlag for neste års sentrale tillegg



Det er viktig at dere som bedrift har god kvalitet og grundig forankring om prosessene rundt lokale forhandlinger og administrativt fastsatte individuelle lønninger.

Den lokale lønnsutviklingen er på samme måte som de sentrale forhandlingene en del av den samlede nasjonale lønnsdannelsen og en viktig faktor i anvendelsen av frontfagsmodellen.

# Forventet årslønnsvekst



For å ivareta bedriftenes interesser i en koordinert lønnsdannelse, kommuniserer NHO til øvrige sektorer en forventet årslønnsvekst i frontfaget.

Ut fra en vurdering av de fire kriteriene (økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne) i et makroperspektiv inngår en forventet lokal lønnsvekst for den økonomiske rammen fra frontfagsoppgjøret.

Etter Holden III-utvalgets utredning i 2013 er partene i arbeidslivet enig om at NHO skal anslå en slik ramme, i forståelse med LO.

# Begrepet årslønnsvekst



## **Lønnsoverheng:**

Beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett kalenderår til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året.

Eksempel: Hvis gjennomsnitt timelønn 2019 var 252,- kroner. Timelønnen pr. 31.12.2019 er 256 kroner og vil gi gjennomsnittlig lønn i 2019 på 256,- kroner. Økningen fra 252 til 256 kroner tilsvarer 1,19 %. Det er denne effekten som omtales som overheng.

## **Sentrale og lokale tillegg - glidning**

Sentrale og lokale lønnstillegg per dato (f.eks. 1. april) vil heve årslønnen inneværende år. Gis det et tillegg på 2 kroner per 1. april, tilsvarer det en gjennomsnittlig økning av timelønnen det året på kroner 1,50 (økningen betales i ni måneder, totalen deles på 12). Bidraget fra lønnstillegg som gis lokalt og effekten av stillingsendringer mv. omtales som "glidning" i beregningen av årslønnsvekst.

# Økonomi

- Det er helt legitimt å ta hensyn til bedriftens økonomiske evne til å gi lønnstillegg, både i nåtid og for fremtiden
- Driftsmargin
- Driftsresultat
- Egenkapitalandel
- Likviditetsgrad
- Økte kostnader – AFP – Yrkesopplæring

# Produktivitet

- Har man hatt økt produktivitet – hvis ikke vil økte lønnskostnader være en negativ faktor
- Fokus på å utnytte egne ressurser
- Kunnskap fra etterutdanning
- Bonus effektiv kjøring
- Ny teknologi - elektroniske timelister?
- Gjennomsnittsberegning av arbeidstid
- Bedre motivasjon blant ansatte
- Lavere sykefravær

# Fremtidsutsikter

- Vurdere tidshorisont – hva er riktig?
- Budsjettall sammenlignet med tidligere
- Markedsvilkår
- Priskonkurransen – lokalt – utenlandske bedrifter/kabotasje
- Nye konkurrenter – sammenslåinger
- Ordreservere – langsiktige avtaler - oppsigelige?
- Tilgang på kompetente ansatte
- Offentlige reguleringer – bompenger - avgifter
- Annet



# Konkurransesevne

- Utvikling av markedsandeler
- Valutasvingninger – konjunkturer
- Resultat av anbudskonkurranser
- Nye produkter
- Priser på innkjøp – og transportpriser
- Tilgang til viktig kompetanse
- Motivasjon og engasjement hos ansatte
- Belønningssystemer
- KMV
- Fair transport

# Andre kriterier

- Ulikheter blant grupper ansatte
- Grunn til å gi andre grupper høyere lønnstillegg?
- Høyere lønn til de som kjører 25,25 m - anleggskjøring?
- Fagbrev mer betalt?
- Andre bevis bedre betalt?

# Protokoll ved enighet



Etter at forhandlingsmøtene er gjennomført, settes det opp en protokoll.

Forhandlingsprotokollen skal angi deres og de tillitsvalgtes standpunkter så presist som mulig. Nøyaktighet i formuleringen av punkter det er enighet om, er spesielt viktig.

Protokollen bør settes opp slik at det av hvert avsnitt er klart om avsnittet uttrykker standpunkter som er felles for partene eller er rene partsstandpunkter. Ved senere tvist om forståelsen av protokollen vil det være vanskelig å få medhold i at partene har ment noe annet enn det som fremgår av naturlig lesning av ordlyden.

Det er opp til partene selv å ta inn det de ønsker av anførsler og synspunkter i protokollen. Den ene parten kan ikke nekte å skrive under fordi han ikke liker det den andre part har anført. Det er selvsagt mulig å få protokollert sitt syn på den andre parts anførsler hvis det er behov for det.

# Hva hvis vi ikke blir enige?

- Saken bringes inn for NLF for tvistebehandling
- Kan påse at tariffavtalens bestemmelser er overholdt
- Har det vært ført reelle forhandlinger?
- Har ingen mulighet til å fastsette et lønnstillegg
- Enighet eller arbeidsgivers styringsrett

Følg NLF på

[www.lastebil.no](http://www.lastebil.no)

[facebook.com/lastebil](https://facebook.com/lastebil)

Podcast:

[facebook.com/duskalkjoremye](https://facebook.com/duskalkjoremye)

**Takk for oppmerksomheten!**