



Norsk
Tjenestemannslag

Hvordan gjennomføre lokale
lønnsforhandlinger 2018?



Avsetting til lokale forhandlinger:

LØNNSOPPGJØR 2006 – 2018				
Ramme for oppgjør		Generelle tillegg	Justeringer	2.3.3/2.5.1
2013	3,48/3,5%	19-51: 4.200-4.500 52-101: 1,07%		
2014	3,30 %	19-53: 6.500-8.800 54 - 101: 1,98%	0,08 pr 1.7	1,75 pr 1.8.
2015	2,70 %	19-39: 700 40 – 101: 0,19%		
2016	2,40 %			1,5% pr 1.juli
2017	2,40 %		0,33 %	0,01 % 0,8% pr 1.juli
2018	2,80 %	19-47 5100 48-... 1,25%		0,95 pr. 1. juli



Tendensen de siste åra:

50/50



Observasjon:

- Med frontfagsrammer som knapt overskrider konsumprisindeksen må de fleste ha HELE ramma for å opprettholde kjøpekraft.
- Todelinga av potten gjør at ansvaret for en rettferdig fordeling av ramma i større grad enn tidligere også deles. Mellom partene sentralt og partene lokalt.
- HTA åpner for betydelig grad av fleksibilitet og virksomhetsvis tilpasning. En åpning som benyttes i veldig stor grad.
- NTLs lønns og tariffpolitikk er i varierende grad ivaretatt i lokale lønnspolitikker og praksiser.

(foreløpig...) Konklusjon

- Større lokale potter øker risikoen for at medlemmer taper kjøpekraft.
- Er den lokale potten større blir de lokale forhandlingene viktigere.
- Det blir viktigere at variasjonene og de lokale tilpasningene ivaretar medlemmenes behov for kjøpekraftsutvikling.
- Det er behov for at NTLs lønns- og tariffpolitikk i større grad blir gjennomført i lokale forhandlinger.



Tre områder å prioritere

- Forankring i egen organisasjon
 - Medlemsmøter
 - Arenaer for diskusjoner om inntektspolitiske spørsmål
 - Årsmøtevalgte forhandlingsutvalg?
 - «Tariffpolitisk» uttalelse fra styret eller årsmøtet?
 - Innhenting, formulering og prioritering av krav



Tre områder å prioritere

- Forberedende møte
 - Vær tydelig og forberedt!
 - Hvilke føringer skal gjelde? Likelønn?
 - Lokal lønnspolitikk? Er den tilstrekkelig?
 - Husk at vi har 2.5.3 og 2.5.5! Disse hjemlene er ivaretatt og bør aktivt utelates fra føringene!



Tre områder å prioritere

- Statistikk
 - Historisk og aktuell
 - Kilder:
 - Egen historikk
 - Ekstern (Fafo, SBU, TBU, SSB osv).
 - ARBEIDSGIVER!
 - Dersom arbeidsgivers statistikk ikke er tilfredstillende bør/kan dere be om rådata og bruke disse til å utvikle egne framstillinger.



Tre problemer

- De andre
 - Hvem er de?
 - Hvorfor er de?
 - Kan vi samarbeide? Om hva? Hvordan?
 - Når bør vi eventuelt samarbeide?
 - De uorganiserte



Tre problemer

- Kroner/lønnstrinn
 - Lønnstrinn er NTLs primære standpunkt
 - Krav, tariffpolitiske målsettinger, lokal lønnspolitikk og øvrige omstendigheter må vurderes.
 - Dersom kronetillegg benyttes, må det ha en hensikt.
 - Dersom noen fikk kronetillegg i fjor kan det være en plan å bruke kronetilleg for å løfte dem til neste lønnstrinn i år.
 - Kan kronetillegg gis som generelle tillegg lokalt?



Tre problemer

- Likelønn
 - Bør være en føring i lokal lønnspolitikk og i forberedende møte.
 - Kartlegg de mest effektive virkemidlene for virksomheten
 - Bruk relevant sammenligningsgrunnlag. Hele virksomheten.
 - Gruppekrav ivaretar likelønn bedre enn individuelle krav.





Norsk
Tjenestemannslag