



Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter (Bedriftsavtalen)

Informasjon om mellomoppgjøret 2019

Partene i årets tariffoppgjør på Bedriftsavtalen kom fram til en løsning etter forhandlinger som varte i ca. 10 timer.

Siden dette var et oppgjør for andre avtaleår, et såkalt mellomoppgjør, var hovedtema eventuelle økonomiske justeringer.

Den nevnte løsningen er i prinsippet et anbefalt forslag fra partene til sine respektive organisasjoner, som innen 5. juni skal melde tilbake om de godtar dette eller ikke. Det må derfor tas forbehold om at det vi beskriver nedenfor kan endres, selv om det erfaringsmessig er høyst usannsynlig at det vil skje. Vårt anliggende er at våre medlemsbedrifter snarest mulig skal være orientert om forhandlingsresultatet.

Det har gjennom mange år vært en god tradisjon i norsk arbeidsliv for at den økonomiske rammen for oppgjøret i den konkurranseutsatte industrien har vært lagt til grunn for oppgjørene også i andre sektorer. Årets ramme på 3,2 % har man holdt seg innenfor bl.a. i kommunal og statlig sektor. Ut i fra prognosene om prisutviklingen gir dette en forventet reallønnsvekst i 2019 for de aller fleste arbeidstakere.

Også resultatet etter forhandlingene på Bedriftsavtalen har en kostnadsramme på 3,2 %. Denne fremkommer slik:

Overheng til 2019	1,1 %
Forventet lønnsglidning	1,1 %
Sentralt gitte tillegg	<u>1,0 %</u>
	<u>3,2 %</u>

Det er bare ansatte i gruppe 1 som omfattes av sentrale tillegg og justeringer. Derfor er de oppgitte tallene beregnet kun for denne gruppen.

De sentrale lønnsgrepene omfatter et generelt tillegg til alle normerte stillinger (stillinger med garantilønn) i gruppe 1 på **kr. 6.200** med virkning fra 1. mai 2019.

Unormerte stillinger i gruppe 1 skal fra 1. mai 2019 gis et lønnstillegg på **1,45 %**, dog minst kr. 6.200.

Arbeidstakere med minst 20 års lønnsansiennitet skal fra 1. mai 2019 ikke ha lavere grunnlønn enn **kr. 413.900**.

Fra samme dato gjelder også nye garantilønnssatser og ansiennitetstillegg. Tabellen nedenfor viser de nye tallene:

Kode	Hovedbenevnelse	Garantilønn og lønnstillegg for ansiennitet							
Gruppe	Merknad: Gruppe 1 omfattes av pkt. 3.1 og 3.3.								
			0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
4301	Arbeidsleder	Ingen garantilønn							
4302	Avdelingsleder	Ingen garantilønn							
4303	Fagarbeider	Garantilønn	350.800	357.200	360.700	364.900	376.300	413.000	423.000
		Tillegg for ansiennitet		6400	3500	4200	11400	36700	10.000
4304	Fagarbeider med særaldersgrense	Garantilønn	350.800	357.200	360.700	364.900	376.300	413.000	423.000
		Tillegg for ansiennitet		6400	3500	4200	11400	36700	10000
4314	Fagarbeider med fagskole	Garantilønn	372.800	379.200	382.700	386.900	398.300	433.000	443.000
		Tillegg for ansiennitet		6400	3500	4200	11400	34700	10000
4315	Fagarbeider med fagskole (særalder)	Garantilønn	372.800	379.200	382.700	386.900	398.300	433.000	443.000
		Tillegg for ansiennitet		6400	3500	4200	11400	34700	10000
4305	Konsulent	Ingen garantilønn							
4306	Kontormedarbeider	Garantilønn	297.275	302.775	305.575	308.575	316.675	362.975	364.975
		Tillegg for ansiennitet		5500	2800	3000	8100	46300	2.000

4307	Lærling	Se kap. 4							
4308	Maskinist	Ingen garantilønn							
4309	Revisor	Ingen garantilønn							
4310	Sekretær	Garantilønn	350.800	357.200	360.700	364.900	376.300	413.000	423.000
		Tillegg for ansiennitet		6400	3500	4200	11400	36700	10000
4311	Servicemedarbeider	Garantilønn	297.275	302.775	305.575	308.575	316.675	362.975	364.975
		Tillegg for ansiennitet		5500	2800	3000	8100	46300	2.000
4312	Tekniker	Garantilønn	297.275	302.775	305.575	308.575	316.675	362.975	364.975
		Tillegg for ansiennitet		5500	2800	3000	8100	46300	2.000

De ufaglærte stillingenes garantilønn er på alle nivåer regulert med det generelle tillegget på kr. 6.200. Det innebærer at de ulike ansiennitetstilleggene er uendret.

For de øvrige normerte stillingene er det derimot gjort en del andre endringer, som også berører ansiennitetstilleggene. Rent praktisk tar man utgangspunkt i den enkeltes lønn pr. 30. april 2019 og legger til det generelle tillegget på kr. 6.200. Så må det tas en sjekk på om den nye lønna som da fremkommer, faktisk minst utgjør den nye garantilønna for det aktuelle ansiennitetstrinnet. Hvis det ikke er tilfelle, må det fylles på, slik at lønna blir den nye garantilønna.

Det er grunn til å merke seg det tallet i oversikten over kostnadsrammen for oppgjøret som vi kaller «forventet lønnsglidning». Dette er den kostnaden partene forventer skal skje i form av lokal lønnsutvikling i 2019. I kostnadsrammen ligger det kun makrotall, altså tall for hele tariffområdet, slik at forventningen er knyttet til «gjennomsnittsbedriften».

Den lokale lønnsutviklingen omfatter vanligvis følgende:

- Kostnader som følger av ansiennitetsoppykk
- Høyere eller lavere lønn i forbindelse med at det rekrutteres nye arbeidstakere
- Lokale lønnsforhandlinger (f.eks. med hjemmel i kap. 3.3)

De to første punktene kan variere mye fra bedrift til bedrift, og i noen tilfeller kan de utgjøre så mye at de dekker hele den forventede glidningen for den aktuelle bedriften.

Det er nærliggende å bruke kap. 3.3 som hjemmel for en lokal lønnsforhandling for gruppe 1. Dette er en hjemmel for forhandlinger «på grunnlag av bedriftens økonomiske forhold». I dette begrepet ligger både bedriftens lønnsevne og økonomiske resultater, men også det å kunne rekruttere og beholde dyktige medarbeidere – altså å lykkes i arbeidsmarkedet.

En forventet glidning på 1,1 % for gjennomsnittsbedriften tilsvarer lokal lønnsutvikling på 1,65 % av bedriftenes lønnsmasse, dersom alt gis med virkning fra 1. mai.

Men det er altså en del forhold som gjør bildet litt mer sammensatt, og mange bedrifter avviker en del i forhold til det vi betegner som «gjennomsnittsbedriften». Vi viser til vedlegget med en del talleksempler.

Vi har så langt ikke berørt gruppe 2. For den gruppen skjer all lønnsdannelsen lokalt og fremkommer som glidning i kostnadsrammen.

Gruppe 2 hadde et lønnsoverheng til 2019 på 0,6 %. Hvis man baserer seg på en kostnadsramme for 2019 på 3,2 %, har en gjennomsnittsbedrift 2,6 % av lønnsmassen til rådighet for arbeidstakerne i gruppe 2 til lokale lønnsforhandlinger og evt. andre justeringer.

Pr. 1. mai, utgjør dette 3,9 %. Tidspunktet for lønnstillegg som gis, har alltid betydning for hvor mye de utgjør i inneværende års kostnadsramme.

I vedlegget er det også talleksempel som angår gruppe 2.

Bedrifter på Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter (Bedriftsavtalen)

Lokale lønnsforhandlinger 2019

Gruppe 1

Resultatet etter årets hovedtariffforhandlinger innebærer bl.a. at det gis et generelt tillegg på k. 6.200 til alle i gruppe 1 med virkning fra 1. mai 2019. Garantilønnssatser (minstelønnssatsene) og ansiennitetstillegg justeres også fra samme dato.

Rammen for årets oppgjør er på 3,2 %. I denne rammen ligger beregnet lønnsglidning på 1,1 %.

Glidningen er en prognose eller forventning om hva som kommer til å skje av lokal lønnsdannelse for gruppe 1 i løpet av 2019.

Glidningstallet omfatter både lønnsopprykk pga. gitte ansiennitetstillegg, endret lønn for nyansatte i forhold til den lønna som den de erstatter hadde og tillegg gitt i «særskilte» lokale lønnsforhandlinger, jf. kap. 3 pkt. 3.3.

Den lokale lønnsutviklingen i en gjennomsnittsbedrift forutsettes altså å utgjøre til sammen en årskostnad på 1,1 % av bedriftens lønnsmasse for gruppe 1 i 2019.

Fordi hele rammen utenom den forutsatte glidningen ble tatt ut i et generelt tillegg, bør bedriften forholde seg på følgende måte:

1. Ta utgangspunkt i at det skal forhandles lokalt for gruppe 1 med hjemmel i Bedriftsavtalens kap. 3.3, og at virkningstidspunktet for lønnsjusteringer som følge av dette skal være 1. mai 2019.
2. Lønsmassen for gruppe 1 (LG1) for 2018 multipliseres med 1,1 % og datojusteres ved å dele på 8 og multiplisere med 12 etter følgende formel:

$$(LG1) \times 0,011 : 8 \times 12$$

3. Denne utregningen gir et tall for forventet lønnsglidning i 2019 dersom lokale tillegg gis pr. 1. mai.

Hvis bedriften ikke har grunner til å overskride dette tallet i inneværende år, må det gjøres fratrekk for eventuelle ansiennitetsopprykk i 2019 og lønnsendringer som følge av nyansatte som erstatter tidligere ansatte (vær klar over at glidning også kan

være negative tall). For å finne årskostnaden for slike lønnsendringer må også de justeres for den datoen (måned) de faktisk finner sted. Bedriften bør også sjekke om eget faktisk lønnsoverheng til 2018 avviker fra det beregnede gjennomsnittet på 1,1 % og evt. justere også for dette.

Ved å gjøre disse grepene får bedriften tall på hvor stor lokal lønnsvekst det kan forhandles om for gruppe 1 med virkning fra 1. mai 2019. Bedriften har da også gjort sitt til at lønnsglidningen i 2019 blir som forventet.

Gruppe 2

For ansatte plassert i gruppe 2 skjer all lønnsdannelse lokalt. Det er beregnet et lønnsoverheng til 2019 på 0,6 % for gruppe 2.

Det betyr at dersom man skal være innenfor en kostnadsramme på 3,2 % også for denne gruppen, så har man 2,6 % av lønnsmassen for gruppe 2 (LG2) til rådighet for lokale lønnsgrep .

Det er Bedriftsavtalens kap. 3.2 som er forhandlingshjemmelen for lokale lønnsforhandlinger for gruppe 2, og der er hovedregelen at virkningstidspunktet for lønnsjusteringer er 1. mai.

Ved datojustering av 2,6 % til virkningsdato 1. mai blir dette 3,9 %.

Bedriften kan på bakgrunn av dette forholde seg på følgende måte:

1. Det gjøres en beregning av lønnsmassen for gruppe 2 (LG2) for 2017.
2. Lønnpott for gruppe 2 beregnes slik:

$$(LG2) \times 0,026 : 8 \times 12 = (LG2) \times 0,039$$

3. Også for gruppe 2 bør det gjøres justeringer av den beregnede lønnpotten pga. positive eller negative lønnsendringer som følge av nyansettelser. Det bør også tas i betraktning at lønnsoverhenget til 2019 for den enkelte bedrift kan avvike fra det beregnede gjennomsnittet på 0,6 %.
Forholder bedriften seg slik, er man innenfor en kostnadsramme for årets oppgjør på 3,2 %.

Talleksempel 1

Gruppe 1

Bedriften har 12 ansatte i gruppe 1 med en gjennomsnittslønn i 2018 på 400.000. Det utgjør en lønnsmasse (LG1) på 4.800.000.

3 av de ansatte fagarbeiderne får i løpet av 2019, i henholdsvis april, juli og oktober, opprykk fra 8- til 10-årstrinnet. Lønnsjusteringen som følge av dette ansiennitetsopprykket utgjør 36.700 for hver av dem. Men fordi de faller på ulike tidspunkter, blir kostnaden for inneværende år følgende:

April	$36.700 \times 9 : 12 = 27.525$
Juli	$36.700 \times 6 : 12 = 18.350$
Oktober	$36.700 \times 3 : 12 = \underline{9.175}$
Til sammen	<u>55.050</u>

2 nyansatte har fått til sammen 20.000 mer i lønn enn dem de erstattet. Begge ble ansatt i mars, så bedriften får følgende merkostnad for dem i 2018:

$$20.000 \times 10 : 12 = \underline{16.667}$$

Forutsetningen om 1,1 % glidning for gjennomsnittsbedriften tilsier i denne bedriften lønnsjusteringer med en årskostnad på $4.800.000 \times 0,011 = \underline{52.800}$ i løpet av 2019.

Det er allerede klart at bedriften får en økt årskostnad (lønnsglidning) på $55.050 + 16.667 = \underline{71.717}$ i 2018.

Bedriftens prosentvise glidning i 2019 blir $71.717 : 4.800.000 = 1,49 \%$, og den behøver dermed ikke å ta ytterligere grep for å oppfylle forutsetningen om en glidning på (minst) 1,1 %.

Samtidig er det klart at bedriften kan ha gode grunner til å måtte gi ytterligere lønnsjusteringer til sine ansatte. Det vil bidra til å øke den samlede glidningen i tariffområdet.

Talleksempel 2

Gruppe 1

Bedriften har 28 ansatte i gruppe 1 med en gjennomsnittslønn i 2018 på 495.000. Det utgjør en lønnsmasse (LG1) på 13.860.000.

3 av de ansatte fagarbeiderne får i løpet av 2018, i henholdsvis april, juli og oktober, opprykk fra 8- til 10-årstrinnet. Lønnsjusteringen som følge av dette ansiennitetsopprykket utgjør 36.700 for hver av dem. Men fordi de faller på ulike tidspunkter, blir kostnaden for inneværende år følgende:

April	$36.700 \times 9 : 12 = 27.525$
Juli	$36.700 \times 6 : 12 = 18.350$
Oktober	$36.700 \times 3 : 12 = \underline{9.175}$
Til sammen	<u>55.050</u>

2 nyansatte har fått til sammen 20.000 mer i lønn enn dem de erstattet. Begge ble ansatt i mars, så bedriften får følgende merkostnad for dem i 2018:

$$20.000 \times 10 : 12 = \underline{16.667}$$

Forutsetningen om 1,1 % glidning tilsier i denne bedriften lønnsjusteringer med en årskostnad på $13.860.000 \times 0,011 = 152.460$ i 2019.

Det er allerede klart at bedriften får en økt årskostnad (lønnsglidning) på $55.050 + 16.667 = \underline{71.717}$ i 2019.

For at bedriften skal nå opp til en glidning i 2019 på 1,1 %, mangler det $(152.460 - 71.717) = \underline{80.743}$.

Siden dette er tallet for den manglende årskostnaden for å nå opp i en glidning på 1,1 %, må det datojusteres hvis det skal gis i en lokal forhandling med virkning fra 1. mai 2018 - slik:

$$80.743 : 8 \times 12 = \underline{121.115}$$

Bedriften bør da invitere til lokal lønnsforhandling iht. kap. 3.3 om fordeling av kr. 121.115 og dermed bidra til at forutsetningen om en lønnsglidning i 2019 på 1,1 % holder.

Også i dette talleksempel har vi lagt til grunn en gjennomsnittsbedrift. Virkeligheten i den enkelte bedrift kan helt klart avvike fra dette, og den kan ha økonomiske grunner til å gi mer eller mindre i lokale lønnstillegg enn de forutsetningene vi har til gjennomsnittsbedriften.

Talleksempel 3

Gruppe 2

En bedrift har 5 ansatte i gruppe 2 som i 2018 hadde en samlet lønnsmasse på 3.000.000.

Gjennomsnittsbedriften vil legge til grunn en kostnadsramme på 3,2 % og dermed ha «til gode» 2,6 % til justeringer for de ansatte i gruppe 2.

Gruppe 2 forhandler årlig om lokale lønnstillegg med hjemmel i kap. 3.2, som forutsetter virkningstidspunkt 1. mai.

En årskostnad på 2,6 % blir dermed

$$2,6 \% : 8 \times 12 = \underline{3,9 \%}$$

ved uttak med virkningsdato 1. mai.

En lønnsmasse på 3.000.000 gir en lønnspott på

$$3.000.000 \times 0,039 = \underline{117.000}$$

Også denne bedriften forutsettes å ha andre hensyn å ta som kan påvirke i hvor stor grad den kan forholde seg til en forutsatt glidning for gruppe 2 på 2,6 %.