

LØNNSPROGNOSE 2017 – PRIVAT AVTALEOMRÅDE

Vedtatt av FU-P, 23. mars 2017

Gjennomsnittlig statistikkvekst for perioden 1.10.2016 – 1.10.2017 anslås for NITOs medlemmer i privat avtaleområde til 2,5 prosent.

Det er viktig å notere seg at størrelsen på reguleringene i 2017 vil variere stort mellom bedrifter, bransjer og virksomheter. I de deler av næringslivet som nå ser en bedret konkurranseevne og gode tider vil det kunne forventes en lønnsutvikling hvor kjøpekraften økes.

FU-P vil understreke at dette anslaget er et uttrykk for forventet gjennomsnittlig statistikkheving for perioden 1. oktober 2016 – 1.oktober 2017.

NITOs generelle lønnspolitikk

NITO bygger sin lønnspolitikk på tre pilarer:

- Lokal lønnsdannelse
- Individuell og differensiert lønn
- Markedsbasert lønnsnivå

1. NITO Privat

Lønnsutviklingen for NITOs medlemmer innen privat avtaleområde skjer gjennom de årlige, lokale lønnsforhandlingene.

Det er situasjonen for den enkelte bedrift som danner forhandlingsgrunnlaget. I 2017 som i 2016 vil situasjonen være vesentlig forskjellig mellom bedriftene.

Resultatet av de lokale forhandlingene er basis for summen av lønnstilleggene for NITO medlemmene i virksomheten (dvs "lønnsmasse" til fordeling).

NITOs tillitsvalgte i privat område fører en ansvarlig lønnspolitikk.

De tillitsvalgte forhandler med utgangspunkt i at NITOs medlemmer skal ha en rettmessig og rimelig andel av virksomhetens verdiskaping.

Dette er helt i tråd med NITOs lønnspolitikk, som baserer seg på lokal lønnsdannelse hvor lønnsoppgjørene tar hensyn til den enkelte bedrifts økonomi på en ansvarlig måte. Dette innebærer at vi det enkelte år kan registrere store variasjoner i resultatene av forhandlinger for ingeniører i privat område.

2. Statistikk-stigning 2015 - 2016

NITOs lønnsstatistikk for privat avtaleområde viste en generell økning på 1,7 prosent fra 1.10.2015 til 1.10.2016, og en økning for identiske personer på 2,3 prosent.

3. Arbeidsmarkedet

Ved innganger til 2017 er de økonomiske utsiktene i et globalt perspektiv svært sammensatt og preget av motsetninger. Oljenedturen og svak internasjonal etterspørsel preger fortsatt norsk økonomi. Med ny president i USA, Storbritannias uttreden av EU, nasjonalistiske strømninger i flere store økonomier og et stadig viktigere Kina, er det vanskelig å komme med klare predikasjoner. I en liten åpen

økonomi som den norske er arbeidsmarkedet avhengig av etterspørsel etter norske varer ute og norske produsenters konkurranseevne på hjemmebane.

Det er fortsatt lav aktivitet innen oljeservice i forhold til den oljeboomen som vi opplevde frem til 2014, men aktiviteten har begynt å ta seg noe opp. Dette skyldes både en viss økning av oljeprisen, og at etterslepet som har oppstått som følge av år med utsettelse av vedlikehold på installasjonene nå begynner å få konsekvenser. I tillegg har leverandørindustrien satt i gang flere forbedringsprosjekter for å øke effektiviteten og derved redusere kostnader for operatørselskapene.

Produktivitetsforbedring i prosjektene er gjerne over 30 %, og «break even» kostnader i nye felt er redusert tilsvarende. Dette har ført til at flere felt som tidligere ikke var lønnsomme å bygge ut, nå vil bli realisert. Eksempel på dette er Johan Castberg i Barentshavet hvor kostnadene ved utbygging er redusert fra rundt 100 milliarder til ned mot nærmere 50 milliarder.

Denne produktivitetsøkningen vil bli et viktig argument ved årets lønnsforhandlinger. Våre medlemmer må kunne forvente at innsatsen og resultatene som er oppnådd skal være et signal om at tiden nå er inne for ta igjen noe av den tapte kjøpekraften og reallønnsnedgangen som bransjen har vært utsatt for de siste 3 årene.

I følge NITOs behovsundersøkelse fra januar i år sier om lag hver tredje arbeidsgiver, som har deltatt i undersøkelsen, at det er vanskelig eller svært vanskelig å rekruttere den ingeniørkompetansen de ønsker, på tross av at det er over 10 000 personer med ingeniør- og ikt-fag bakgrunn som er arbeidsledige eller på arbeidsmarkedstiltak. Arbeidsgiverne svarer at det er vanskelig å få tak i den ingeniørkompetansen de har behov for. Og 48 prosent svarer at det mangler ingeniører med den riktige fagkombinasjonen. Slik NITO tolker disse funnene er det behov for å få tilpasset mye av den tilgjengelige ingeniørkompetansen som går ledig til de behovene arbeidsgivere har. Det er derfor viktig med en satsing fra alle arbeidslivets parter på etter- og videreutdanning slik at blant annet ingeniører kan få justert sin kompetanse til arbeidslivets behov, istedenfor å gå ledig.

Frontfaget (LO-NHO) fullførte sine forhandlinger den 15. mars, med et resultat på 2,4 prosent årslønnsvekst.

SSBs prognoser for den økonomiske utviklingen i 2017

	<i>Prosentvis økning fra året før</i>
BNP fastlands-Norge	1,5
Årslønn	2,3
Konsumprisindeks (KPI)	2,0
Arbeidsledighet (nivå)	4,4
Pengemarkedsrente	1,0

Kilde: SSB (mars 2017)

4. Gjennomføring av lokale forhandlinger

Når det gjelder gjennomføringen av de lokale lønnsforhandlingene, vil FU-P minne om viktigheten av at de lokale parter har en mest mulig objektiv oppfatning av bedriftens faktiske situasjon, jf. Overenskomstens pkt. 3-1, 3. ledd. Se nedenstående.

Overenskomstens kapittel 3-1, Generelle forhold – lokale forhandlinger (Sammenfallende kriterier for områdene NHO, Virke og Samfo).

For å få en best mulig start i de lokale forhandlingene, vises det til innholdet i følgende sentrale **Overenskomstbestemmelser, kapittel 3:**

Pkt. 3-1, 4. ledd:

De lokale parter skal på forhånd eller som innledning til forhandlingene søke å komme fram til felles forståelse av hvordan kriteriene i 1. og 2. ledd skal forstås.

De sentrale parter vektlegger nødvendigheten av at de lokale parter tar denne «kommunikasjonsbestemmelsen» på alvor. Arbeidet med felles forståelse av forhandlingskriteriene må innarbeides som fast rutine.

Det registreres hvert år at årsak til lokale lønnstvister blant annet har hatt sitt utgangspunkt i at partene lokalt ikke har vektlagt tilstrekkelig betydningen av denne bestemmelsen.

Pkt.3-1, 1. ledd:

Bedriftens økonomiske stilling, produktivetsmessige utvikling og konkurransesituasjon er sentrale forhold i de lokale lønnsforhandlingene.

Det er i denne sammenheng viktig at tillitsvalgte og bedriftens representanter har en solid og realistisk oppfatning av bedriftens økonomiske status, jf. nevnte pkt. 3-1, 3. ledd. Dette er temaer som bør diskuteres før selve forhandlingene setter i gang, for eksempel i et drøftingsmøte.

Pkt. 3-1, 2. ledd gir følgende uttrykk for en bedriftsgruppes lønnsnivå:

Lønnsnivået for en bedrifts ingeniører/teknikere skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold under hensyntagen til det alminnelige lønnsnivå for tilsvarende funksjonærgrupper.

Spørsmålet blir; hvor finnes referansen ... «alminnelig lønnsnivå for tilsvarende funksjonærgrupper?»

NITOs lønnsstatistikk for privatansatte gir det beste utgangspunkt for realistiske oppfatninger om NITO medlemmenes lønnsforhold.

Bedriftene vil nok i en del tilfeller mene denne ikke er god nok, men da bør den tillitsvalgte vise statistikken, både historisk og ikke minst svarprosenten. I tillegg lager NHO egen statistikk som i enkelte tilfeller kan være til hjelp for de lokale parter (at man enes om å bruke flere statistikker som ofte verifiserer hverandre).

Pkt. 3-1, 3. ledd:

Partene er enige om at NITOs lønnsstatistikk er ett av flere relevante momenter i forhold til gjennomføringen av lokale lønnsforhandlinger.

Det ble i Overenskomstforhandlingene 2014 avtalt at NITOs lønnsstatistikk bør presiseres som et av kriteriene i de lokale lønnsforhandlingene. Det betyr at NHO anerkjenner statistikken og mener sammen med NITO at dette skal være

med i den totale vurderingen av lønnsnivået for medlemmene av NITO (se også kommentar under pkt. 3-1, 2. ledd).

Fra **Overenskomstens pkt. 3-2 Individuelle forhold** nevnes sentrale utdrag:

2. ledd: Medlemmenes lønn skal fastsettes individuelt etter saklig vurdering av kompetanse, dyktighet, resultatoppgjør og stillingens ansvars- og arbeidsområde.
I denne vurderingen skal det ikke forskjellsbehandles på grunnlag av kjønn.
Partene enige om at ytterligere kriterier kan fastsettes av bedriften etter drøftinger med de tillitsvalgte.
Det presiseres at her må de tillitsvalgte gjerne ta et initiativ dersom de mener det er kriterier som bør være brukt i bedriften, men som pr. i dag ikke er blitt diskutert.
3. ledd Partene er enige om at også arbeidstakere som er fraværende grunnet langvarig sykdom skal få en lønnsvurdering (tilsvarende som er på de med foreldrepermisjon).
4. ledd: Individuell lønnsfastsettelse forutsetter dialog, for eksempel lønnsamtale. Leder skal gi medarbeider tilbakemelding om foretatt vurdering jf. vurderingskriteriene (2. ledd), begrunnelsen for denne vurderingen og de lønnsmessige konsekvenser. Medarbeideren må gis anledning til å kommentere vurderingen.
NITO presiserer viktigheten av lønnsamtaler og at dette er et viktig redskap for bedre lønnsutviklingen til det enkelte medlem. [Les mer om lønnsamtaler på NITOs nettsider.](#)
6. ledd: Tillitsvalgtarbeid gir kvalifikasjoner som også inngår i denne vurderingen. Det er altså blitt presisert at tillitsvalgtarbeid ikke bare normalt gir kvalifikasjoner.
7. ledd: Lønnsdifferensieringen mellom tilsvarende funksjonærgrupper/NITO medlemmene skal tilstrebes foretatt så rettferdig som mulig under hensyntagen til de fastsatte retningslinjer for individuell lønnsfastsettelse.
- Siste ledd: Skjevhetjustering skal kunne foretas til et hvilket som helst tidspunkt. Tillitsvalgte kan også ta opp slike spørsmål med bedriften.

Medlemmer i bedriftsgruppe og enkeltstående medlemmer vil i prognosematerialet kunne finne opplysninger som kan være nyttige i lønnsamtalene som blir gjennomført i den enkelte bedrift. I tillegg vil vi presisere nytten av å bruke NITOs nettsider for å holde seg oppdatert på hva som skjer i lønnsoppgjørene 2017.

I bedrifter hvor direkteavtaler regulerer medlemmenes lønns- og arbeidsforhold, vil lønnsforhandlingsbestemmelsene kunne ha forskjellige henvisninger i de ulike avtalene. Prinsippene om lokale lønnsforhandlinger er de samme.

4.1 NITOs lønnsstatistikk

Det gjennomsnittlige (alminnelige) lønnsnivået for bedriftsgruppen sier NITOs lønnsstatistikk en god del om.

I denne sammenheng er det grunn til å minne om at lønnsstatistikkenes utsagnskraft blir styrket jo flere som besvarer statistikk skjemaet.

Dette er viktig. Her har både enkeltmedlemmer og grupper et felles ansvar.

Erfaringsmessig er det en god investering å sette seg godt inn i Overenskomstens bestemmelser, samt lønnsstatistikkenes tabeller og forklaringer. Det vil også være mulig å hente ut mer spesifikk statistikk enn det som ligger på NITOs nettsider ved direkte henvendelse til NITOs sekretariat.

4.2 Kunnskap om egen bedrift og bransje

Forutsetningen for det best mulige forhandlingsresultat er solid kunnskap om egen bedrifts faktiske situasjon. Det kan ikke gjentas ofte nok; lokale parter må arbeide seg fram til en felles oppfatning om bedriftens faktiske forhold!

Dessuten vil det ofte i forhandlingene være behov for «kreativitet» for å komme ut av en fastlåst situasjon.

I stedet for et brudd i forhandlingene kan et godt alternativ være at partene enes om en kort tenkepause hvor man blir enige om å utarbeide alternative løsninger. Et alternativ er at partene skriver en protokoll med noen intensjoner for fremtidige lønnsforhandlinger.

Kunnskap om egen bransje er også viktig å ha med seg. Slik kunnskap er egnet til å underbygge realiteter.

Summen av kunnskap, tålmodighet og kreativitet er en nødvendighet i lokale forhandlinger.

Gode resultater i lokale lønnsforhandlinger er et produkt av interesse, godt forarbeid, kunnskap, kreativitet, tillit og ikke minst betydelig tålmodighet.

Vel forberedte og interesserte tillitsvalgte representere i forhandlinger et positivt bidrag til forhandlingsklimaet. Dette inngir tillit og respekt som er avgjørende i forhandlinger.

Denne type medlemmer og tillitsvalgte er samtidig gode partnere til bedriftens representanter i å kunne formidle og samtidig kunne skape plattformer for dialog.

4.3 Innrapportering av resultatet fra de lokale forhandlingene

[Det er ønskelig at bedriftsgruppeleder innrapporterer resultatet av det lokale lønnsoppgjøret \(samlet hva bedriftsgruppen fikk\) på NITOs nettsider.](#)

Forhandlingsutvalget for privat avtaleområde ønsker bedriftsgruppene lykke til med de forestående lokale lønnsforhandlinger.

Med hilsen

FU - P

Forhandlingsutvalget privat