

Hvordan gjennomføre årlige lønnsforhandlinger?

I FLT's tariffavtaler står det at det skal alltid være årlige lokale lønnsforhandlinger. Det betyr at du har hjemmel til å sette spørsmålet om lønn og lønnsutvikling på dagsordenen hvert eneste år. Samtidig åpner tariffavtalene for å drøfte bedriftens bedriftens lønnspolitikk.

Her er det du trenger å vite for å få til dette på egenhånd!

Hvordan foregår årlige lønnsforhandlinger?

Det første som skjer er alltid de sentrale forhandlingene. Her forhandler LO og arbeidsgiverorganisasjonene (NHO, Virke mv) fram sentrale bestemmelser. Resultatet fra de sentrale forhandlingene gjelder for alle som er omfattet av den overenskomsten forhandlingene gjelder.

Etter sentrale forhandlinger kommer de lokale lønnsforhandlinger i den enkelte bedrift. Her må du som tillitsvalgt må spille en aktiv rolle.

I hovedsak er det to typer lokale forhandlinger, etter hvilken avtale du skal forhandle på. FLT har flest medlemmer på overenskomst for arbeidsledere og tekniske funksjonærer. De øvrige avtalene ligner veldig på den for tekniske funksjonærer, og framgangsmåten for avtaler som gjelder f.eks hotell/restaurant eller ASVL-bedrifter, er derfor mer eller mindre lik.

1. I Arbeidslederavtalen reguleres lønnsoppgjøret av et *retningsgivende tall*. De lokale partene kan bli enige om å fravike denne prosentvise reguleringen og heller bruke et annet beregningsgrunnlag. I Dine verktøy finner du en film som forklarer mer om retningsgivende tall og hvordan det beregnes.

2. De øvrige gjennomfører årlige lokale lønnsforhandlinger der bedriftens situasjon legges til grunn for reguleringen av lønnsnivå og lønnsutvikling. Man snakker om «de fire kriterier»* som er bedriftens

- økonomi
- produktivitet
- framtidsutsikter
- konkurranseevne

I de lokale lønnsforhandlingene forhandler du som tillitsvalgt og arbeidsgiver om et generelt tillegg, det vil si et tillegg som skal gis til alle de organiserte medlemmene underlagt overenskomsten. Partene kan også avtale at en viss prosent eller et kronebeløp skal brukes til individuelle justeringer. Men dette bør da være etter objektive og målbare kriterier i tråd med et etablert lønssystem i bedriften. Som tillitsvalgt har du ikke krav på å delta i selve fordelingen for de enkelte ansatte, men du skal bli forelagt resultatet.

* I ASVL-overenskomsten nevnes ikke alle fire kriteriene, men man snakker om bedriftens økonomi. Likevel kan bedriftens produktivitet, framtidsutsikter og konkurranse påvirke bedriftens økonomiske situasjon også der.

Merk: Korrigeringer i lønn ved endring av stilling, og eventuelle skjevhetss- og etterslepsjusteringer o.l., bør tas utenom de ordinære lønnsforhandlingene.

FØR forhandlingene

1. Få nødvendig underlag fra bedriften i god tid. Be arbeidsgiver om å få dokumentasjon om medlemmenes lønn i god tid før forhandlingene. Dette er de pliktig til. Dokumentasjonen er nødvendig for at du skal kunne framføre krav på vegne av medlemmene. Du skal også be om å få:

- Informasjon om hvilken økonomisk ramme bedriften har lagt til grunn for FLT's gruppe, og for sammenlignbare grupper i lønnsforhandlingene.
- Oversikt over medlemmenes innplassering i NHOs lønnsstatistikk.
- Bransjevis tall og annen statistikk (dette kan du også hente hos [Statistisk sentralbyrå](#) for å få en indikasjon på hvor man bør ligge i de ulike stillingene i ditt område).

Bedriften skal også legge fram vurderinger av de fire kriteriene, beskrevet slik at de kan sammenlignes fra år til år. Dette gjøres ofte som et innledende møte noen dager før forhandlingene starter, for alle fagforeningene i bedriften samlet. Dersom arbeidsgiver ikke tar initiativ til dette, be om en gjennomgang av de fire kriterier og vis eventuelt til overenskomsten. Formålet med gjennomgangen er å:

- Få en felles forståelse av bedriftens økonomiske situasjon, framtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne
- Bli enige om hvilke begreper man vektlegger
- Få en felles forståelse av hva disse begrepene betyr. Det er lov å be om forklaring – ikke alle er økonomer
- Passe på at de samme størrelsene benyttes hvert år

Med dokumentasjonen og annen informasjon du får, har du det underlaget du trenger for å jobbe med kravene, prioriteringer dere gjør og til å forankre dette hos medlemmene. Da har dere også et godt utgangspunkt for konstruktive forhandlinger.

2. Utarbeide krav i bedriftsgruppen. Tenk igjennom hvilke krav dere vil stille. Skal du forhandle fram et generelt tillegg for alle i gruppen, bør du se hen til:

- 1) resultatet fra frontfaget (lønnsoppgjøret fra Fellesforbundet og Norsk Industri)
- 2) lønnsvilkårene for andre grupper i bedriften
- 3) alminnelig lønnsnivå for andre som omfattes av samme overenskomst
- 4) lønnsnivå innenfor samme bransje, både der bedriften er lokalisert og i landet for øvrig

Bruk tilgjengelig statistikk og kontaktnett i andre bedrifter for å skaffe den informasjonen du trenger.

3. **Forankre kravene i medlemsmøte.** Her er det prinsippene som skal forankres, ikke den enkeltes krav, av hensyn til personvern.
4. **Tenk alternative løsninger.** Resultatet blir aldri likt kravet. Bli enige om ramme og innretning, og vær forberedt på mulige utfall av forhandlingen.
5. **De fire kriteriene.** Er du usikker på hvordan du skal tolke den informasjonen bedriften legger fram, kan du be om et møte med arbeidsgiver før forhandlingene. Formålet med dette er kort og greit å få en felles forståelse av hva tallene faktisk betyr og hvordan de kan sammenlignes med eldre tall.

UNDER forhandlingene

Selve lønnsforhandlingene foregår som oftest mellom ledelsen i bedriften og hver enkelt fagforening hver for seg.

1. **Overlever kravene fra FLT under forhandlingen.** Både lønnstilbud fra bedriften og krav fra foreningene skal ta utgangspunkt i de fire kriterier.
2. **Forhold deg til avtalte regler.** Dette er alfa og omega. Vær ærlig og redelig overfor motparten. Under forhandlingene må du kunne teste ut løsninger, utveksle informasjon mv for å kunne bli enige og forhindre konflikt. Farer du med løgn vil du ikke ha tillit neste gang.
3. **Vurder andre ting å forhandle om.** Dersom bedriften er helt låst mot å gi høyere lønn kan det være aktuelt også å forhandle om ting som pensjon, forsikringer, fleksitidsavtaler, treningstilbud mv. Ha gjerne en forberedt protokoll med de tillitsvalgte standpunkt inn i møtet.
4. **Reelle forhandlinger?** Om dere føler at dere ikke kommer til orde eller blitt hørt, kan det være at det ikke blir ført reelle forhandlinger. Det er i så fall et avtalebrudd som kan tas videre til forbundet.

ETTER forhandlingene

Det er arbeidsgiver som skal informere de ansatte om forhandlingsresultat, slik at dere kan slippe å gå i front med et forhandlingsresultat dere egentlig ikke er fornøyd med.

Det skal skrives protokoll fra forhandlingene og signeres av alle parter. Dette er ekstra viktig hvis dere ikke har blitt enige. Da skal dere skrive en *uenighetsprotokoll* som tydelig viser partenes syn i saken og hva dere er uenige om. Uenighetsprotokollen er grunnlag for videre veiledning fra forbundet.

Dersom dere er uenige om f.eks. kroner og øre etter at begge parter har ført fram sine argumenter, skal dette også protokolleres. Men husk: Dette er ikke en uenighet som dere kan ta videre, siden det ikke er noe avtalebrudd, men en såkalt interesseløstvist. Her kommer arbeidsgivers styringsrett inn.

Send gjerne inn alle protokoller til forbundet. Det er viktig informasjon for forbundet og kan gi et viktig historisk bilde på samarbeidsklima mellom ledelse og tillitsvalgte i en bedrift.