

Torgeir Aarvaag Stokke

Etableringen av kriterier for lokale forhandlinger i privat sektor

Torgeir Aarvaag Stokke

Etableringen av kriterier for lokale forhandlinger i privat sektor

© Fafo 2012
ISSN 0804-5135

Trykk: Allkopi AS

Innhold

Forord	5
Innledning	6
Bakteppe	7
De fem kriteriene	9
De fire kriteriene	12
Fire kriterier utenfor LO-NHO	14
Tre og færre kriterier	15
Noen erfaringer	16
Referanser	18
Vedlegg 1 §11 og §12 Verkstedsoverenskomsten 1982	19
Vedlegg 2 § 7.2 Verkstedsoverenskomsten 2010	24
Vedlegg 3 Fra Spekteroverenskomstene del A 2010–2012, V 2 «De lokale lønnsforhandlingene»	26

Forord

Formålet med dette notatet er å gi en historisk fremstilling av kriteriene for lokale forhandlinger i privat sektor, samt hvilke motiver partene har hatt for fremforhandlingen av slike kriterier. Det legges særlig vekt på perioden fra 1982, da denne typen kriterier for første gang ble tatt inn i flere av de store tariffavtalene i industrien, og frem til slutten av 1990-tallet. I denne perioden fikk de fleste tariffavtaler i privat sektor kriterier for lokal lønnsdannelse. Antall kriterier, og innholdet i disse, varierer mellom tariffavtalene, og notatet gir en gjennomgang av hvilke formuleringer som ligger til grunn i de ulike avtalene. I notatet diskuteres også bakgrunnen for innføringen av denne typen kriterier; lønnsglidningen på 1970-tallet og erfaringene fra lønnsoppgjørene i 1978, 1980 og 1981 knyttet til om og hvordan lønnsglidningen skulle adresseres. Avslutningsvis drøftes noen erfaringer med kriteriene og deres betydning for den lokale lønnsdannelsen.

Arbeidet med notatet er finansiert av Arbeidsgiverforeningen Spekter og Norsk Industri.

Notatet er skrevet av Torgeir Aarvaag Stokke, og ble sluttført i desember 2011. I forbindelse med arbeidet er det gjennomført intervjuer/samtaler på sentralt og lokalt nivå, og vi takker informantene som delte sine erfaringer med Torgeir. Korrektur og grafisk tilrettelegging er gjort av Fafo i januar 2012.

For Fafo
Oslo, 18. januar 2012
Kristine Nergaard

Innledning

Dette notatet har som formål å gi en historisk fremstilling av kriteriene for lokale forhandlinger i privat sektor. Tariffavtalene inneholder gjerne en rekke kriterier for lokal lønnsdannelse, blant annet relatert til stillingskategorier/kompetanse, garantiordninger, ansiennitet, dyktighet osv. Kriterier varierer mellom tariffavtaler, og de kan være vanskelige å sammenstille både ut fra overenskomstens tekst, fremvekst og lokal praksis. Derimot er det etter hvert blitt enklere å skille ut kriteriene for den delen av lønnsdannelsen som foregår gjennom lokale kollektive forhandlinger. Slike kriterier gjenfinnes i minstelønnsavtaler og avtaler uten lønnssetser i store deler av arbeidsmarkedet, og er i denne sammenhengen ofte samlet i grupper av fem, fire eller tre kriterier. Det er fremveksten av disse gruppene samt partenes motiver for slike fremforhandlinger som er tema for notatet.

Teknisk sett er det vanlig å forstå den samlede lønnsveksten i et tariffområde som summen av tariffmessige tillegg og lønnsglidning (lokal lønnsvekst, jf. LO-N.A.F. 1963:47). Den siste beregnes som en residual av de to første (NOU 1988: 24, s. 94). Det er derimot vanskeligere å skille ut de lokale forhandlingenes betydning for lønnsglidningen.

Hvis en likevel skal gjøre et begrepsmessig forsøk, kan det skilles mellom tre viktige tariffmessige kilder for lokale forhandlinger (Verkstedsoverenskomsten brukes her som eksempel). For det første forhandlinger om tillegg til minstelønn, hvor arbeidstakere kan la seg representere av tillitsvalgte. For det andre «frie forhandlinger» om ulike former for akkord. Og for det tredje forhandlinger om akkordavsavn (mangelen på akkord). I industrien vokser forhandlingsbestemmelser om disse forholdene frem i etterkrigstiden, ikke minst i tilknytning til arbeidet med rasjonalisering og produktivitetsvekst. Det er spesielt den andre og tredje formen for forhandlinger som forklarer lønnsglidningen på 1950- og tidlig 60-tallet (Aarvig 1964). Fra 1960- til 1970-tallet synker akkordvolumet markant i flere bransjer (Seierstad 1982:112; NHO 1999:7), parallelt blir likevel den lokale forhandlingsretten mer formalisert i tariffavtalene slik at den fremstår som tydelig og uomtvistelig.

Her skal retten til lokale forhandlinger forstås som grunnlaget for forhandlinger om en økonomisk ramme. Som regel forhandles det lokalt først om en slik ramme, deretter forhandles det om hvor mye som skal fordeles som lokalt generelt tillegg, hvor mye som skal gå til enkeltgrupper og hvor mye arbeidsgiver skal få disponere over. Lokale forhandlinger i regi av arbeideravtaler vil ofte resultere i generelle tillegg, mens innslaget av gruppetillegg og tillegg som arbeidsgiver kan fordele ofte finnes i regi av funksjonæravtalene.

Bakteppe

For å forstå bakgrunnen til det som i første omgang er fem kriterier for lokale forhandlinger, må en minst tilbake til forholdene før 1978-oppjøret. På dette tidspunktet lå lønnsglidningen på rundt 7 prosent, og arbeidsledigheten var svært lav (jf. figur 1). Det var ikke mulig å oppnå noen enighet om tiltak mellom LO og N.A.F. som kunne begrense lønnsglidningen. Samtidig var det ikke slik at all lønnsglidning var uønsket fra arbeidsgiversiden, administrerende direktør i N.A.F. Kåre Selvig skilte vinteren 1977 mellom «positiv» og «negativ» glidning (Dahl 1989:147). Den positive lønnsglidningen hadde sammenheng med ansiennitetstillegg, personlig økt innsats i bedrifter med prestasjonslønnssystemer og lønnsglidning på grunn av stramt arbeidsmarked. Den negative lønnsglidningen, som utgjorde hoveddelen av den samlede glidningen, hadde sammenheng med rent «lønnspress» fra arbeidstakerne under henvisning til lønnsstatistikk, henvisning til lønnsnivå i andre bedrifter og økte akkordtillegg uten grunnlag i økt arbeidsinnsats.¹ Slik lønnsvekst var nettopp knyttet til lokale forhandlinger, hjemlet i lokale eller landsdekkende tariffavtaler. Disse hadde opprinnelig basis i produktivitetsvekst, men fremsto nå som løsrevet fra slik vekst. Forholdet kan illustreres med Verkstedsoverenskomsten fra 1980, hvor den første delen av en nokså ny bestemmelse i § 11 lød:

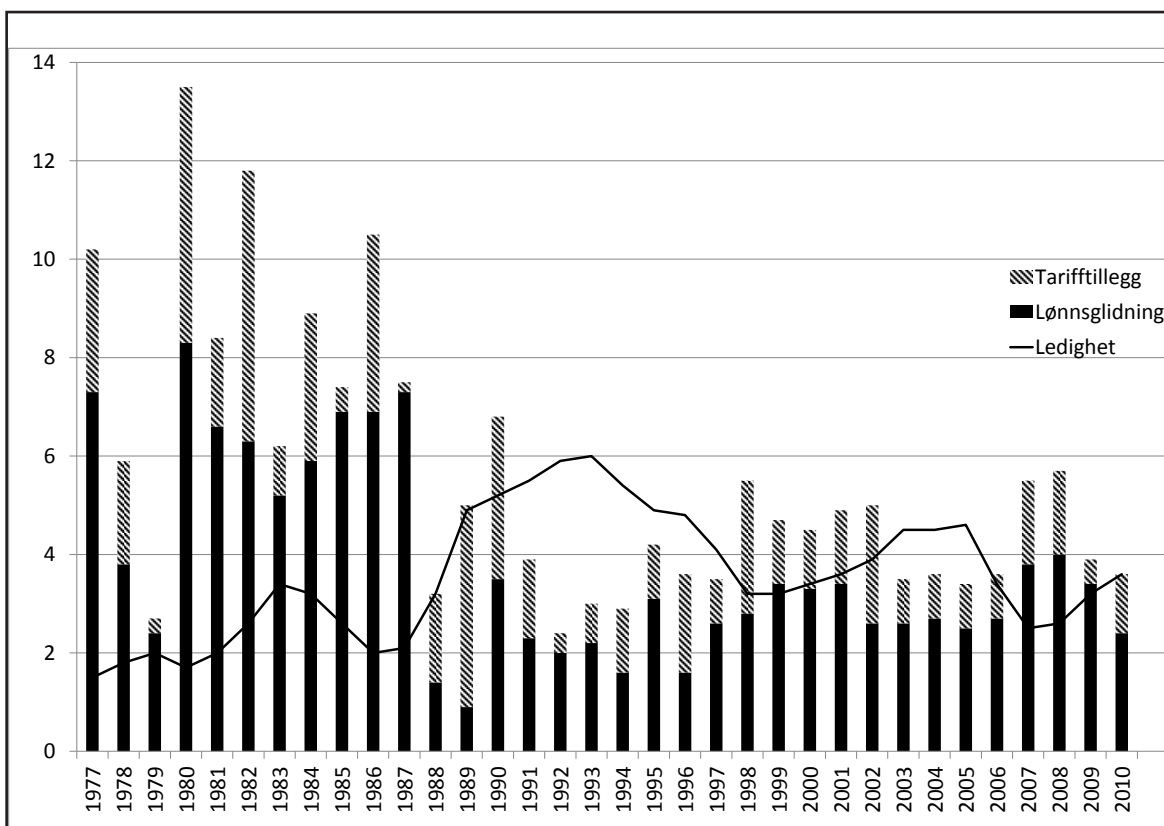
«a) Forskjellige typer lønnssystemer som tidlønn/fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne anvendes. Hvis partene ikke blir enige om hvilket lønnssystem som skal anvendes, kan bedriften sette arbeidet ut på akkord.

b) Avtaler om lønnssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, hvis en av partene krever det også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.

c) Oppnås ikke enighet om satsene i et lønnssystem, betales 60% av sist kjente kvartals fortjeneste for henholdsvis fag, spesial, og hjelpe-arbeidere ved bedriften. Det forutsettes 60% av den tilsvarende arbeidsytelsen.»

¹ Det tas ikke for gitt at dagens arbeidsgiverparter gjør samme vurdering av «positiv» og «negativ».

Figur 1. Tariffmessig lønnsvekst og lønnsglidning i industrien samt arbeidsledighet, 1977–2010²



Tariffrevisjonen i 1978 endte med tvungen lønnsnemnd, hvor spørsmål om begrensninger i lønnsglidningen ble avvist av Rikslønnsnemnda. Noe av grunnen til avvist var LOs krav om en lavtlønnsgaranti – denne ble tilsvarende avvist av nemnda. I tråd med nemndas konservative praksis når det gjelder tariffbestemmelser valgte altså nemnda heller å avvise to nydannelser enn å inkludere dem i tariffavtalene. Høsten 1978 ble det så innført lønns- og prisstopp, noe som kan forklare den lave lønnsglidningen for 1978 og 1979, vist i figur 1 (muligens representerer lønnsveksten i 1980 en viss kompensasjon, men ledigheten er fortsatt lav).

I den samordnede delen av 1980-oppgjøret kom spørsmålet om begrensning av glidningen igjen opp. Riksmeklingsmannen hadde ikke tilsvarende konservative syn på utviklingen av tariffavtalene som Rikslønnsnemnda, og kombinerte en begrensning av lønnsglidningen i favør av N.A.F. med en lavtlønnsgaranti slik LO krevde. Glidningskonstruksjonen gikk ut på at hvis lønnsglidningen (uten lokale garantitillegg m.m.) oversteg 3 prosent i 1980, så skulle det innføres et tak på lokale forhandlinger i tariffåret 1981–1982. Da lønnsstatistikken for 1980 forelå, hevdet N.A.F. at taket måtte innføres, siden den anvendte definisjonen av glidning i 1980 var høyere enn 3 prosent. LO bestred selve lønnsstatistikken, og partene klarte ikke å bli enige. Dermed ble det igjen tvungen lønnsnemnd, og Rikslønnsnemnda var tvunget til å ta stilling til spørsmålet om tak på glidningen. Nemnda innførte et tak på (maksimalt) kr. 1,50 for de lokale forhandlingene (formulert som ved bedrifter hvor det var avtalt eller fast praksis med «... vurdering og eventuelt regulering av fortjenestenivået») i perioden 1. april 1981 til og med 31. mars 1982.

² Lønnsveksten er hentet fra rapportene til Det tekniske beregningsutvalget, arbeidsledighet er fra Statistisk sentralbyrå sine arbeidskraftundersøkelser.

De fem kriteriene

1982-oppgjøret var forbundsvist, med revisjon av Verkstedsoverenskomsten som frontfag for minstelønnsavtalene. Forhandlingene og meglingen er blitt beskrevet som svært tøffe.³ Det første temaet som Mekaniske Verksteders Landsforening (M.V.L.) måtte gi seg på, var et fortsatt tak på lønnsglidningen.⁴ Ett element fra Rikslønnsnemndas kjennelse klarte M.V.L. å beholde – at det bare skulle være lokale forhandlinger én gang i året. Tidligere var det ikke satt noe tall eller noen begrensning, og to til fire forhandlingsrunder var ikke uvanlig. Norsk Jern- og Metallarbeiderforbund (NJMF) hadde som mottrekk forsøkt å få inn formuleringen «minst» i forbindelse med hvor mange ganger det årlig skulle føres lokale forhandlinger, men nådde ikke frem i meglingsforslaget og heller ikke siden.

Et annet område hvor M.V.L. var fornøyd med endringer, var senkingen av betaling (og arbeidsytelse) under dagtidssituasjoner («dagsing») fra 60 til 45 prosent. Vurderingen var at et høyere inntektsbortfall ville redusere bruken av dette virkemiddelet. I 1986 kom det i tillegg inn en bestemmelse om at NJMF (Fellesforbundet) og M.V.L. (Norsk Industri) ikke kunne gi økonomisk støtte til de lokale partene under en dagtidssituasjon. Bestemmelsen traff imidlertid ikke lokale klubbmidler o.l., disse kan ha oppsparte midler nettopp for virkemidler som dagtidssituasjoner. Det er videre et åpent spørsmål om reduksjon til 45 prosent nå i ettertid er vel så effektivt som 60 prosent, siden moderne produksjonsformer og logistikk uansett gjør bedriften sårbar for selv svært små reduksjoner. I 1982 uttalte likevel arbeidstakerparten NJMF at reduksjonen til 45 prosent var «... en skuffelse».

Det tredje området hvor M.V.L. fikk gjennomslag, var kriterier for lokale forhandlinger. Dette kravet dukket sannsynligvis opp underveis, som en sekundær strategi for kravet om en fortsatt «tak»-konstruksjon. De aktuelle formuleringene ble satt inn i Verkstedsoverenskomsten som en ny bestemmelse i begynnelsen av § 11 Lønssystemer. Innføringen fant også sted i de øvrige «tunge» tariffavtalene til NJMF, så som Bil, Fly-, Radio-, Karosseri- og STK-overenskomstene.⁵ Formuleringene lød:

«a) Forskjellige typer av lønssystemer som tidlønn/fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne anvendes. Hvis partene ikke blir enige om hvilket lønssystem som skal anvendes, kan bedriften sette arbeidet ut på akkord.

b) Avtaler om lønssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, hvis en av partene krever det, også med organisasjonenes hjelp, før oppsigelse finner sted.

³ Se NJMFs beretning 1982 og Høgsnes (1994:327).

⁴ N.A.F. må dermed ha gjort en usedvanlig dårlig avtale i 1980, siden lavtlønnsgarantiene er blitt stående som permanente bestemmelser i overenskomstene.

⁵ Gullsmedfag-overenskomsten var sannsynligvis også omfattet. Denne samt Radio- og Karosserioverenskomstene er senere gått inn i Verkstedsoverenskomsten mens STK-overenskomsten heter Nexans-overenskomsten i dag.

c) En gang i hvert avtaleår skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i lokal avtale. Partene kan i forbindelse med den årlige vurdering avtale at et eventuelt tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegget blir utbetalt senere i avtaleåret.

d) Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidssutsikter, konkurransevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjonen. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som framgår av foregående setning. Ved regulering skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

e) Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, betales 45 % av sist kjente kvartals fortjeneste for henholdsvis fag-, spesial- og hjelpearbeidere ved bedriften. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse.»⁶

NJMF har i sine beretninger ikke kommentert det som her ble de fem kriteriene for lokale forhandlinger. N.A.F. og M.V.L. hadde derimot store forventninger til avtaleformuleringene (se også Aarvig & Erikstad 1989:13). På Centralstyrets møte 29. juni 1982 redegjorde administrerende direktør i N.A.F. for den avsluttende meglingen om Verkstedsoverenskomsten, og fortalte blant annet at da to timer gjensto av meglingen, manglet både størrelsen på det generelle tillegget og effektive regler som kunne begrense glidningen. M.V.L. ønsket tre kriterier for lokale forhandlinger: Produktivitet, økonomi og fremtidssutsikter. Det er noe uklart hvor og hvordan det fjerde kriteriet, bedriftens situasjon, dukket opp. Det femte, henvisningen til arbeidskraftsituasjonen, «... måtte med som et moment» – sannsynligvis som et arbeids-takerkrav. Om de fem kriteriene uttalte administrerende direktør i N.A.F.:

«Forhandlingsutvalget [i M.V.L.] mente at de nye bestemmelsene om lokal forhandlingsrett var (...) en god investering på sikt. Det store spørsmålet ville bli om medlemmene var villige til å bruke verktøyet i avtalen som legger den enkelte bedrifts situasjon til grunn for eventuelle lønnstillegg – ikke lønnsstatistikk, nabobedrifters lønnsreguleringer eller levekostnadsbetraktninger.»

I M.V.L. var også forventningene til de fem kriteriene betydelige: «Det stilles store forventninger til endringene...» - «... selv om formuleringene ikke helt ble som vi hadde ønsket».⁷

Tidlig i 1984 var det mulig for M.V.L. å oppsummere de første erfaringene. Her ble det konstatert at forventningene var blitt innfridd. Dette bygde på en rekke positive erfaringer, og at en rekke bedrifter hadde gitt uttrykk for tilfredshet med bestemmelsene (dette omfattet også reduksjonen av betalingssatsen og ytelsesplikten under dagtidssituasjoner).⁸ For 1984 ble det notert at bestemmelsene førte til «... større realisme under forhandlingene.» I det «inntektspolitiske unntaksåret» 1987 ble det imidlertid etter M.V.L.s oppfatning gitt høyere tillegg enn det de fem kriteriene skulle tilsi, «... det gjennomsnittlige sluttresultatet lå altfor

⁶ Formuleringen avviker kun marginalt fra dagens Verkstedsoverenskomst. Det er i dag tatt inn i første setning at det skal gjennomføres forhandlinger om eventuell regulering, de fem kriteriene er punktet opp og «av foregående setning» i siste avsnitt er byttet ut med «ovenfor».

⁷ M.V.L. Årsberetning 1982, s. 5 og s. 11.

⁸ M.V.L. Årsberetning 1983, s. 10.

høyt.»⁹ I 1988 og 1989 var det lønnslover. Senere er det færre referanser til de fem kriteriene, ut over vurderinger av typen. «De lokale forhandlingene (...) ble ved det store flertallet av bedriftene gjennomført uten store problemer» (1991).¹⁰ Tilsvarende konklusjon finnes for 1994.

⁹ M.V.L. Årsberetning 1987, s. 10.

¹⁰ TBL Årsberetning 1991, s. 14. Dette refererer muligens vel så mye til utbredelsen av dagtidssituasjoner.

De fire kriteriene

Et fåtall andre tariffavtaler tok inn de fem kriteriene i overenskomstene fra og med tariffrevisjonen i 1984 og utover. I det samordnede oppgjøret i 1990 ble LO og NHO enige om at *fire* kriterier skulle tas inn i alle overenskomster med lokal forhandlingsrett, de fire tilsvarer de fem minus det siste kriteriet. Mange overenskomster som hadde hatt fem kriterier reduserte nå (eller noe senere) dette til fire. De tunge industriavtalene til Fellesforbundet beholdt derimot fem kriterier. Formuleringen (IV A) i 1990-protokollen LO-NHO-oppgjøret lød:

«Lokale forhandlinger skal gjennomføres på grunnlag av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet. Dette innebærer at partene lokalt bare skal legge til grunn bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne.»

Innføringen av de fire kriteriene fant som regel sted i de forbundsvisе tilpasningsforhandlingene i 1990, og spesielt NHO var tilfreds med resultatet av forhandlingene med LO. Det var nemlig også fastsatt en tidsfrist for de lokale forhandlingene. NHO fremstilte kombinasjonen av virkemidlene i sin hurtiginformasjon Tariff-90 (15. mars 1990) slik:

«Gjennom de sentrale forhandlingene er det slått fast at det er den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet som skal være avgjørende ved vurderingen om det skal gis lokale tillegg. LO og NHO har også avtalt at de lokale forhandlingene skal være sluttført senest 1. juni. Det er altså ikke adgang til å føre lokale lønnsforhandlinger etter denne dato. Med avtalte kriterier og tidsfrister for lokale forhandlinger, bør det ikke være fare for lokal lønnsgalopp.»

Forhandlingsresultatet ble for øvrig stemt ned av LO-medlemmene, delvis som en reaksjon på tidsfristen for de lokale forhandlingene (Stokke 1998:340). Oppgjøret gikk derfor til megling. Denne delen av forhandlingsresultatet ble ikke endret, men partene har ikke senere forsøkt seg på å sette tilsvarende tidsfrister.

Enkelte fag ventet med de fire kriteriene. Dette gjaldt blant annet flere funksjonæravtaler, først og fremst Tekniske funksjonærer FLT-NHO (tatt inn i 1994) og Standardoverenskomsten HK-LO (1996). Motsatt var det enkelte fag som allerede før 1990 hadde avtalt fire (ikke fem) kriterier. Dette gjaldt blant annet Overenskomsten for bergverk (NAF-Bergindustriens Landsforening) og Fellesoverenskomsten for treforedling (papir), men i begge tilfeller med den forskjellen at «økonomi» var erstattet med «inntjeningsvne».

Det er allerede nevnt at de første tariffavtalene fikk fem kriterier, og at disse ble beholdt (av uvisse grunn) etter 1990.

Også i nye overenskomster ble de fire kriteriene tatt inn. Byggfagene ble samlet i én overenskomst i 1992 og ble minstelønnsfag i 1994 og tok inn de fire kriteriene da. Bygningsindustrien tok inn de fire kriteriene ved opprettelse av minstelønnsoverenskomsten i 1992.

De ulike overenskomstene innen prosessindustrien (NKIF-PIL) fikk også de fire kriteriene tidlig på 1990-tallet. De fleste funksjonæravtalene mellom LO og NHO har i dag de fire kriteriene (med enkelte varianter over tid), med mindre de har helt avvikende lønnsdannelse (f.eks. arbeidsledere).

En første bredere evaluering av de fire kriteriene ble gjort i et utvalgsarbeid mellom hovedorganisasjonene (LO-NHO 1992). Der heter det at: «De 4 kriteriene har hatt den tilsiktede

betydningen for lønnsutviklingen gjennom de lokale forhandlingene i 1990 og 1991.» I et dokument fra Teknologibedriftenes Landsforening (TBL) illustreres også en annen mekanisme:

«... enkelte bedrifter som ut i fra kriteriene hadde grunnlag for større tillegg, [ventet] lojalt med å gi disse til i slutten av forhandlingsperioden. Dette medførte enklere forhandlinger for de øvrige.»

Koordineringen fra TBL av de lokale forhandlingene var ellers til tider sterk på midten av 1990-tallet, med innsending av lokale protokoller og irttesettelser av enkeltbedrifter. TBL var spesielt kritisk til bruken av lønnsstatistikk og sammenligninger i de lokale forhandlingene – altså det som N.A.F. rundt 1980 betegnet som «negativ» glidning.

Fire kriterier utenfor LO-NHO

For arbeideravtalenes del var smittevirkningene fra LO-NHO-området betydelig, spesielt til andre arbeideravtaler innenfor NHO. Det er først og fremst i funksjonæravtalene utenfor LO-NHO at implementeringen av de fire kriteriene har drøyd noe. I for eksempel Lederavtalen mellom Lederne og NHO kom de fire kriteriene inn (senest) ved tariffrevisjonen i 1996. I hovedavtalen Tekna-NHO kom de fire kriteriene for lokale forhandlinger inn ved tariffrevisjonen i 2002.

Spekter (Navo) har siden 1998 avtalt i de innledende forhandlingene med hovedorganisasjonene (A-delsforhandlingene) at bedriftsvise (lokale) forhandlinger om del B skal foregå etter følgende bestemmelse:

«Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene. Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- a. Virksomhetens økonomi.
- b. Produktivitet.
- c. Fremtidsutsikter.
- d. Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.»

Kriteriene gjelder i overenskomstområdene 1-9. Til forskjell fra privat sektor ellers har med andre ord de fire kriteriene en sekundær plass, der til enhver tid det inntektspolitiske grunnlaget kommer først. Denne rangeringen kan for eksempel bety at de lokale forhandlingene føres på et grunnlag som gir lavere lønnsvekst (evt. høyere lønnsnedslag) enn de fire kriteriene.

Tre og færre kriterier

Funksjonæravtalen Negotia/Parat/YTF-NHO hadde inntil 1994 følgende kriterier for lokale forhandlinger:

«Lønnsnivået for en bedrifts funksjonærer skal avpasses etter bedriftsmessige, bransjemessige og lokale forhold. Med bedriftsmessige forhold mener bedriftens produktivitetmessige utvikling, økonomiske stilling, fremtidsutsikter m.v.»

Fra og med tariffrevisjonen 1994 ble den siste setningen satt først og formulert i overensstemmelse med de fire kriteriene. Samtidig finnes det flere supplerende kriterier i avtalen (som ikke tas med her).

I 1996 fikk NITO i sin Overenskomst med NHO inn følgende formulering (avsnitt 3-1):

«En gang hvert år skal det med basis i bedriftens økonomiske stilling, produktivitetmessige utvikling, konkurransesituasjon m.v. foretas en vurdering og eventuell regulering av de individuelle lønninger. Den regulering som måtte bli en følge av vurderingen skal gjøres gjeldende fra en på forhånd fastlagt dato.

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

NITO har med andre ord kun tre spesifiserte kriterier, «fremtidsutsikter» mangler. Det rapporteres at NITO i en del tilfeller benytter seg av denne forskjellen i forbindelse med de lokale forhandlingene. Den siste setningen i sitatet kan man finne varianter av også i andre overenskomster som NHO er part i.

Landsoverenskomsten HK-Virke dekker varehandelen, og har i utgangspunktet to kriterier for lokale forhandlinger:

«Det skal (...) legges vekt på bedriftens økonomi og resultat.» Samtidig fremholdes det at det kan legges vekt på stedlige og bransjemessige forhold, med dette siktes det til «... bedrifter som lokaliseringmessig kan sammenlignes eller tilhøre samme bransje.»

Her bringes med andre ord lønnsmitte mellom bedrifter i samme geografiske område inn som en legitim faktor i lønnsdannelsen.

I Sentralavtalen mellom Finansforbundet og Finansnæringens Arbeidsgiverforening finnes en egen tilnærming til de lokale lønnsforhandlingene og lønnsdannelser for øvrig:

«Bedriftens lønnsomhet og inntjening må, sammen med samfunnsøkonomiske hensyn, være retningsgivende for lønnsdannelsen. De ansatte er en viktig faktor i verdiskapningen. Dette er et moment som må hensyntas ved avlønning av de ansatte.»

Noen erfaringer

Som nevnt har både M.V.L. og LO-NHO hatt et grunnleggende positivt syn på de fire/fem kriteriene og deres betydning for den lokale lønnsdannelsen. Det er lite opposisjon mot kriteriene, selv om den eksplisitte støtten er sterkest på arbeidsgiversiden. Her er det også ønsket at lønnsdannelse basert på de fire kriteriene får økt omfang på bekostning av sentrale lønnsoppgjør. NHO har for eksempel formulert følgende:

«De fire kriteriene utelukker ikke bruk av sentrale oppgjør med sentralt gitte lønnstillegg. Sentrale oppgjør har vært en viktig del av den totale lønnsdannelsen i Norge, og har bl.a. gitt klare føringer på oppgjørene i den offentlige sektor. I tillegg har normallønnsfagene gitt en indikasjon på hva som oppfattes som en rimelig og forsvarlig lønnsvekst totalt. Dette rokker imidlertid ikke ved NHOs prinsipielle syn om at en størst mulig del av lønnsdannelsen skal skje lokalt, basert på de fire kriteriene» (NHO 1996).

Samtidig understrekes det at det har tatt noe tid før de lokale partene har akseptert kriteriene og deres konsekvenser for lønnsutviklingen, det er også en utfordring for bedriftene å praktisere kriteriene konsekvent over tid.

I Spekter (1-9) har oppslutningen om de fire kriteriene i (et lite) utvalg bedrifter vært kommentert på følgende måte (Bråten 2002:111):

«Generelt finner vi at det er stor enighet blant de lokale partene i NAVO-virksomhetene om at de fire kriteriene skal være grunnlaget for den lokale lønnsdannelsen. Både arbeidsgivere og tillitsvalgte ga uttrykk for enighet om at det er svært viktig å styrke virksomhetenes markedsposisjon, og at lønnskostnadene er et viktig element. Vårt inntrykk er at partene lokalt ofte har etablert en felles forståelse av å «være i samme båt», og at det er viktig å markedstilpasse lønnsnivået dersom man skal sikre virksomhetenes videre eksistens. Resultatene fra A-delsforhandlingene spiller også en sentral rolle for størrelsen på det lokale lønnstillegget i B-delsforhandlingene.»

Det kan legges til at det hadde vært diskusjoner om de fire kriteriene får anvendelse før eller etter at det blir gitt utbytte til aksjonærene.

NHOs lønnsystemundersøkelse fra 2001, som riktignok hadde bare 26 i svarprosent, inneholdt spørsmål om betydningen av kriterier for å forhandle frem den lokale økonomiske rammen. Her får de fire kriteriene klart størst oppslutning i forhold til kriterier som lønnsnivået i bransjen, lønnsnivået i det geografiske området, krav fra motparten, profesjonsstatistikk og internasjonal konkurranse. Det er særlig i de store bedriftene (mer enn 200 årsverk) at de fire kriteriene har oppslutning på arbeidsgiversiden.

Intervjuer i 2011 med et fåtall aktører lokalt og sentralt med ansvar for Verkstedsoverenskomsten (Fellesforbundet-Norsk Industri) viser at de (i denne sammenhengen) fem kriteriene er høyst relevante.¹¹ Inntrykket av den innbyrdes rangeringen varierer noe, det samme gjør oppfatningen av «ansvarlighet» på arbeidstakersiden – denne vurderes gjerne som omvendt

¹¹ Det er gjort tre intervjuer/samtaler på sentralt nivå og tilsvarende på lokalt nivå (forskjellige bedrifter). I tillegg er det trukket vekslers på enkelte eldre intervjuer.

proporsjonal med utdanningslengde. Samtidig understrekes det at også Fellesforbundets lokale forhandlere i større grad enn i dag kan og bør ta hensyn til kriteriene.

Det femte kriteriet, den aktuelle arbeidskraftsituasjonen, virker mindre viktig lokalt, på tross av forholdene på arbeidsmarkedet. Det kan ha sammenheng med at de aktuelle bedriftene er store og konkurranseutsatte både nasjonalt og internasjonalt.

Når bedriftene er store og konkurranseutsatte, kan de oppleve at underleverandører går forbi i lønnsnivå. Dette er omtrent det motsatte av begrunnelsen som ble gitt i forbindelse med introduksjonen av de fire kriteriene (1990) – at lønnsveksten i «fyrårnsbedrifter» ikke skulle smitte over på småbedrifter ved at de siste skulle legge egen virkelighet til grunn.

NITO/Tekna benytter gjerne sin egen lønnsstatistikk og argumenter om lønnsutviklingen i andre bedrifter samt etterspørsel etter ingeniører. Dette på tross av at funksjonærforbundene utenfor LO ikke har arbeidskraftsituasjonen som kriterium.

Ifølge intervjuene er det arbeidsgiver som utformer det normative grunnlaget for forhandlingene med basis i de fem kriteriene (se også Bråten 2001:83 for tilsvarende funn). Et innledende møte går gjerne med til å forankre dette grunnlaget. Arbeidsgivers grunnlag får stort sett støtte hos motparten(e).

Denne korte redegjørelsen for noen av erfaringene med de fem/fire/tre kriteriene antyder to overordnede forhold. Kriteriene virker relevante også i dag, og brukes til å forhandle frem den økonomiske rammen. For det andre varierer relevansen av kriteriene mellom små og store bedrifter, hvorav de første nok i større grad opplever eller tillater lønnsmitte.

De fem kriteriene har eksistert i 29 år, de fire i 21 år. Til å være såpass gamle virker de overraskende operative, i det minste i større og konkurranseutsatte bedrifter. Samtidig er det all grunn til å anta at den lokale praktiseringen av de fem/fire/tre kriteriene byr på betydelig variasjon. Bonuser og former for overskuddsdeling kan for eksempel være del av den øvrige lokale lønnsdannelsen, men likevel være underlagt forhandlingsbestemmelser. Slike parametere kan ha andre sentrale og lokale virkninger enn forhandlinger ut fra for eksempel bedriftens fremtidsutsikter, og ligne mer på det første kriteriet om bedriftens økonomi/resultat (jf. sammenhengen mellom de to siste i M.V.L. 1983:62). Samtidig hjelper det ikke «... med et tidligere godt resultat hvis fremtidsutsiktene er dystre» (TBL 1993:33).

Et annet forhold som etter all sannsynlighet varierer, er de lokale partenes oppfatninger og bruk av de sentrale partenes forsøk på normstyring gjennom økonomiske rammer og anslag. Slike anslag bryter med ideen om lokale forhandlinger ut fra kriteriene, men kan oppfylle et forhold knyttet til sentral koordinering. Både her og når det gjelder lokale forhandlinger ellers er det imidlertid lite litteratur og, så langt, erfaringer å trekke vekslers på.

Referanser

- Bråten, M. (2001). *Funksjonæravtaler og lokal lønnsdannelse. Lønnsfastsettelse for funksjonærer i bedrifter med Funksjonæravtalen og Standardoverenskomsten*. Oslo: Fafo.
- Bråten, M. (2002). *Lokal lønnsdannelse i stat og NAVO – med hovedvekt på erfaringene til tillitsvalgte i LO Stat*. Oslo: Fafo.
- Dahl, S. (1989). *Kleppepakkene – feilgrep eller sunn fornuft?* Oslo: Solum.
- Høgsnes, G. (1994). *Collective Wage Bargaining and the Impact of Norms of Fairness*. Oslo: ISF.
- LO-N.A.F. (1963). *Lønnsglidningen 1950-1962. En utredning fra LO's og NAF's lønnsglidningskomité*. Oslo: Aktietrykkeriet.
- LO-NHO (1992). *Utredning av visse tariffspørsmål*.
- M.V.L. (1983). *Håndbok for MVLs medlemmer*.
- Moene, K. & Seierstad, S. (1990). *Lokale forhandlinger i privat sektor*. Oslo: Senter for anvendt forskning.
- NHO (1996). *NHOs fremtidige lønns- og tariffpolitikk (Larssen-utvalget)*.
- NOU (1988: 24). *Inntektsdannelsen i Norge*.
- NHO (1999). *Lønnspolitikk. Grunnlag for vekst og utvikling*.
- Seierstad, S. (1982). *Hvordan fagbevegelsen formet arbeidslivet*. Oslo: Pax.
- Stokke, T. Aa. (1998). *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Oslo: Fafo.
- TBL (1993). *Håndbok for TBLs medlemmer i arbeidsgiverhold*.
- Aarvig, L. (1964). Wage Drift in Norway. *British Journal of Industrial Relations*, vol. 11, no. 2.
- Aarvig, L. & Erikstad, O. (1989). *En avslutning - og en begynnelse. Norsk Arbeidsgiverforening 1975:1988*. Oslo: NHO.

Vedlegg 1

§11 og §12 Verkstedsoverenskomsten 1982

§ 11. LØNNSSYSTEMER

A. Innledning

- a) Forskjellige typer av lønssystemer som tidlønn/ fastlønn, bonussystemer og akkord skal kunne anvendes. Hvis partene ikke blir enige om hvilket lønssystem som skal anvendes, kan bedriften sette arbeidet ut på akkord.
- b) Avtaler om lønssystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 måneds varsel. Det forutsettes at partene har ført forhandlinger på bedriften, hvis en av partene krever det, også med organisasjonens hjelp, før oppsigelse finner sted.
- c) En gang i hvert avtaleår skal det foretas en vurdering og eventuell regulering av fortjenestnivået. Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i lokal avtale. Partene kan i forbindelse med den årlige vurdering avtale at et eventuelt tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegget blir utbetalt senere i avtaleåret.

Grunnlaget for vurderingen skal være bedriftens økonomi, produktivitet, framtidutsikter, konkurransevne og den aktuelle arbeidskraftsituasjon. Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som framgår av foregående setning. Ved vurderingen skal det taes hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

- d) Oppnås ikke enighet om satsene i et lønssystem, betales 45 % av sist kjente kvartals fortjeneste for henholdsvis fag-, spesial- og hjelpearbeidere ved bedriften. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse.

Protokolltilførsel til punkt A.

M.V.L. og N.J.M.F. vil påpeke at det er av avgjørende betydning at det arbeides for forbedring av den enkelte bedrifts totale produktivitet. Dette må gjøres ved en kontinuerlig forbedring vedrørende maskiner og utstyr, lokaler og arbeidsplasser, råmaterialer og halvfabrikata, metoder og prosesser, planlegging og arbeidsorganisasjon, samt andre tiltak som fremmer et godt arbeidsmiljø og en rasjonell og effektiv produksjon. Det må også arbeides for en effektiv utnyttelse av maskiner og utstyr, og av arbeidstiden. Det er nødvendig at partene til enhver tid samarbeider om dette, og erkjenner et felles ansvar for en positiv utvikling.

B. Tidlønn/fastlønn.

- a) Med tidlønn/fastlønn forstås et lønssystem hvor for tjenesten beregnes i henhold til arbeidet tid (timer, uker, måneder, år).
- b) Forskjellige tidlønssystemer/fastlønssystemer skal kunne anvendes. Tidlønssystemer/fastlønssystemer skal avtales skriftlig.
- c) Lønssatsene i et tidlønssystem/fastlønssystem skal fastsettes som en individuell timelønn med akkordavsavn som særskilt spesifisert tillegg. Fortjenesten i et tidlønssystem/fastlønssystem kan differensieres etter dyktighet, praksis, ansiennitet, jobbinnhold m.v.-Det skal på forhånd avtales hvilke vurderingssystemer eller retningslinjer som skal legges til grunn, og når vurdering og eventuell regulering skal foretas.

d) Det kan avtales at fortjenesten i et tidlønnssystem/fastlønnssystem skal være uoppdelt. I så fall må det fastsettes spesielle satser, individuelle eller for grupper, som skal anvendes hvor individuell timelønn er betalingsgrunnlaget i overenskomstens bestemmelser.

C. Bonussystem.

- a) Bonussystemer består av en fast lønnsandel og en mindre bevegelig andel, felles for grupper, avdelinger eller hele bedriften.
- b) Forskjellige former for bonussystemer kan anvendes. Bonussystemer skal avtales skriftlig.
- c) Den faste lønnsandel behandles i henhold til bestemmelsene i avsnitt B. Tidlønn/fastlønn.
- d) Den bevegelige lønnsandel gjøres avhengig av bedriftens, eventuelt grupper, produksjonsresultat og behandles i henhold til bestemmelsene i avsnitt D. Akkord. Også andre kriterier skal kunne avtales. Det avtales retningslinjer for beregning av denne del.
- e) Ved bonussystemer er arbeidstakerne garantert lønnssystemets faste del.
- f) Andre arbeidstakerkategorier kan etter avtale delta i bonussystemer.

Protokolltilførsel til punkt B. og C.:

Når et lønnssystem med en spesiell produksjons- eller produktivitetsavtale krever det, kan det inngås avtale om at arbeidstakerne velger en produktivitetstillitsmann som lønnes av bedriften for den tid partene er enige om skal brukes til dette arbeid. Produktivitetstillitsmannen skal være en arbeidstaker med godt kjennskap til bedriften (jfr. Hovedavtalens § 5). Vedkommende skal arbeide i nær kontakt med alle ledd vedrørende produktivitetsspørsmål, og skal ha et særlig ansvar for rent generelt å øke forståelsen for at hver enkelt kan bidra til å bedre bedriftens konkurransevne og derved skape økonomiske forutsetninger for trygge og gode arbeidsforhold.

D. Akkordarbeid

I. Alminnelige bestemmelser.

- a) Med akkordarbeid forstås arbeid hvor hele fortjenesten eller en del av den varierer med ytelse, produsert mengde o.l.
- b) Forskjellige akkordsystemer skal kunne anvendes. Det skal på forhånd treffes skriftlig avtale om hvilket akkordsystem som skal legges til grunn.
- c) Akkordprisen skal som hovedregel avtales før arbeidet påbegynnes. Blir partene enige om en utsettelse, bør akkorden likevel avtales før arbeidet er avsluttet.
- d) Oppnås ikke enighet om akkordprisen, forholdes overensstemmende med Verkstedoverenskomstens § 11, A.d).
- e) Akkordoverskuddet skal utbetales senest 2. lønningsdag etter at akkorden er innlevert og godkjent. Ved 14-daglig utlønning skal akkordoverskuddet dog utbetales ved første lønningsdag såfremt akkorden er innlevert og godkjent i lønningsperiodens første uke.

Ved fellesakkorder får arbeidstakerne andel i overskuddet i forhold til sin timelønn, og det antall timer de har deltatt i akkorden.

- f) Hvis en arbeidstaker som innehar en akkord, eller arbeider i en fellesakkord, sier opp sin plass eller blir sagt opp, blir overskuddet først utbetalt når akkorden er innlevert og godkjent.
- f) Arbeidsledere skal ikke kunne overta eller være delaktige i akkorder.

g) *Bestemmelser for støperier:*

1. Arbeidstakerne er ved alle akkorder og tariffer garantert sin timelønn. Ved alle akkorder skal det være garantert et tillegg på 5 % til den stipulerte timelønn.
2. Ved forming av ovns-, handelsgoods og andre masseartikler betales 5 % av akkordfortjeningen pr. uke for eventuelt vrak.
Ved akkorder for større stykker utbetales overskudd for vrak, som etter forhandlinger med bedriftens leder eller den han dertil bemyndiger, påviselig ikke er formerens feil.
Ved maskingodsakkorder utbetales overskudd for vrak, som etter forhandling med bedriftens leder eller den han bemyndiger, påviselig ikke er formerens feil. Ved vrakstøping for øvrig trekkes bare overskuddet av de vrakstøpte stykker.
3. Bedriftens leder kan fritt benytte enhver arbeidstaker til arbeid etter faste modeller på brett-, plate- og formemaskiner.

II. *Faste akkorder*

1. *Arbeidsstuderte akkorder.*

- a) Partene er enige om at arbeidsstudier skal kunne anvendes. Grunnlaget for anvendelsen er «Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier», godkjent av N.A.F. og LO. Når arbeidsstudiene skal omfatte akkordtidsstudier (grunntidsstudier), skal det opprettes skriftlig avtale om bruk av arbeidsstudier på bedriften.
- b) Før arbeidstidsstudier (grunntidsstudier) påbegynnes, skal det dessuten foreligge skriftlig avtale inneholdende størrelse av akkordgrunnlag, de nødvendige tilleggstider 'Og bestemmelse om gyldighetstid.
- c) Arbeidsstuderte akkorder justeres i forhold til Retningslinjer, kapittel VII. For øvrig kan ikke arbeidsstuderte akkorder sies opp med kortere varsel enn 1 måned.
(Betegnelsene som er anført i parentes, refererer seg til terminologien i den reviderte «Retningslinjer for bruk av arbeidsstudier» av 1972.)

2. *Frie avtaleakkorder*

- a) Akkordprisen fastsettes eller forandres gjennom fri forhandling mellom bedriftens leder eller dennes representant og den arbeidstaker eller representanter for de arbeidstakere som tilbys akkord. Arbeidstakeren kan dog konferere med sine arbeidskamerater om prisen. Akkorder som skal gjelde for flere eller samtlige arbeidstakere i en bedrift eller avdeling, skal avtales skriftlig.
- b) Ved fastsettelse av en akkord skal arbeidets omfang, pris og andre særbestemmelser registreres og oppbevares. Arbeidstakere som tilbys en akkord basert på et tidligere utført akkordarbeid, skal om de så måtte ønske, ha anledning til å gjøre seg kjent med resultatet av den tidligere akkord.
- c) Frie avtaleakkorder kan sies opp med 1 måneds varsel hvis ikke en lengre oppsigelsesfrist er avtalt.

III. *Engangsakkorder*

- a) Engangsakkorder fastsettes etter forhandling mellom bedriftens representant og den eller de arbeidstakere som skal utføre arbeidet.
- b) Etter avtale med representanter for akkordtakerne, kan engangsakkorder, som er kommet uforandret igjen, etableres som faste akkorder, jfr. punkt II.
- c) Ved engangsakkorder er arbeidstakerne garantert sin individuelle timelønn.

E. *Akkordavsavn*

- a) For arbeid som ikke utføres på akkord, skal det i tillegg til den individuelle timelønn betales akkordavsavn. Maskinaspiranter, aspiranter til teknisk skole kan også tilstå akkordavsavn etter avtale på bedriften.
- b) Akkordavsavnets størrelse fastsettes i skriftlig avtale mellom bedriftens representant og tillitsmennene. Forhandling om regulering av disse avsavn skal finne sted på avtaltidspunkt.
- c) Hvor partene på bedriften, eventuelt etter organisasjonsmessige forhandlinger, ikke blir enige om akkordavsavnets størrelse, forholdes overensstemmende med Verkstedsoverenskomstens §11, A. d).
- d) Det er en forutsetning for utbetaling av akkordavsavn at arbeidet utføres i akkordtempo.

Protokolltilførsel til § 11:

Hvis partene avtaler utlønning en gang pr. måned eller hver 4. uke, skal det være anledning til å få delutbetaling på forskudd. Slike avtaler skal være skriftlige.

§ 12. *SÆRLIGE BESTEMMELSER, LØNSFORHOLD*

I. *Minste gjennomsnittlige timefortjeneste.*

- a) Arbeidstakernes lønsforhold skal minst to ganger årlig tas opp til vurdering og eventuell regulering, slik at den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for gruppene fag-, spesial- og hjelpearbeidere etter reguleringen utgjør minst h.h.v. 90 %, 88 % og 89 % av den gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for de tilsvarende grupper i verkstedsindustrien i sist kjente kvartal.
- b) Arbeidende formenn skal ikke tas med ved utregningen av bedriftens gjennomsnittlige timefortjeneste.
- c) Skulle den gjennomsnittlige timefortjeneste i et kvartal på grunn av spesielle omstendigheter ikke være representativ for bedriften, skal det tas hensyn til dette ved vurderingen. Hvis uenighet oppstår på bedriften i forbindelse med denne vurdering, kan saken på vanlig måte innbringes for organisasjonene.
- d) Bestemmelsene om minste gjennomsnittlige timefortjeneste omfatter ikke arbeidstakere nevnt i § 15 c) og arbeidstakere under opplæring.
- e) Den enkelte fag-, spesial- og hjelpearbeider med over 1 års ansiennitet ved bedriften skal pr. kvartal ha en gjennomsnittlig minste timefortjeneste eksklusiv alle tillegg på h.h.v. kr. 38.13, kr. 35.65 og kr. 33.90 inklusiv generelt tillegg på kr. 2.00. (40 timers uke). Ved sammenlikningen som skal foretas første gang på grunnlag av 1. kvartal 1982, skal den enkeltes gjennomsnittlige timefortjeneste påplusses kr. 2.00 og det skal tas hensyn til tillegg han/hun måtte ha fått i 1. kvartal som ikke har gitt seg utslag i hans/hennes gjennomsnittlige timefortjeneste.

Etter samme prinsipp som ved tariffoppgjøret 1982 skal garantisatsene justeres med utgangspunkt i statistikken for 3. kvartal 1982, og overensstemmende med sammenlikningen i 1982, foretas ny sammenlikning på grunnlag av 1. kvartal 1983.

Garantien gjelder i situasjoner og for arbeidstimer som betales med vanlig timefortjeneste og gjelder ikke for arbeidstakere nevnt under pkt. d) foran.

Innregulering.

Regulering av timefortjenesten foretas i tilfelle med virkning fra overenskomstens ikrafttreden 1.4.1982. I de bedrifter hvor det praktiserte lønssystem umuliggjør en korrekt innregulering av tillegget eller medfører forskjellige akkordsatser på samme arbeidsoperasjoner kan tillegget gis i form av et øretillegg pr. arbeidet time, dersom ikke partene blir enige om en annen ordning.

II. Lønnsfastsettelse for spesielle kategorier arbeidstakere.

a) Timefortjenesten for følgende arbeidstakere:

Verktøymakere, stansemakere, modellsnekkere, modellfilere, oppmerkere i maskinverksted, bedriftselektriker faste maskinstillere, faglærte bedriftsreparatører, faglærte vedlikeholdsarbeidere, verktøyslipere og servicearbeidere på maskiner og apparater utenfor verkstedet, skal fastsettes slik at den står i rimelig forhold til fortjenesten for bedriftens fagarbeidere.

b) Ved bedrifter hvor det ikke er fagarbeidere utenom de forannevnte, skal lønnen fastsettes slik at den står i rimelig forhold til fortjenesten for bedriftens spesialarbeidere, med tillegg av den differansen som gjelder mellom fagarbeider og spesialarbeider i §3.

c) Begrepet «rimelig forhold» innebærer at de her nevnte kategorier av arbeidstakere etter en individuell vurdering fortjenestemessig vil kunne bli liggende over, likt med eller under de arbeidstakere som de i henhold til ovenstående skal sammenliknes med.

d) Denne bestemmelse er ikke til hinder for anvendelse av akkordarbeid.

III. Rengjørings- og kantinepersonell.

Lønns- og arbeidsvilkår for rengjørings- og kantinepersonell skal fastsettes særskilt i lokal avtale.

Slik avtale er ikke til hinder for at bedriften kan sette bort rengjøringsarbeidet og kantinedriften.

Protokolltilførsell: - Generelt tillegg.

For tidakkorder, kroneakkorder, premieakkorder, andre former for akkord og eventuelt akkordavsavn omregnes fortjenestetillegget på 200 øre til prosent på den enkelte bedrift på basis av gjennomsnittlig timefortjeneste ekskl. overtids- og skifttillegg i 4. kvartal 1981 for gruppene fagarbeidere, spesialarbeidere og hjelpearbeidere, eventuelt gruppen «voksne arbeidere» der dette er nødvendig av beregningsmessige grunner. Hvis partene er enige om det kan også andre grupperinger legges til grunn for omregning av fortjenestetillegget.

Ved beregningen skal det tas hensyn til generelle tillegg som måtte være gitt på bedriften og som ikke har gitt seg utslag i statistikkens fortjenestetall for 4. kvartal 1981.

Fra forslaget ikrafttreden 1. april 1982 og fram til 18. mai 1982 betales voksne arbeidere med 40 timers uke 200 øre pr. arbeidet time, (2-skiftarbeidere med 39 timers uke 205 øre pr. arbeidet time, 3-skiftarbeidere med 38 timers uke 211 øre pr. arbeidet time og 3-skiftarbeidere med 36 timers uke 222 øre pr. arbeidet time), dersom partene på bedriften ikke blir enige om en annen ordning.

Unge arbeidere og lærlinger utbetales 150 øre pr. time. Lønnsforhøyelsene gjøres ikke gjeldende for arbeidstakere som er sluttet i bedriften før 18. mai 1982. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg m.v. for arbeid utført før vedtakelsen.

Vedlegg 2

§ 7.2 Verkstedsoverenskomsten 2010

§ 7.2 Lokale forhandlinger og kriterier for lønnsregulering

En gang i hvert avtaleår skal det foretas en vurdering og gjennomføres forhandlinger om eventuell regulering av fortjenestenivået. Tidspunktet for vurderingen skal være fastlagt i lokal avtale. Partene kan i forbindelse med den årlige vurdering avtale at et eventuelt tillegg skal oppdeles slik at en del av tillegget blir utbetalt senere i avtaleåret.

Grunnlaget for vurderingen skal være:

- bedriftens økonomi
- produktivitet
- fremtidsutsikter
- konkurranseevne
- den aktuelle arbeidskraftssituasjon

Ekstern lønnsstatistikk, andre bedrifters lønnsnivå eller lønnsutvikling skal ikke kunne påberopes som grunnlag for regulering utover det som fremgår ovenfor. Ved vurderingen skal det tas hensyn til eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige vurdering.

7.2.1 Individuelle tillegg

Etter dyktighet, kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold, skal den enkelte betales et tillegg til minste timefortjeneste. Norsk Industri og Fellesforbundet forutsetter at partene på den enkelte bedrift vurderer om arbeidstakere med spesielle kvalifikasjoner utover det som normalt kreves av fag-, spesial- og hjelpearbeidere, herunder arbeidstakere som kvalifiserer seg til de nye arbeidsoppgaver som innføring av ny teknologi fører med seg (jf. § 3), skal gis en høyere fortjeneste.

De sentrale parter forutsetter også at kriterier for lønnsdifferensiering på bakgrunn av kvalifikasjoner og kunnskap vurderes.

7.2.2 Lønnsdifferensiering

Ved den lokale lønnsreguleringen bør også den etablerte lønnsdifferensieringen mellom fag-, spesial- og hjelpearbeidere vurderes. Fagarbeidere med fagbrev som kreves for arbeidet, lønnes som fagarbeidere.

7.2.3 Likelønn

Partene er enige om at kvinner og menn etter Verkstedsoverenskomsten under ellers like forhold skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig. Ved lokale lønnsforhandlinger skal derfor partene gjennomgå både menns og kvinners lønnsforhold og vurdere årsakene til eventuelle lønnsforskjeller. Se likestillingsloven § 5 og § 3.

7.2.4 Foreldrepermisjon

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.²⁵ Verkstedsoverenskomsten

7.2.5 Lønnsansiennitet ved førstegangstjeneste, fødselspermisjon mm

Avtjent førstegangstjeneste i Forsvaret og pålagt tjeneste som sivilarbeider godskrives som lønnsansiennitet.

Arbeidstakere som har permisjon fra arbeidet for å utføre tilsvarende tjeneste, gis lønnsansiennitet på samme måte.

Arbeidstakere som har permisjon i forbindelse med svangerskap /fødsel og adopsjon, opparbeider lønnsansiennitet i inntil ett år, såfremt arbeidstaker oppbeholder rett til fødselspenger eller adopsjonspenger etter folketrygdloven § 14-4 og 14-4.

7.2.6 Bas, førstemann og midlertidige arbeidsledere

Arbeidstakere som utnevnes til bas eller førstemann eller som fungerer midlertidig som arbeidsleder skal utbetales et tillegg i lønn. Nærmere retningslinjer, og tilleggets størrelse, fastlegges i lokal avtale.

7.2.7 Oppsigelse av avtaler om lønnsystem

Avtaler om lønnsystemer kan, dersom ikke annet er avtalt, sies opp med 1 - en - måneders varsel. Det forutsettes at partene på bedriften har ført forhandlinger før oppsigelse finner sted.

Dersom en av partene krever organisasjonenes medvirkning til utforming av lønnsystem eller for å få avklart tolkningsspørsmål vedrørende tariffavtale, skal slikt møte avholdes uten ugrunnet opphold.

Det samme gjelder hvis organisasjonene blir enige om å avholde et organisasjonsmessig møte for å drøfte spørsmålet om lønnsregulering. Oppsigelsen utstår inntil slikt forhandlingsmøte er avholdt.

7.2.8 Uenighet om satsene i lønnsystemet

Oppnås ikke enighet om satsene i et lønnsystem, og avtalen er sagt opp i henhold til Verkstedsoverenskomsten punkt 7.2.7, betales den enkelte arbeidstaker 45 % av sin gjennomsnittlige timefortjeneste eksklusiv alle tillegg i sist kjente kvartal. Det forutsettes tilsvarende arbeidsytelse.

Partene kan avtale at gjennomsnittlig timefortjeneste eksklusiv alle tillegg for henholdsvis fag-, spesial- og hjelpearbeidere skal legges til grunn.

Vedlegg 3 Fra Spekteroverenskomstene del A 2010–2012, V 2 «De lokale lønnsforhandlingene»

Lokale forhandlinger skal føres på grunnlag av det inntektspolitiske grunnlag for forhandlingene.

Dessuten skal følgende kriterier legges til grunn:

- Virksomhetens økonomi.
- Produktivitet.
- Fremtidsutsikter.
- Konkurranssevne, herunder lønnsmessig markedstilpassing.

Partene er enige om at kriteriene er viktige føringer, og at de lokale partene aktivt skal bruke dem som grunnlag for den lokale lønnsdannelsen.

I helseforetakene vurderes behovet for kriterier senere i forhandlingene.

Partene skal ha tilgang til relevant informasjon/lønnsdata som understøtter forhandlinger basert på de avtalte kriteriene, herunder lønnsdata fordelt på kjønn. Det skal gis oversikt over lønn for de ulike grupper, fordelt på kvinner og menn. For de virksomheter i Spekter området som er omfattet av offentleglova, vises dessuten til denne.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn og hensynet til langtidsutdannede i den virksomhetsvise lønnsfastsettelsen.

Bedriften skal i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.

Etableringen av kriterier for lokale forhandlinger i privat sektor

Dette notatet gir en historisk fremstilling av kriteriene for lokal lønnsdannelse i privat sektor. Tema som drøftes er:

- Bakteppet for innføringen av kriterier for lokal lønnsdannelse.
- Innføringen av fem kriterier for lokale lønnstillegg i Verkstedsoverenskomsten og enkelte andre landsdekkende tariffavtaler i 1982.
- De «fire kriteriene» for lokale forhandlinger som ble innført gjennom det samordnede lønnsoppgjøret mellom LO og NHO i 1990.
- Kriterier for lokal lønnsdannelse i ulike tariffavtaler utenfor LO/NHO-området.
- Noen erfaringer med kriteriene, og betydningen for den lokale lønnsdannelsen.