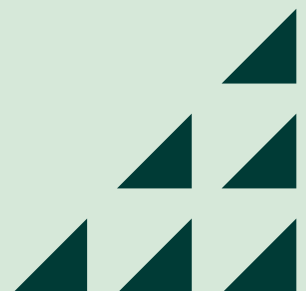


**Balder Blinkenberg og Kristine Nergaard**

# **Lokale lønnsforhandlinger i treforedlings- industrien**





## **Lokale lønnsforhandlinger i treforedlingsindustrien**

Tema for notatet er hvilke erfaringer tillitsvalgte og ledere har med lokale lønnsforhandlinger innen Fellesoverenskomsten for treforedlingsindustrien mellom Fellesforbundet og Norsk Industri.

I notatet drøftes følgende tema:

- hvordan legges forhandlingene opp
- hvordan de fire kriteriene for lokal lønnsdannelse brukes
- krav og tilbud
- uenighetsprotokoller
- samlet vurdering av erfaringene fra lokale forhandlinger

# Innhold

<b>Forord .....</b>	<b>2</b>
<b>1 Innledning .....</b>	<b>3</b>
1.1 Bakgrunn for prosjektet.....	3
1.2 Metodisk tilnærming.....	4
<b>2 Om bedriftene .....</b>	<b>5</b>
<b>3 Gjennomføring av lokale forhandlinger .....</b>	<b>7</b>
3.1 Opplegg for forhandlingene .....	7
3.2 Kriteriemøtet .....	8
3.3 Krav og tilbud i forhandlingene.....	9
3.4 Uenighetsprotokoller .....	11
3.5 Motpartens forhandlingsmandat .....	12
3.6 Oppsummering .....	12
<b>4 Synspunkter på lokale forhandlinger .....</b>	<b>13</b>
4.1 Begrunnelse av krav og tilbud og de fire kriteriene .....	13
4.2 utfordringer knyttet til gjennomføring av lønnsforhandlingene .....	14
4.3 Avsluttende bemerkninger.....	14

# Forord

Dette notatet omhandler erfaringene med lokale lønnsforhandlinger innen Fellesoverenskomsten for treforedlingsindustrien. Vi har undersøkt hvordan de lokale lønnsforhandlingene gjennomføres og hvilke synspunkter lokale parter har på forhandlingene. Det er gjennomført intervjuer med representanter for klubb og ledelse i seks bedrifter som omfattes av overenskomsten.

Prosjektet er gjennomført på oppdrag av Fellesforbundet og Norsk Industri, og ble igangsatt som følge av en protokoll fra lønnsoppgjøret i 2024 der partene ble enige om å iverksette et utvalgsarbeid om lokale forhandlinger.

Vi takker tillitsvalgte og ledere som satte av tid til å snakke med oss. Takk også til utvalget som har bidratt med innspill til opplegg og kommentarer til notatet. På Fafo har Sofie Steensnæs Engedal ferdigstilt notatet for publisering.

Fafo, september 2025

Kristine Nergaard, prosjektleder

# 1 Innledning

## 1.1 Bakgrunn for prosjektet

Fellesforbundet og Norsk Industri inngikk i 2024 en protokoll om lokale forhandlinger. Bakgrunnen var at Fellesforbundet hadde reist krav om adgang til bruk av lokal sanksjonsmulighet i forbindelse med lokale forhandlinger. Kravet var som følger:

Ved uenighet om det er gjennomført reelle lokale forhandlinger, kan hver av partene med hjemmel i hovedavtalen § 2.3 kreve tvistemøte.

Dersom partene ikke kommer til enighet under de lokale lønnsforhandlinger kan til-litsvalgte iverksette stopp i all overtid og merarbeid utover det enkelte medlemmets avtalte arbeidstid. Partene kan be om bistand fra de sentrale partene. Bedriften skal ha minst 31 dagers varsel før tiltakene kan iverksettes (Fellesforbundets kravdokument).

Kravet ble avvist av Norsk Industri, men partene ble enige om å sette ned et utvalg. Følgende ble tatt inn i forhandlingsprotokollen:

Utvalg – lokale forhandlinger

Norsk Industri og Fellesforbundet understreker betydningen av at det føres reelle lokale forhandlinger med gjensidig respekt for partene.

Fellesforbundet har reist krav om adgang til bruk av stopp av all overtid og merarbeid dersom partene ikke kommer til enighet under de lokale lønnsforhandlinger. Norsk Industri har avvist kravet, men erkjenner at det er viktig å få fungerende lokale forhandlinger på denne overenskomsten.

På grunnlag av Fellesforbundets krav ved oppgjøret er partene enige om å gjennomføre et arbeid for å styrke betydningen av at det gjennomføres reelle lokale forhandlinger.

Arbeidet gjennomføres som et felles utvalgsarbeid som skal vurdere hvordan lokale forhandlinger faktisk fungerer i bedriftene omfattet av denne overenskomsten, og hvilke erfaringer og opplevelser de lokale parter har fra lokale forhandlinger om lønn.

Utvalget skal kunne knytte til seg eksterne ressurser i arbeidet. Det vises i denne sammenheng til undersøkelsen Fafo gjennomførte for partene på industriooverenskomsten i 2022.

Utvalget skal levere sin rapport innen 01.09.2025

Fafo ble bedt om å gjennomføre en kartlegging av erfaringene fra lokale forhandlinger blant bedrifter som omfattes av Fellesoverenskomsten for treforedlingsoverenskomsten (heretter Treforedlingsoverenskomsten). Kartleggingen rapporteres i dette notatet.

Treforedlingsoverenskomsten dekker 15 medlemsbedrifter i Norsk Industri. I tillegg kommer bedrifter med direkteavtale med Fellesforbundet. Overenskomsten dekker også en del medlemmer i EL og IT Forbundet og medlemmer i Fellesforbundet innen transport og logistikk. Partsforholdet for disse ivaretas av Fellesforbundet også lokalt, og vi har kun intervjuet tillitsvalgte fra Fellesforbundet.

## 1.2 Metodisk tilnærming

Kartleggingen ble gjennomført i form av informantintervjuer i seks bedrifter som omfattes av Treforedlingsoverenskomsten. Bedriftene ble valgt ut av partene i fellesskap, og skal representere bredden av bedrifter på denne overenskomsten. Bedriftene spenner fra mellomstore til store bedrifter, og omfatter bedrifter innen ulike deler av bransjen. Vi ba om at utvalget skulle representere både bedrifter som hadde hatt krevende lokale forhandlinger og bedrifter der disse forhandlingene i hovedsak er løst uten større uenigheter. Vi ønsket å intervjuer begge sider i samme bedrift.

Bedriftene ved ledelse og tillitsvalgt/klubb ble kontaktet av Fafo og spurt om de ønsket å delta i undersøkelsen. Alle de forespurte var positive til å delta. Intervjuene ble gjennomført på Teams, og fulgte en felles intervjuguide med mulighet for utdypninger og oppfølgingsspørsmål (semi-strukturerte intervjuer). Intervjuguiden ble lagt fram for arbeidsgruppen for å sikre at vi dekket de spørsmålene som partene ønsket belyst. Intervjuene ble gjennomført av to forskere, og det ble gjort detaljerte notater underveis. Intervjuene ble gjort i slutten av april og begynnelsen av mai 2025. På arbeidstakersiden stilte forhandlingsleder (hovedtillitsvalgt/klubbleder) til intervju. På arbeidsgiversiden intervjuet vi i hovedsak personer med HR-funksjoner.

I rapporteringen benyttes ikke navn på bedriftene, men vi angir om synspunkter eller sitater kommer fra tillitsvalgte eller fra arbeidsgiversiden. Dette ble informantene opplyst om innledningsvis, sammen med informasjon om at det er frivillig å delta i undersøkelsen. Vi gir en beskrivelse av bedriftene som er omfattet i neste kapittel, men går ikke i detalj for å unngå at det skal framkomme hvilke bedrifter som inngår i utvalget.

### Tema og problemstillinger

Undersøkelsen omfatter følgende spørsmål og tema:

- Hvordan gjennomføres lokale forhandlinger?
  - Hvem deltar, antall møter med videre, blir man enige eller inngås uenighetsprotokoll?
- Hvordan bruker partene de fire kriterier og hvilke andre hensyn vektlegges, inkludert betydningen av frontfagsrammen.
- Hvordan vurderer parten at forhandlingene fungerer og hvordan kan disse bli bedre?

## 2 Om bedriftene

De seks bedriftene som inngår i kartleggingen har fra om lag 100 ansatte og oppover. Fire av seks har mer enn 200 ansatte. De seks er mellomstore og store bedrifter i norsk sammenheng. De minste bedriftene på overenskomsten er dermed ikke del av undersøkelsen. Andelen av de ansatte som er omfattet av Treforedlingsoverenskomsten varierer fra om lag halvparten til to tredjedeler. Operatører og andre som følger overenskomsten utgjør dermed den største enkeltgruppen i disse bedriftene.

Bedriftene produserer papir, cellulose og andre treforedlingsprodukter. Mange av bedriftene har vært etablert i mange år og har lang historie. Eierskapet varierer fra norsk-eide enkeltbedrifter til bedrifter som er en del av internasjonale konsern. Flere har fått nye eiere de senere tiårene.

Treforedling og papirproduksjon er bransjer som har vært gjennom betydelige omstillinger over tid, blant annet som følge av endret etterspørsel etter produktene. Noen av bedriftene har vært igjennom større omstillinger og/eller økonomisk krevende perioder. I ett av intervjuene ble den økonomiske situasjonen beskrevet som at «det har gått både godt og dårlig», noe som nok er tilfeller for flertallet av de seks bedriftene i undersøkelsen. Flertallet av de seks beskriver dagens økonomiske resultater som (stort sett) gode, og et par beskriver dem som svært gode. Flere viser imidlertid til at de er i et på sikt synkende marked, eller at bedriften har utfordringer knyttet til bedriftsinterne forhold. Andre har eller er i ferd med å utvikle nye produkter. Noen av bedriftene har vært gjennom nedbemanning, enten ved større omstillinger noen år tilbake i tid eller ved at de nedbemannet gjennom naturlig avgang. Ingen av bedriftene har hatt store nedbemanning de siste 5–6 årene (perioden vi har avgrenset spørsmålene om lønnsforhandlinger til), selv om noen har hatt permitteringer eller redusert antall skift. Beskrivelsene fra tillitsvalgte og ledelse om økonomi, omstillinger og omstillingsbehov er noenlunde samsvarende.

Bedriftene oppgir at de legger vekt på å ha operatører med fagbrev. Noen er store lærebedrifter og har i tillegg mange ansatte med tradisjonelle fagbrev. Andre har en del arbeidstakere med lav utdanning, men satser på at disse tar fagbrev som voksenlærlinger/praksiskandidater. I en av bedriftene ble det for eksempel vist til at de har ansatt ufaglærte, men har uttrykt en forventning om at disse må ta fagbrev på sikt. Ledelse og tillitsvalgte er samstemte i vurderingen av at bedriftene legger vekt på å oppmuntre til kvalifisering til fagbrev, eventuelt at operatører og ansatte innen vedlikehold kan betjene flere maskiner og behersker flere oppgaver i produksjonen. Noen av bedriftene oppgir at de ikke har store utfordringer med å rekruttere arbeidskraft. Andre viser til gjennomstrømming og at de nok får fatt på folk, men ikke nødvendigvis med de typer kvalifikasjoner som de ønsker. Noen av bedriftene viser også til at det kan være krevende å rekruttere/beholde ansatte innen vedlikehold og at det er konkurranse om kvalifiserte håndverkere.

Overenskomsten har ikke minstelønnssetninger, men har sentrale bestemmelser om blant annet skifttillegg, tillegg for arbeid på «røde dager» og overtidstillegg. Slike tillegg kan

være høyere i lokal avtale. Flere – på begge sider – sier at bedriften har et lønssystem med mange bestemmelser som har kommet gjennom årenes løp.

Med utgangspunkt i de seks bedriftene i vårt utvalg, framstår bransjen som ganske tradisjonell når det gjelder lønssystemer. Kun én av bedriftene oppgir at deres lønssystem både er tradisjonelt og moderne: Bedriften har beholdt et system med lønnsklasser, men har bygd inn muligheten for å rykke opp med utgangspunkt i økt kompetanse og kvalifikasjoner og har som mål at bedriften skal ha lønnsvekst (glidning) basert på at ansatte får høyere eller bredere kompetanse og høyere lønn. Det vanlige er at bedriften har ulike lønnsklasser basert på kvalifikasjoner og kompetanse, og som oftest tillegg for ansiennitet. Innplassering skjer etter forutsigbare kriterier, med lite innslag av individuell vurdering. Det kan også vært visse typer tillegg som er rettet inn mot stillingsgrupper innen vedlikehold (håndverkere), eventuelt at man har ulike lønssystemer for elektriskere (EL og IT Forbundet) og ansatte innen lager og logistikk. Et par av bedriftene har bonusordninger, som enten er avtalefestet eller ensidig bestemt av arbeidsgiver. En tredje bedrift har avviklet sin bonusordning.

I de fleste bedriftene bekrefter både ledelse og tillitsvalgt at de har et godt partsamarbeid i det daglige. I de større bedriftene er det jevnlig møter mellom ledelse og tillitsvalgt.

## 3 Gjennomføring av lokale forhandlinger

Vilkårene for lokale lønnsforhandlinger er nedfelt i pkt 2.1 i Treforedlingsoverenskomsten. Virksomhetene innenfor dette avtaleområdet skal gjennomføre lokale lønnsforhandlinger én gang i året (Treforedlingsindustrien 2024–2026, § 2.1). Lønnsforhandlingene skal ta utgangspunkt i den økonomiske situasjonen bedriften befinner seg i, nærmere definert gjennom fire kriterier:

- inntjeningsevne
- produktivitetsutvikling
- framtidsutsikter
- konkurranseevne

Grunnlaget for forhandlingene er dermed de fire kriteriene som gjenfinnes i de fleste tariffavtalene innen LO-NHO-området. Begrepene som brukes i Treforedlingsoverenskomsten avviker litt fra formuleringene i Industriooverenskomsten. I tillegg åpner overenskomsten for at de lokale partene kan ta hensyn til «eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige forhandling» (Treforedlingsoverenskomsten 2024–2026, §2.1). Norsk Industri og Fellesforbundet forutsetter gjennom overenskomsten at de lokale partene gjennomfører reelle forhandlinger med utgangspunkt i overenskomstens kriterier, eventuelt med bistand fra organisasjonene. Det skal settes opp protokoll fra forhandlingene.

Dette kapitlet tar for seg gjennomføringen av de lokale lønnsforhandlingene innenfor Treforedlingsoverenskomstens område. Vi går gjennom hvordan forhandlingsløpet lokalt er lagt opp, hvor stor avstand det er mellom partene underveis, og om det blir enighet i det lokale oppgjøret. Vi retter særlig oppmerksomhet mot partenes argumentasjon ut ifra de fire kriteriene for lokale lønnsforhandlinger, og i hvor stor grad rammen fra det sentrale oppgjøret legger føringer for de lokale forhandlingene. I neste kapittel oppsummer vi hvordan partene vurderer forhandlingene og hvordan disse eventuelt kan bli bedre.

### 3.1 Opplegg for forhandlingene

Virksomhetene har anledning til å selv bestemme tidspunkt for når de lokale forhandlingene skal gjennomføres (Fellesoverenskomsten for treforedlingsindustrien 2024–2026, § 2.1). Dette gjør at forhandlingsløpet er organisert ulikt i de forskjellige virksomhetene. I et flertall av virksomhetene hvor vi har gjennomført intervjuer, er det en ambisjon om å gjøre ferdig de lokale forhandlingene før sommeren. Det varierer hvor ofte de lykkes med dette, og en av virksomhetene har tradisjon for å gjennomføre forhandlingene på høsten. Det ser ikke ut til å være et problem dersom forhandlingene fortsetter til etter sommeren.

Det varierer hvor lang tid og hvor mange møter som må til før en enighet nås. Ytterpunktene er på den ene siden virksomheter som gjennomfører forhandlingene i løpet av en dag med hyppig møteaktivitet mellom forhandlingsutvalgene og på den andre ukentlige kortere møter som kan vare opptil flere måneder. Flere av virksomhetene har prøvd ut ulike modeller for den praktiske gjennomføringen av forhandlingene, og enkelte har

endret modell relativt nylig. Per dags dato er virksomhetene vi har undersøkt jevnt fordelt mellom gruppen som gjennomfører intensive forhandlinger innenfor et begrenset tidsrom (en dag eller en uke), og de som holder jevnlig (for eksempel ukentlige) forhandlingsmøter slik at forhandlingsløpet blir mer langvarig.

I de fleste tilfeller er partene lokalt stort sett enige om hvordan forhandlingene skal organiseres, men i noen av virksomhetene har partene ulike meninger om hva som er mest hensiktsmessig. I disse bedriftene uttrykker de tillitsvalgte vi har snakket med et ønske om et lengre forhandlingsløp, mens ledelsen ønsker å komprimere dette:

Fagforeningen ønsker gjerne flere møter og litt mer oppstyr rundt forhandlingene (Arbeidsgiverrepresentant).

[Komprimert forhandlingsløp] skaper høyere stressfaktor. Det blir mindre rom for å prate sammen mellom møtene og finne de løsningene som skal til (Tillitsvalgt, annen virksomhet).

Samtidig uttrykker mange vi har snakket med, på begge sider av bordet, at forhandlingsmodellen fungerer godt. Dette gjelder både virksomheter som kjører et komprimert forhandlingsløp og virksomheter med tradisjon for en mer langvarig prosess.

Jeg synes løpet vi har kjørt siste åra og samarbeidet vi har hatt har fungert bra (Tillitsvalgt).

### 3.2 Kriteriemøtet

Det lokale forhandlingsløpet starter normalt med at bedriftsledelsen kaller inn fagforeningene til et møte som har til hensikt å gi et felles faktagrunnlag for bedriftens økonomiske situasjon i henhold til overenskomstens fire kriterier for lønnsforhandlinger. Dette møtet har ulike navn forskjellige steder, eksempelvis for-forhandlingsmøte, «rikets tilstand»-møte, eller plastikk møte (oppkalt etter overhead-arkene som tidligere ble brukt for å formidle bedriftens status), men har samme funksjon og får fellesbetegnelsen «kriteriemøte» i denne rapporten. De fleste virksomhetene holder kriteriemøtet kort tid etter de sentrale forhandlingene for overenskomstområdet er avsluttet.

Det er vanligst å samle samtlige lokale fagforeninger til et felles kriteriemøte. Det er noe ulikt hvem som deltar fra bedriftsledelsen. Som regel er både konsernledelsen (hvis det er et konsern) og ledelsen ved fabrikken representert, gjennom ulike kombinasjoner av administrerende direktør, fabrikk sjef, og HR-ansvarlige på ulike nivå. I tillegg kan økonomisjef, produksjonssjef og markedsansvarlig delta.

Våre intervjuer tyder på at kriteriemøtet i liten grad er en arena hvor kriteriene diskuteres, men at det stort sett har form av et orienteringsmøte hvor ledelsen presenterer bedriftens økonomiske forutsetninger for lønnsoppjøret. Samtidig har de tillitsvalgte mulighet til å komme med synspunkter eller innvendinger dersom de mener at framstillingen av bedriftens situasjon gir et feilaktig bilde.

Kriteriemøtet er stort sett orientering fra ledelsen. Vi har ikke inntrykk av at de prøver å framstille de tallene annerledes enn det som er sannheten. Likevel har vi jo våre synspunkter på kriteriene (Tillitsvalgt).

Det kan være noe uenighet [om kriteriene], men vi er i hvert fall på den samme fotballbanen (Bedriftsrepresentant).

Flere av de tillitsvalgte sier også at det som kommer fram på dette møtet sjelden er nytt. Dette er tema som er drøftet i samarbeidsmøter eller andre partssammensatte fora, og flere av de tillitsvalgte hadde også god innsikt gjennom plass i bedriftens styre.

### 3.3 Krav og tilbud i forhandlingene

Selve forhandlingsprosessen starter etter kriteriemøtet med at fagforeningen overleverer et innledende lønnskrav til ledelsen, enten som del av eller i forkant av det første forhandlingsmøtet. Kravet som oversendes har som regel blitt diskutert i fagforeningen. I noen tilfeller har kravet blitt diskutert i styret i fagforeningen, i andre på et medlemsmøte i klubben. Kravet som legges fram på første forhandlingsmøte møtes med et tilbud fra bedriften på neste møte. Krav og tilbud justeres vanligvis i nye møter. Antall møter som er nødvendig for å komme til enighet vil som regel øke dersom det er stor avstand mellom partene.

Både krav og tilbud skal begrunnes i de fire kriteriene for bedriftens situasjon, som har blitt presentert og diskutert på kriteriemøtet. Våre intervjuer tyder på at dette stort sett også er gjeldende praksis. I noen tilfeller kan uenighet om kriteriene forplante seg i forhandlingene. Dette kan enten handle om uenighet om kriteriene som sådan, for eksempel ulik vurdering av framtidsutsiktene, eller om hvordan kriteriene skal veies opp mot hverandre. I tilfeller der bedriften for eksempel ser tilbake på et år med god inntjening, men har dårlige framtidsutsikter, vil partene kunne vektlegge ulike kriterier. En av arbeidstakerrepresentantene med lang erfaring sa det s eventuelle tariffmessige tillegg gitt siden forrige forhandling slik:

Det er ikke store uenigheter om hvordan det går med bedriften. Spriket ligger i hvor stort slingringsmonn vi egentlig har for å ta hensyn til dette lokalt, og om man ser på fortid eller utsikter. ... Jeg skulle kunne forutse retorikken på et forforhandlingsmøte om fem år, tror jeg (Arbeidsgiverrepresentant).

Eller som en av de tillitsvalgte sa om et år som hadde gått ganske bra: I

Ledelsen så bare mørke skyer ... Selv om det hadde gått bra året før (Tillitsvalgt, annen bedrift).

I tillegg til uenighet om kriterievurderingen og -vektleggingen, kan partene også ha ulik oppfatning av hva som skal omfattes av kriteriene. I en av virksomhetene ønsket fagforeningen å tolke kriteriet om bedriftens konkurransevne slik at det ikke bare gjaldt konkurransen på produktmarkedet, men også i arbeidsmarkedet, siden de opplevde at bedriften sakk akterut på lønnsnivå i forhold til andre bedrifter i området:

Vi må begrunne våre krav, og vi toucher alltid innpå de fire kriteriene. Et av dem er konkurransesituasjon. Bedriften tolker det alltid som markedskonkurranse, mens vi mener det også handler om arbeidsmarkedet. [...] Vi er opptatt av å ha en konkurransedyktig lønn (Tillitsvalgt).

I noen av bedriftene har bedriftsledelsen pekt på det de mener er et sprik mellom de fire kriteriene slik de legges fram på kriteriemøtet (og som det er noenlunde enighet om), og fagforeningens innledende krav. I slike tilfeller kan ledelsen ha inntrykk av at det innledende kravet blir mer et forhandlingsutspill enn et løsningsforslag basert på bedriftens lønnsevne. Klubbene mener på sin side i enkelte tilfeller at ledelsen svartmaler bedriftens økonomiske situasjon for å forsvare et lavere tilbud.

Det første utspillet er langt unna det vi er i stand til. Kravet er mer grunnet i hva man mener man burde hatt i lønn. De prøver å begrunne det i fire kriterier (Arbeidsgiverrepresentant).

Det er ikke kjempestor avstand, men jeg opplever at de kanskje svartmaler litt i starten av forhandlingsprosessen (Tillitsvalgt, annen bedrift).

Intervjuene våre tyder på at det er noe ulik forhandlingstradisjon i de ulike virksomhetene. I noen av virksomhetene forteller informantene om et rimelig forutsigbart forhandlingsløp der partene stort sett kommer til enighet. I disse virksomhetene kan det være betydelig avstand mellom krav og tilbud innledningsvis, uten at dette trenger å være et hinder for å komme til enighet.

De lokale partene kjenner hverandre godt. Det er noe avstand tidlig i forhandlingene, men det blir som regel enighet etter hvert (Bedriftsrepresentant).

Et tema som jevnlig diskuteres i forbindelse med lokale forhandlinger, er betydningen av rammen for forventet lønnsvekst i industrien som NHO, i forståelse med LO, publiserer i etterkant av frontfagsoppgjøret. I en del tilfeller argumenteres det for at denne blir et tak for hva arbeidsgiver vil tilby, eller et gulv for hva arbeidstakersiden vil godta, jf. for eksempel diskusjonen i rapporten om lokale forhandlinger innen Industriooverenskomsten (Nergaard et al., 2022).<sup>1</sup> Frontfagsrammen er imidlertid et anslag for hva lønnsveksten i industrien er samlet, og de enkelte bedriftene vil både ligge over og under rammen. Både undersøkelsen blant bedrifter omfattet av Industriooverenskomsten og intervjuene innen treforedlingsindustrien viser at frontfagsrammen fungerer som en rettesnor eller målestokk for begge sider (Nergaard et al., 2022).

Flere av de tillitsvalgte mente at arbeidsgiver har som mål å oppnå et resultat som ikke overstiger frontfagsrammen.

---

<sup>1</sup> Nergaard, K., Alsos K og Flatland T. (2022). Lokale lønnsforhandlinger i industrien – en kartlegging innen Industriooverenskomstens område. Fafo-rapport 2022:26

Sånn som jeg har forstått det har ledelsen bestemt seg på forhånd. I fjor var siste tilbud akkurat på ramma, medregnet overheng osv. Så vi får inntrykk av at de ikke vil over den (Tillitsvalgt).

Også på arbeidsgiversiden sier flere at de ser til frontfagsrammen:

Det er viktig at begge sider går inn i det, og tenker at vi skal bli enige om et tall som er tett mot rammen, men framdeles tilfredsstillende for organisasjonen (Bedriftsrepresentant, annen bedrift).

Frontfagsrammen fungerer også som en målestokk på et godt oppgjør eller det motsatte. I intervjuene med arbeidsgiversiden viste flere til at de har tilbudt mer enn frontfagsrammen, og at dette er et bra tilbud og et godt resultat, selv om klubben var misfornøyd. På tilsvarende måte vil ofte arbeidstakersiden vurdere resultater ut fra om de ligger på, under eller over frontfagsrammen. Selv om frontfagsrammen spiller inn, viser intervjuene at resultatene både kan endre under og over frontfagsrammen avhengig av bedriftens økonomiske situasjon. Det er dermed ikke slik at resultatet alltid havner på rammen, selv om det nok ligger ganske nær hvis bedriften verken går spesielt godt eller dårlig.

### **3.4 Uenighetsprotokoller**

Dersom det ikke blir enighet i de lokale lønnsforhandlingene, blir arbeidsgivers siste tilbud gjeldende. Dersom fagforeningen ikke godtar dette tilbudet, skriver partene en uenighetsprotokoll etter oppgjøret. Det er variasjon mellom bedriftene i hvor hyppig dette forekommer. Som vist over, blir partene i flere av virksomhetene stort sett enige. Andre steder skrives uenighetsprotokoller mer jevnlig – i noen tilfeller i nærheten av annethvert år i gjennomsnitt.

Grunnen til at det ikke blir enighet, kan være mange, sammensatte og gjenstand for motstridende forklaringer fra de lokale partene. Et fellestrekk for en del tilfeller er at partene har ulik oppfatning av hvordan lønnsforhandlingene har forholdt seg til rammen og kriteriene historisk. I noen bedrifter pekte fagforeningen på at de selv hadde vist betydelig lønnsmoderasjon i tidligere oppgjør, men at de mente ledelsen ikke hadde vist tilsvarende fleksibilitet mht. rammen når det hadde gått bedre. Arbeidsgiver vil på sin side mene at kravene er urimelige og at de ikke er i samsvar med bedriftens økonomi eller framtidsutsikter.

Når det inngås en uenighetsprotokoll vil ofte partene på sentralt nivå, Fellesforbundet og Norsk Industri involveres i form av et møte på bedriften. Dette kan finne sted en god stund etter at de lokale forhandlingene har endt i uenighet. Enkelte tillitsvalgte har uttrykt misnøye over at uenighetsprotokoller ikke følges opp i form av organisatoriske møter. Andre viser til at det uansett ikke skjer noen endringer i tilbudet fra arbeidsgiver på denne typen møter. Uløste tvister i form av uenighetsprotokoller kan gjøre det vanskeligere å komme til enighet i påfølgende oppgjør. Det er heller ikke slik at en uenighetsprotokoll nødvendigvis følges opp av et organisatorisk møte med sentrale parter.

### 3.5 Motpartens forhandlingsmandat

I en lignende gjennomgang av lokale lønnsforhandlinger innenfor Industriooverenskomstens område (Nergaard et al., 2022) ble problemstillinger knyttet til motpartens forhandlingsmandat trukket fram. Dette gjaldt både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden. Enkelte arbeidsgivere opplevde at de som forhandlet fra klubbens side ikke hadde de nødvendige fullmaktene og at de måtte avholde medlemsmøter for å avgjøre om de kunne anbefale et tilbud som for eksempel lå under klubbens opprinnelige krav. Enkelte av de tillitsvalgte i konserneide virksomheter opplevde på sin side at selskapets eiere hadde satt et tak for lønnsoppgjøret på forhånd (Nergaard et al., 2022, s. 21–22). Begge disse fenomenene binder forhandlingspartene og kan være et hinder for gode og reelle forhandlinger. I intervjuene spurte vi om partens egne fullmakter og om motparten hadde nødvendige fullmakter.

Våre informanter opplever stort sett at både de selv og motparten har tilstrekkelig mandat til at forhandlingene kan gjennomføres på en hensiktsmessig måte. Dette gjelder også der det har vært stor avstand mellom partene og vanskelig å komme til enighet.

En utfordring kan være situasjoner der de som forhandler ikke har nok erfaring og derfor blir usikre.

*Vi har erfart at forhandlingsutvalget ikke har et reelt mandat. Det er utfordrende å forholde seg til. De sitter og lurere på om de får lov til å si ja til dette her. Da sitter man i realiteten ikke overfor et forhandlingsutvalg, men alle de ansatte, og det blir utfordrende (Bedriftsrepresentant).*

Det er også tillitsvalgte som mener at arbeidsgiversiden går inn i forhandlingene der de har bundet seg til resultatet på forhånd, eller som har opplevd at de som forhandler på arbeidsgiversiden ikke har mandat til å svare på et tilbud over bordet.

I hovedsak ble imidlertid ikke manglende mandat trukket fram som en utfordring. Fra arbeidsgiversiden ble det i enkelte tilfeller reflektert over at det første kravet fra arbeidstakersiden reflekterer det medlemmene ønsket seg. Underforstått mente de at forhandlingsutvalget kunne tatt en sterkere rolle i å realitetsorientere medlemmene om hva de kan forvente. Enkelte av de vi intervjuet fra arbeidstakersiden trakk på sin side fram at det har betydning hvem som deltar i forhandlingene, for eksempel at fabrikkssjef trekkes inn. Det oppfattes som positivt for diskusjonen at arbeidsgiversiden har med representanter som kjenner til den daglige driften i produksjonen.

### 3.6 Oppsummering

Inntrykket fra intervjuene vi har gjennomført er at de lokale forhandlingene i treforedlingsvirksomhetene generelt fungerer godt. Forhandlingene organiseres i hovedsak på en måte som partene er tilfredse med. Det er en felles forståelse av bedriftens økonomiske situasjon, med et henblikk til frontfagsrammen, som ligger til grunn for krav og tilbud. Samtidig har det i enkelte virksomheter vært vedvarende problemer med å komme til enighet i det lokale lønnsoppgjøret.

## 4 Synspunkter på lokale forhandlinger

Spørsmålet om hvordan de lokale partene vurderer lokale forhandlinger, kan besvares på to måter. Det ene svaret er at man blir enige uten for store problemer, eventuelt at lønnsforhandlingene i hovedsak fungerer greit selv om det kan være krevende å bli enige og selv om ingen av partene er helt fornøyde med resultatet. Lokale lønnsforhandlinger bygger på en interessemotsetning mellom to parter. Uenighet og ulike vurderinger av prosesser og resultater er ikke et hinder for at partene kan ha et godt partsforhold i det daglige. At partene i en lønnsforhandling ikke kommer fram til enighet, er ikke helt uvanlig eller dramatisk, og en uenighetsprotokoll er ikke til hinder for at partene blir enige ved neste korsvei. Intervjuene viser imidlertid at det er en god del misnøye både med gjennomføringen av forhandlingene og med resultatet. Denne kommer fra begge sider, men er sterkest uttrykt fra arbeidstakersiden.

### 4.1 Begrunnelse av krav og tilbud og de fire kriteriene

Lokale forhandlinger skal følge de fire kriteriene slik de er angitt i overenskomsten. I hovedsak vil også krav og tilbud knyttes til slike kriterier, selv om dette ikke alltid gjøres skriftlig. Bedriftene i vår kartlegging er større bedrifter med et etablert partssamarbeid, og der tillitsvalgte har god kjennskap til økonomi, resultater og markedsvurderinger. De fire kriteriene gir imidlertid ikke en fasit i betydning av at en noenlunde enhetlig forståelse av tallene i kriteriemøtet kan omformes til en prosentvis ramme. I hovedsak er inntrykket at begge parter aksepterer at noe strategisk vektlegging av kriteriene er en naturlig del av forhandlingene og ikke nødvendigvis et stort problem. Enkelte av representantene fra arbeidsgiversiden etterlyste riktignok sterkere samsvar mellom kriteriene og klubbens krav. Fra arbeidstakersiden synes misnøyen særlig å være knyttet til at spesielt gode resultater over tid ikke gir tilsvarende høye tillegg.

Krav og tilbud begrunnes også i andre forhold enn kun årets status for de fire kriteriene. Et tema som trekkes inn er bedriftens relative lønnsnivå og det lokale arbeidsmarkedet. Flere av de tillitsvalgte var opptatt av at bedriften ligger lavt lønnsmessig, og at det er noe som må tas mer hensyn til i de lokale forhandlingene. Selv om begge parter er opptatt av at bedriften må ha konkurransedyktig lønn, er dette et argument som oftest ble trukket fram som en utfordring fra arbeidstakersiden.

En type vurdering som kan skape spenninger, er balansen mellom moderasjon i dårlige år og gode lønnsoppgjør i gode år og hvordan dette påvirker forventningene. Bedriftene i treforedlingsbransjen har ofte hatt perioder hvor de har slitt økonomisk, i tillegg til perioder hvor det går godt. Et spørsmål er hvordan dette skal håndteres i de lokale forhandlingene. Flere av de tillitsvalgte er opptatte av at de må kunne kreve gode tillegg i år som går godt, siden de har vist moderasjon i dårlige år. Enkelte av bedriftene mener imidlertid at man gir litt «for mye» i dårlige år for å holde motivasjonen oppe, eventuelt av hensyn til konkurransen om arbeidskraft, og at dette derfor jevner seg ut over tid.

## 4.2 Utfordringer knyttet til gjennomføring av lønnsforhandlingene

De fleste av de intervjuede mener at forhandlingene stort sett er organisert på en grei måte. Man blir enige om tidspunkt for møter og framdrift. Det synes som om partene stort sett møter med nødvendige fullmakter, og at det ikke er noen tradisjon for at klubben må avstemme mulige løsninger med medlemmene underveis. På de fleste bedriftene synes parforholdene å være gode nok til at partene vil ha gode muligheter til å tematisere forhold som ikke fungerer godt. Intervjuene viser også at personkjemi og fartstid hos forhandlingsutvalgene på begge sider har betydning for forhandlingsklimaet og muligheten til å finne fram til en løsning med tilstrekkelig «gi og ta».

### Føres det reelle forhandlinger?

Det er ingen enhetlig definisjon eller omforent forståelse av hva som er reelle forhandlinger. Intervjuene viser også at det er ulike synspunkter på om forhandlingene er reelle. Arbeidsgiversiden sier gjennomgående at det føres reelle forhandlinger, og legger i det at partene beveger seg underveis. Det første tilbudet er ikke det endelige resultatet, og man ser etter løsninger som kan møte motpartens ønsker. Arbeidsgiversiden avviser også at de har bestemt seg for resultatet på forhånd, men er tydelige på at frontfagsrammen er en rettesnor. I ett av intervjuene med arbeidsgiversiden antydes det også at det nok er bedrifter i bransjen som langt på vei har bestemt seg for hva resultatet bør bli.

Fagforeningene er mer kritisk til om forhandlingene er reelle. Det pekes på manglende vilje til å gi og ta i forhandlingene. Spørsmålet om reelle forhandlinger knyttes også til synspunktet om at forhandlingspartene ikke er jevnbyrdige, siden arbeidsgivers siste tilbud vanligvis legges til grunn når partene ikke blir enige. Flere av de tillitsvalgte framhever derfor at forhandlingene ikke er reelle så lenge arbeidstakersiden ikke har en sanksjonsrett. Dette er et synspunkt som målbærers både av tillitsvalgte som har gode resultater i lokale forhandlinger og tillitsvalgte med erfaring fra uenighetsprotokoller.

### 4.3 Avsluttende bemerkninger

Kartleggingen viser at det i flere bedrifter er betydelig avstand mellom de lokale partene i vurderingen av hvordan de lokale forhandlingene fungerer i bedriften og på overenskomsten. Dette gjelder også for bedrifter med godt partssamarbeid og erfarne forhandlere på begge sider. Vurderingene spriker på flere områder. Det er ulike vurderinger av hvor høye lønnstilleggene bør være i gode tider. Det ledelsen mener er et bra tilbud, kan beskrives som det motsatte fra arbeidstakersiden. I flere av bedriftene forsterkes en slik sprikende vurdering av at bedriften har vært igjennom krevende tider med lave lønnstillegg. I en slik situasjon vil klubben mene at arbeidstakerne bør få del av et godt resultat når bedriften har gode økonomiske resultater, mens ledelsen ser til det enkelte års resultat og utsikter. Det vil også være uenighet om hvor bekymret man skal være for framtidsutsikter i en bransje med stadige omstillinger. I flere av bedriftene er det ulike vurderinger av om bedriftens lønnsnivå er for lavt eller ikke, gitt det lokale arbeidsmarkedet og også nivået i bransjen. Sammen med en oppfatning fra fagforeningene om at frontfagsrammen legger for sterke føringer, gjør dette at det er uenigheter mellom fagforening og ledelse i flere store bedrifter om forhandlingene er reelle eller ikke. Uenigheten synes først og fremst å dreie seg om størrelsen på de lokale tilleggene, ikke

lønnssystemer eller andre typer tema som kan komme opp i de lokale forhandlingene. Det er også ulike syn på om det trengs tiltak, og eventuelt hvilke tiltak som trengs.

**Fafo**

Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

Borggata 2B, Oslo

Postboks 2947 Tøyen, 0608 Oslo

Sentralbord: 22 08 85 00

E-post: [fafo@fafo.no](mailto:fafo@fafo.no)

[fafo.no](http://fafo.no)

