

VEILEDER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE LØNNSFORHANDLINGER



Handel og Kontor
i Norge



VEILEDER FOR GJENNOMFØRING AV LOKALE LØNNSFORHANDLINGER

Enten avtaler du lønna selv, eller så er det fagforeningen din som gjør det. I bedrifter hvor tariffavtale er opprettet er den største delen av lønna et resultat av forhandlinger mellom HK og den aktuelle arbeidsgiverforening. Dette skjer i tariffoppgjøret, som gjennomføres på våren.

De fleste av HKs tariffavtaler har minstelønnssatser/garantilønnssatser. Det forutsettes at de ansatte skal lønnes høyere enn de satsene som er avtalt sentralt. Det skal årlig gjennomføres lokale lønnsvurderinger og forhandlinger i den enkelte bedrift.

Som tillitsvalgt er det din oppgave å følge opp lokale lønnsforhandlinger. Det betyr at du må kjenne bestemmelsene i tariffavtalen som gjelder din bedrift, og vite hvordan de kan brukes.

Kunnskap utvikles ved å lese og erfare. Det er lurt å lese først, bruke veilederne (regionssekretærene) ved regionskontoret, og delta på kurs som HK arrangerer. HK har også nettsider med mye relevant informasjon knyttet til lokale lønnsforhandlinger og tallgrunnlag som oppdateres årlig. Vi anbefaler å se på heftet Lokale lønnsforhandlinger på 1-2-3 som er et økonomisk informasjonshefte for tillitsvalgte.

Det skal føres reelle forhandlinger

Uavhengig av resultatet i tariffoppgjøret skal det føres lokale forhandlinger om lønnstillegg. Arbeidsgiver har plikt til å gjennomføre reelle lokale forhandlinger, hvor det søkes å komme til enighet med klubben om tilleggenes størrelse og fordeling. Arbeidsgiver skal ikke forhåndsbestemme eller diktere resultatet, men legge fram og motta dokumentasjon og begrunnelser, og lytte til de tillitsvalgtes argumenter. Både de tillitsvalgte og bedriften skal begrunne og dokumentere sine standpunkter.

Hva skal det forhandles om?

Det er i utgangspunktet lønnstillegg det forhandles om i lokale lønnsforhandlinger. Men det er også mulig å forhandle om de prinsippene som

gjelder for avlønning i bedriften. Et sentralt prinsipp er lik lønn for arbeid av lik verdi. Forskjellsbehandling på grunn av kjønn er ikke tillatt.

Hvem forhandler?

Klubben utpeker et forhandlingsutvalg. Forhandlingsutvalget består normalt av hele, eller deler av klubbstyret. Husk at det alltid skal være to eller flere når dere forhandler. Bedriften stiller normalt med samme antall. Både de ansattes representanter og bedriftens representanter må ha fullmakter til å kunne føre reelle forhandlinger. Det betyr ikke at partene ikke kan konferere med sine før de sier ja eller nei. For klubben betyr det at det kan være nødvendig at det avholdes klubbmøter for å diskutere med medlemmene. Hvis forhandlingene gjelder en kjede eller et konsern må et utvalg blant de øvrige tillitsvalgte være tilgjengelig for konsultasjon.

Innsynsrett i lønninger og bedriftens regnskaper

De tillitsvalgte har som en del av forberedelsene til forhandlingene rett til å få innsyn i lønn og bedriftens økonomi. Bestemmelsene er forskjellige i de ulike overenskomstene, om hvor vidt de kan få oversikt over alle som følger lønnssystem (også uorganiserte) eller oversikt over kun de organiserte. Noen opplever at det å kreve innsyn i lønn på individnivå, og spesielt for uorganiserte, er vanskelig. Be da heller om innsyn i lønn for grupper av ansatte.

De tillitsvalgte har etter hovedavtalenes bestemmelser rett til å få utlevert bedriftens regnskap. Hovedavtalen med NHO § 9-7. Hovedavtalen med Virke § 4-5.3

Hvem forhandler vi for?

De tillitsvalgte forhandler for alle stillinger som kommer inn under overenskomstens bestemmelser, og har enerett på å forhandle på vegne av både medlemmer og uorganiserte. De kan forplikte alle innen området.

Bedriftens økonomiske situasjon

Lokale forhandlinger tar hensyn til bedriftens økonomiske situasjon. Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts:

- økonomi
- produktivitet
- fremtidsutsikter
- konkurranseevne

I bedrifter som går godt, skal verdiskapingen fordeles på en rettferdig måte mellom eierne og de ansatte. Det betyr at lønnsveksten godt kan være høyere enn ramma, som er den lønnsveksten partene tar sikte på i de sentrale forhandlingene.

Rammebegrepet er relevant for det sentrale forhandlinger, men ikke i lokale lønnsforhandlinger. I et tariffområde vil det være noen bedrifter som har en lønnsvekst som er høyere enn ramma, og noen som har en lønnsvekst som er lavere enn ramma.

I ytterste konsekvens kan det bety at i bedrifter med dårlig økonomi, ikke finnes grunnlag for å gi lokale tillegg. Men dette forutsetter at bedriften på en skikkelig måte dokumenterer den økonomiske situasjonen og framstiller den slik at det er forståelig for de tillitsvalgte.

Selv om ramma i de sentrale forhandlingene er irrelevant i lokale lønnsforhandlinger, er det derimot viktig og nyttig informasjon for tillitsvalgte, hvilket utslag de sentrale forhandlingene har gitt i egen bedrift.

Hva kan vi kreve?

Lokale lønnskrav kan utformes på mange måter. Det kan for eksempel kreves likt kronetillegg eller prosentvise tillegg til alle, større tillegg til de med lavest lønn (lavlønns tillegg) for å utjevne urettferdige forskjeller, tillegg etter stillingsmessige faktorer hvor stillingens innhold ikke er tilstrekkelig kompensert, etterslepstillegg for å kompensere for at man har sakkert akterut i forhold til sammenlignbare grupper, likestillingstillegg for å utjevne forskjell mellom kjønn, kompetansetillegg for de som ikke har tilstrekkelig betalt for viktig kompetanse bedriften har bruk for osv. osv.

Har bedriften stillingsvurdert lønnssystem bør tillitsvalgte ha kontroll på at kollegaene er riktig lønnsinnplassert.

Andre elementer enn lønn

Det er selvsagt også mulig å ta opp saker i de lokale lønnsforhandlingene, som ikke direkte dreier seg om lønnstillegg. Dette kan være

saker som har med arbeidsmiljø, velferd, velferdspermisjoner, syke-lønnsordninger, likestilling og seniorpolitikk å gjøre. Pensjon kan også være gjenstand for lokale lønnsforhandlinger, dersom begge parter er villige til å diskutere dette.

Realistiske og urealistiske krav

Det må være samsvar mellom argumentasjon og kravenes størrelse og omfang. Det er ikke noe i veien for å stille høye krav. Det viktige er å kunne gi en rimelig dokumentasjon/forklaring på kravene, og vite at kravene er forankret hos medlemmene. Bedriften må også huske på at en lønn som de ansatte mener er rettferdig i forhold til sammenlignbare grupper, er viktig for å ha en stabil og kvalifisert arbeidsstokk.

Forhandlingsprosessen:

Forberedelser er viktig før man skal ha lokale lønnsforhandlinger. Det må innhentes oversikt over lønn og bedriftens regnskap, det må drøftes med medlemmene hva de mener er viktig, og det må legges en strategisk plan på hvordan dere best mulig kan få gjennomslag for de kravene dere stiller. Det er også viktig å tenke på hvilke krav dere kan bli møtt med av arbeidsgiver.

Her er det viktig å bruke de ressursene dere har i klubbstyret og i medlemsmassen, spesielt når det kommer til beregninger av krav og hvordan dette vil påvirke bedriftens økonomi. Har dere krav som vil kreve en bredere undersøkelse og utregning fra arbeidsgiver, kan det være fornuftig å oversende dette god tid i forkant. Dette for å gi arbeidsgiver tid til å gjøre sine egne utregninger og tanker, som igjen øker sjansen for at dere når igjennom med kravene.

Selv om dere ikke får til det dere ønsker på første forsøk, så vil ikke arbeidet være forgjeves. Dette handler også om å skape en god forhandlings- og samarbeidskultur mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte, som igjen kan øke sjansen for gjennomslag i senere forhandlinger og andre saker.

Det skal alltid skrives protokoll fra forhandlingene, enten partene blir enige eller ikke. Informer medlemmene om forhandlingsresultatet, og evaluer prosessen og forhandlingsresultatet. Hva fikk vi til, hva kunne vi gjort annerledes, var vi godt nok forberedt, læring til neste gang.

Standardoverenskomsten HK-NHO

Her følger lønnsbestemmelsene i Standardoverenskomsten mellom HK og NHO, og HKs kommentarer til de ulike bestemmelsene.

§ 10 Lønnsforhandlingsbestemmelser

10.1 Lønnspolitikk

Lønnspolitikken skal fremme verdier, holdninger, handlinger og resultater – samt bidra til at bedriften kan rekruttere og beholde dyktige medarbeidere. Bedriften må arbeide for en fremtidsrettet lønnspolitikk som understøtter bedriftens mål og strategier, og som skaper engasjement hos medarbeiderne, fordi mulighetene for å påvirke egen lønn øker.

Lønnspolitikken utgjør sammen med overenskomstens lønnsbestemmelser fundamentet for en systematisk og helhetlig lønnsfastsettelse. En vellykket lønnspolitikk forutsetter at den er kjent og forstått av alle. En gjennomarbeidet lønnspolitikk

- klargjør hva som er av betydning for lønnsfastsettingen i bedriften
- gir rammer for hvordan lønnen skal fastsettes
- gjør kjent prinsippene for hva som innvirker på den enkeltes lønn, slik at den enkelte medarbeider gis muligheter til å øke sin lønn gjennom for eksempel kompetanseutvikling, økt ansvar, omstillings- evne, innsats eller forbedrede resultater

Utover de rammer som følger av overenskomstens garantilønssystem, skal bedriften og de tillitsvalgte søke å komme fram til enighet om de retningslinjer og vurderingskriterier som skal legges til grunn for lønnsfastsettingen. Disse må være kjent.

§ 10.2 Individuell lønnsvurdering

Minstelønn følger av garantisatsen i den lønnsgruppen stillingen er innplassert.

Bedriften skal en gang per år vurdere de individuelle lønningene for alle medlemmer av forbundet, herunder medarbeidere som er fraværende pga. svangerskaps-/adopsjonspermisjon. Vurderingen skal foretas med utgangspunkt i de krav som settes til stillingen og hvordan arbeidet utføres. Vurderingen skal skje med utgangspunkt i kjente kriterier, jf. § 10.1, og eventuelle reguleringer gjøres gjeldende iht. § 10.4, 1. ledd.

Stillingsvurdering:

En vurdering av stillingens arbeids- og ansvarsområde og de kompetansekrav som stilles. Vurderingen skal gjøres uavhengig av stillingsinnehaveren.

Ytelsesvurdering:

En vurdering av den enkelte funksjonærs måte å utføre arbeidet på.

Partene i bedriften skal i fellesskap søke å komme fram til kriterier for individuell lønnsvurdering. Bilag 2 inneholder eksempler på vurderingskriterier, men er ikke ment å være uttømmende.



Lønnsdifferensieringen mellom funksjonærene skal foretas så objektivt og rettferdig som mulig, og må kunne begrunnes i de foran nevnte kriterier. Kriteriene må ikke favorisere det ene kjønn.

Tilbakemelding om hvordan arbeidet utføres og utviklingspotensialet gis medarbeideren som ledd i en oppfølging.

Kommentar til § 10.2

Ettersom overenskomsten har et minstelønnssystem, skal det forhandles lokalt om et lønnstillegg utover garantilønns-satsen. Den enkeltes lønn består av to elementer:

- 1) garanti/minstelønn som går fram av den til enhver tid gjeldende sats etter stillingens innplassering og ansiennitetsgruppe.
- 2) personlig lønnsandel som følge av framforhandlede lokale tillegg fordelt på de ansatte etter vurdering av hver enkelt.

I Standardoverenskomstens Bilag 2 (eksempel på faktorer for individuell vurdering) listes opp en rekke individuelle faktorer/kriterier som kan brukes i bedriften. De lokale partene er ikke forpliktet til å bruke alle disse kriteriene, og kan legge til andre som de finner relevante og saklige. Det forutsettes at de tillitsvalgte er med på å utarbeide kriteriene, men bedriften bestemmer i de tilfelle partene ikke blir enige. Les Bilag 2 i sin helhet.

Lønnsforhold i geografisk område (stedlig) og bransjen er faktorer som spiller inn i de lokale lønnsforhandlingene om de gjennomsnittlige lønnstilleggene (§ 10.4).

Kriteriene er bindende for den individuelle vurderingen, og de tillitsvalgte har i henhold til § 10.7 drøftingsrett på vegne av et medlem som mener at vurderingen ikke har vært objektiv og rettferdig.

»De fire kriterier» er forklart i kommentarene på side 16.

§ 10.3 Informasjon og drøfting før forhandlingene

De tillitsvalgte skal på forespørsel for eget bruk innenfor bedriften få utlevert informasjon om

- lønningene for de funksjonærer hvis stillinger er innplassert i lønssystemets lønnsgrupper 1-4
- gjennomsnittlig lønnsutvikling fra de foregående år for de ulike arbeidstaker-sammenslutninger
- de økonomiske rammene for avsluttede forhandlinger for andre arbeidstaker-sammenslutninger i bedriften
- eventuelt andre lønnsopplysninger som partene blir enige om

Som en innledende del av de årlige lønnsforhandlingene i bedriften skal partene gjennomføre et informasjons- og drøftingsmøte. Bedriften kan velge å avholde et felles møte med tillitsvalgte fra flere forbund.

Bedriftens representanter skal presentere regnskapet samt sin vurdering av de fire kriterier; bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter. Hensikten er å få til en felles forståelse av bedriftens situasjon under lønnsforhandlingene.

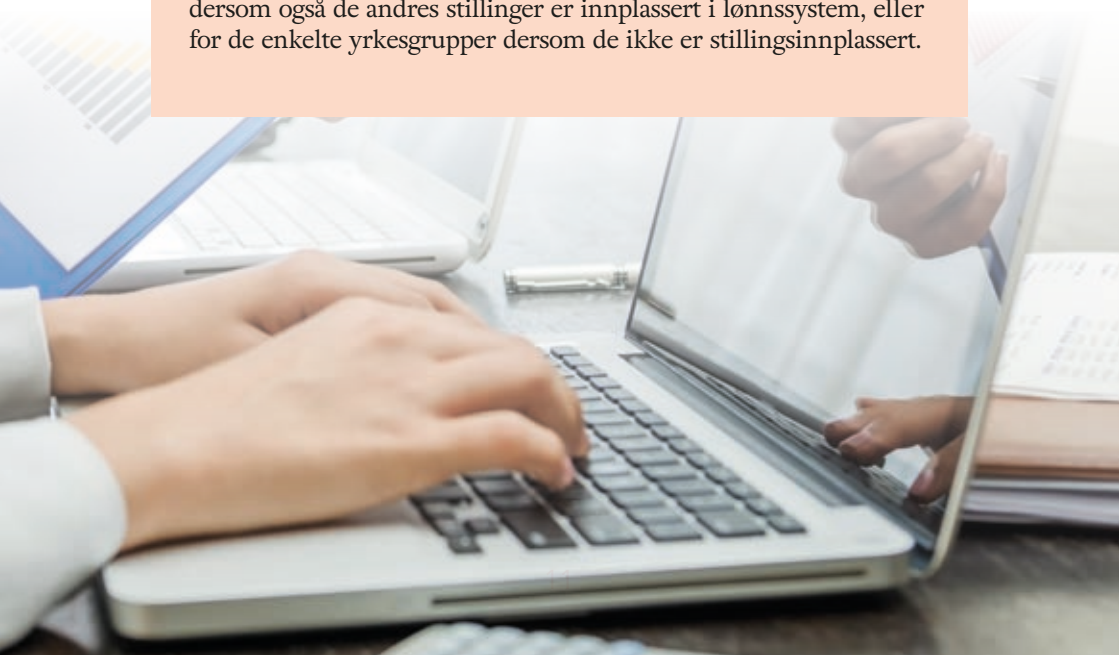


Kommentar til § 10.3

Innsynet gjelder både medlemmer og uorganiserte. Arbeidsretten har fastslått at personopplysningsloven ikke er til hinder for de tillitsvalgte rett til lønnsopplysninger også for de uorganiserte. Det ligger i kontrollmekanismene i lønssystemet at det nettopp er ved den individuelle lønnsjustering de tillitsvalgte har behov for innsyn. Innsynsretten skal danne grunnlag for å fremme både generelle og spesielle krav. Dette krever et minimum av opplysninger.

Lønnsopplysningene som gis må være identifiserbare, slik at det kan kontrolleres om det foreligger en forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn eller andre hensyn som ikke er begrunnet i de på forhånd fastsatte kriterier. De tillitsvalgte har innsynsrett i andre gruppers gjennomsnittlige lønnsforhold også gjennom Hovedavtalen §§ 9-3 og 9-7, tredje ledd.

Uten lønnstall for andre grupperinger kan man ikke sammenlikne lønnsvekst og lønnsnivå med andre grupper i bedriften. Er det inngått en annen tariffavtale for andre funksjonærer i bedriften, er det viktig å sikre seg mot tariffstridig forskjellsbehandling (ufravikelighetsprinsippet). Nødvendig beskrivelse av relasjonene kan da være gjennomsnittstall for lønnsgrupper dersom også de andres stillinger er innplassert i lønssystem, eller for de enkelte yrkesgrupper dersom de ikke er stillingsinnplassert.



§ 10.4 De årlige lønnsforhandlingene

En gang hvert år skal bedriften og de tillitsvalgte gjennomføre reelle forhandlinger om regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivået innen overenskomstområdet. Forhandlingene skal ikke påbegynnes før det sentrale/forbundsvisse oppgjøret er avsluttet. Reguleringer gjøres gjeldende fra en på forhånd fastsatt dato mellom 1. april og 1. juli, med mindre bedriften og de tillitsvalgte inngår skriftlig avtale om en annen dato for det enkelte år.

Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter.

Partene skal videre behandle retningslinjer og prinsipper, herunder eventuelle utfordringer knyttet til likestilling, som skal legges til grunn for fordeling av tilleggene.

Den gjennomsnittlige størrelse av lønnstilleggene skal tilpasses så vel stedlige, som bransje- og bedriftsmessige forhold. Dette innbefatter blant annet lønnsnivåene for andre grupper i bedriften.

De tillitsvalgte kan også ta opp forhold tilknyttet enkeltpersoner som de mener bør hensyntas spesielt.

Lønnsendringer som følge av skifte av stilling eller utvidet arbeidstid, skal ikke inngå i beregningen av den gjennomsnittlige totale regulering.

Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene.

Kommentar til § 10.4

Det er også mulig å reise andre krav av økonomisk karakter under lønnsforhandlingene, som sosiale og velferdsmessige ordninger og særordninger for enkeltgrupper (for eksempel fridager for seniorer). Reelle forhandlinger skal føres. I en forhandling er partene forpliktet til å søke å komme fram til enighet, og det skal skrives protokoll. Blir dere ikke enige,

skal uenigheten protokolleres, på samme måte som ved andre uenigheter. En uenighetsprotokoll kan i noen tilfeller føre til organisasjonsmessig behandling, men kan uansett være nyttig å vise til for kommende lokale lønnsforhandlinger.

HK og NHO kan gi bistand for å vurdere (og eventuelt korrigere) forhandlingene, slik at de føres i henhold til overenskomstens bestemmelser. Forhandlinger er ikke reelle hvis ledelsen har bestemt resultatet på forhånd under henvisning til budsjett, forhåndsavsatt pott til lønnsøkning, administrativt vedtak eller gjennomsnittsrammene for andre bedriftsgruppers lønnsoppgjør.

Overenskomsten gir ingen adgang til kampmidler dersom en lokal arbeidsgiver ikke kommer de tillitsvalgte tilstrekkelig i møte, men HK kan ta opp en interesseløst om lønn med NHO (§ 10.6).

§ 10.5 Lønnsregulering

Reguleringene gjennomføres i tråd med bedriftens praksis, uavhengig av en eventuell organisasjonsmessig behandling. I den grad partene det enkelte år finner det nødvendig å rette opp oppståtte skjevheter, kan det foretas tilleggsregulering på et annet tidspunkt enn bestemt ovenfor.

§ 10.6 Organisasjonsmessig behandling

Hvis de tillitsvalgte har vesentlige innvendinger mot gjennomføring av forhandlingene, de generelle prinsipper som er lagt til grunn for lønnsreguleringen, eller den totale regulering, kan saken bringes inn for HK. HK tar stilling til om innvendingene er av en slik art at det skal tas opp med NHOs landsforeninger.

Et eventuelt møte mellom organisasjonene gjennomføres så snart som mulig og som hovedregel innen 20. oktober.

§ 10.7 Etter de lokale lønnsforhandlingene

Etter de lokale lønnsforhandlingene skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på forespørsel få utlevert oppgave over lønningene for funksjonærer med stillinger omfattet av lønnsgruppene 1-4 i overenskomstens lønnssystem.

Dersom funksjonæren oppfatter det personlige lønnstillegget eller vilkår for øvrig som urimelig, kan de tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.

Dersom en av partene ønsker det, skal partene drøfte måten vurderingskriteriene er praktisert i bedriften samt eventuelle forbedringer for neste periode. Nye vurderingskriterier skal normalt først gjelde fra neste års vurdering.

Kommentar til § 10.7

Her gjelder de samme reglene som for utlevering av lønnsopplysninger før de lokale forhandlingene. Gjennomgang av de nye lønningene utgjør en sikkerhet for at det omforente lønnsresultatet er iverksatt.

Det åpnes for en ankebehandling for den enkeltes personlige lønnsandel. De tillitsvalgte vurderer saken i henhold til bedriftens bruk av foreliggende vurderingskriterier (se bilag 2), og kan kreve drøfting med bedriftsledelsen i hver enkelt sak. Dette er også tidspunktet for å ta opp praktisering av vurderingskriteriene, og eventuelt drøfte endringer for neste periode.



De fire kriteriene – hvordan finne ut av bedriftens økonomi?

Lønnsbestemmelsene i overenskomsten tar hensyn til at bedriftene har ulike lønnsevne, både som en del av begrepet «lønsmessig avpassing etter bedriftsmessige forhold», og gjennom formuleringer som forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, framtidsutsikter og konkurransevne. I ytterste konsekvens kan det bety at det ikke er grunnlag for lokale lønnstillegg.

Bedriften har plikt til å dokumentere bedriftens situasjon og framstille den på en forståelig måte. Denne jobben må gjøres skikkelig og «etter boka» (hovedavtalen og overenskomsten skal følges). De tillitsvalgte må bli kontinuerlig orientert om bedriftens situasjon og få en grundig innføring i resultatregnskap der produktivetsberegninger og framtidsanalyser blir lagt fram. Driftsresultat for siste år målt opp mot foregående år gir en god pekepinn på hvordan økonomien har utviklet seg.

Dersom en bedrift har råd til å gi aksjeutbytte, overføre midler fra disponible konti til eierne og/eller lønne lederne bedre, har den også råd til å gi de ansatte tillegg.

Bedriftens økonomiske stilling er lik for alle arbeidstakergrupper. Gir bedriften lønnstillegg til én gruppe, kan den ikke nekte lønnstillegg til en annen gruppe med den begrunnelse at økonomien er dårlig.

Framtidsutsikter er ikke det samme som å spørre om hvordan bedriftens økonomiske situasjon vil kunne være – ut ifra prognoser for flere år framover. Nei, det dreier seg om nær framtid, ofte beskrevet i bedriftsstyrets årsrapport. Kvartalsregnskap i innværende år målt mot tilsvarende kvartal foregående år, kan være en pekepinn.

Konkurransevne er mulig å beskrive ved å se på utviklingen av markedsandeler i foregående år. Produktutvikling, prisforhold og fortjenestemangler vil også være faktorer av betydning.

Landsoverenskomsten HK-Virke

Her følger lønnsbestemmelsene i Landsoverenskomsten mellom HK og Virke, og HKs kommentarer til de ulike bestemmelsene.

§ 12.1. INNLEDNING

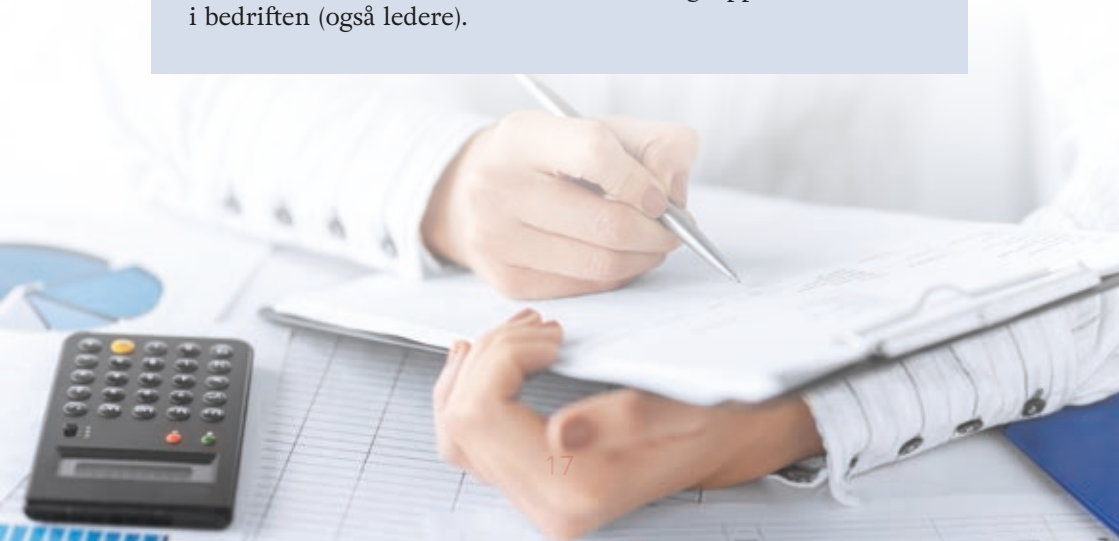
Ved ansettelse fastsettes lønn i henhold til

- 12.2 for kontor-, butikk-, og lagerfunksjonærer
- 12.3 for ledere og andre med kvalifisert og selvstendig arbeid
- 12.6 for høyere utdanning
- bilag 2A for faglærte
- bilag 2B for lærlinger
- bilag 3 for lagerarbeidere, hjelpearbeidere og sjåfører

med mindre det er opprettet et lokalt bedriftstilpasset lønnssystem etter 12.4.

Kommentar til § 12.1

Overenskomsten omfatter alle arbeidstakergrupper i bedriften (også ledere).



§ 12.2. Lønnsfastsettelse for kontor-, butikk-, ekspedisjons- og lageransatte

De fastsatte lønnsatser er minstelønnsatser (se bilag 1 A). De ansatte skal etter en samlet vurdering av faktorene som er nevnt i § 12.5., lønnes utover de fastsatte minstelønnsatser.

Den gjennomsnittlige størrelse av disse tillegg skal avpasses etter så vel stedlige som bransje- og driftsmessige forhold.

Ovenstående lønnsvurdering skal skje én gang årlig, i henhold til § 12.5.

Ansatte under lederopplæring i regi av bedriften skal lønnes ut over minstelønnsats etter reglene i § 12.5.

Ansiennitetsberegning /Innplassering på lønsskalaen

Ved ansettelse i bedriften innplasseres arbeidstakere på lønsskalaen på grunnlag av dokumentert utdanning, praksis og alder.

Senere ansiennitetsopprykk skjer i henhold til § 13.

Arbeidstakere skal fremlegge dokumentasjon for utdanning og praksis.

Yrkesrelatert utdanning

Eksamen fra gjennomført yrkesrelatert utdanning utover fullført videregående skole, som bedriften har behov for, godskrives med 12 mnd. lønnsansiennitet for hvert år.

Praksis

Hvert praksisår fra kontor, butikk og lager godskrives med ett trinn.

Deltidspraksis med gjennomsnittlig 15 t/uke eller mer godskrives med ett trinn hvert år.

Deltidspraksis med gjennomsnittlig mindre enn 15 t/uke godskrives ett trinn annet hvert år. Praksis av mindre enn 2 måneders varighet, samt praksisperioder med gjennomsnittlig arbeidstid under 10 timer per uke godskrives ikke.

Annen yrkespraksis - herunder arbeid i hjemmet - som er av betydning for stillingen godskrives i rimelig utstrekning.

Det kan ikke gis mer enn ett trinn for 1 års praksis.

Garantibestemmelser

Dersom utdanning eller praksis ikke gir en høyere avlønning, skal det som et minimum gis følgende:

- Ansatte som har fylt 18 år skal ha en lønn som minst svarer til trinn 1
- Ansatte som har fylt 25 år skal ha en lønn som minst svarer til trinn 3
Dette gjelder ikke skoleelever og studenter som utfører kortvarige jobber, f.eks. i forbindelse med jul eller ferier
- Ansatte som kan dokumentere bestått eksamen fra videregående skole som gir studiekompetanse, skal ha en lønn som minst svarer til trinn 3



Kommentar til § 12.2

Lokale lønnsforhandlinger

Lønnssatsene er minstelønnssatser. De ansatte skal etter en samlet vurdering av faktorene i § 12.5 lønnes ut over satsene. Tilleggene skal avpasses etter stedlige (lokale) forhold og bransje- og driftsmessige forhold.

Denne vurderingen skal skje en gang i året.

Forholdet mellom Bilag 1A og Bilag 3 i Landsoverenskomsten

I overenskomsten finnes det to minstelønnssystem. Det er bilag 1 A for Butikk-, kontor- og lageransatte og Bilag 3 for Lagerarbeidere, hjelpearbeidere og sjåfører. I dag er satsene i Bilag 3 høyere enn i Bilag 1 A. Det er selvsagt ingen saklig grunn for at det skal være slik. Viktig tema/krav i de lokale lønnsforhandlingene er at ansatte på lager skal være garantert dagens satser i Bilag 3.

Riktig plassering etter utdanning, praksis og alder

En del av vurderingen er å sjekke at de ansatte har riktig plassering lønsmessig etter utdanning, praksis og alder.

Hvis noen mener de er feil plassert er det viktig å framskaffe dokumentasjon.



§ 12.3. Lønnsfastsettelse for arbeidstakere nevnt i § 1.2.1. i stillinger av overordnet og ledende art og for andre stillinger med kvalifisert og selvstendig arbeid

Ved fastsettelsen av lønn til arbeidstakere nevnt i dette punkt, skal følgende påses:

- a) Det skal være en rimelig lønnsforskjell når det gjelder disse arbeidstakere og de som er nevnt i § 12.2.
- b) Lønnen fastsettes individuelt etter de faktorer som er nevnt nedenfor i § 12.5. ved en årlig lønnsvurdering.

For arbeidstakere i stillinger av overordnet og ledende art, f.eks. avdelingssjefer, butikksjefer, ass. butikksjefer, innkjøpssjefer, lagersjefer og tilsvarende, skal lønnen til enhver tid ligge over høyeste minstelønnssats for faglærte.

For arbeidstakere med kvalifisert og selvstendig arbeid, som f.eks. avdelings- og seksjonsledere eller tilsvarende stillinger i butikk, på kontor eller på lager, skal lønnen ligge over høyeste minstelønnssats etter bestemmelsene i § 12.2.

Kommentar til § 12.3

Ledere er definert i to hovedgrupper; stillinger av overordnet og ledende art og stillinger med kvalifisert og selvstendig arbeid.

Det er viktig å sjekke at lederne har tillegg på et fornuftig nivå i forhold til dem de er satt til å lede.

Dårlig betalte ledere gjør det vanskeligere å få skikkelige tillegg til de andre, og omvendt.

Kommentar til § 12.3 a)

For denne gruppen skal lønnen ligge over minstelønnssatsen for faglærte. Tillegg for ledelse, ansvar med mer kommer i tillegg.

Kommentar til § 12.3 b)

For denne gruppen skal lønnen ligge over trinn 6.

12.4. AVVIKENDE LØNNSSYSTEMER

Det er adgang til å gjennomføre lønnssystemer etter retningslinjene i bilagene 1B og 1C. Lønnssystemer som avviker fra disse må godkjennes av organisasjonene.

I bilag 1B er inntatt forslag til modell for stillingsvurdert minstelønnssystem. Organisasjonene anbefaler at denne modell legges til grunn for utarbeidelse av bedriftsvise lønnssystemer.

Protokolltilførsel

Partene er enige om at det i perioden tas initiativ til å få noen av de større bedriftene til å innføre det stillingsvurderte minstelønnssystemet.

Kommentar til § 12.4

Stillingsvurderte lønnssystemer og resultatlønnssystemer

Det er adgang til å avtale avvikende lønnssystemer etter Bilag 1b (stillingsvurdert lønnssystem og Bilag 1c (resultatlønn)). Begge disse bilagene finnes i Landsoverenskomsten. Her kan de lokale partene be hovedorganisasjonene om hjelp til å komme i gang.

Lokale avtaler må sendes hovedorganisasjonene

HK har i dag en svært begrenset oversikt over hvilke avtaler som er inngått. De lokale partene sender dessverre ikke inn avtalene de inngår, selv om overenskomsten forplikter dem til å gjøre det.



§ 12.5. ÅRLIG LØNNSVURDERING

Forhandlingsmøte før den årlige lønnsvurdering

I forbindelse med den årlige lønnsvurdering skal de tillitsvalgte for eget bruk innenfor bedriften på anmodning få utlevert oppgave over lønninger for de i forbundet organiserte arbeidstakere som er omhandlet i § 12.2.

Før den årlige lønnsvurdering foretas, kan de tillitsvalgte kreve et forhandlingsmøte med bedriftsledelsen for å ta opp det prinsipp og de retningslinjer bedriftens lønnsfastsettelse foretas etter med sikte på å oppnå en objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat. Det skal også legges vekt på bedriftens økonomi og konkurranse-evne. Bedriften skal bidra til utveksling av synspunkter og informasjon om de forhold bestemmelsen omfatter. Bestemmelsen er heller ikke til hinder for at lønnstillegg legges ut med likt beløp for flere arbeidstakere.

Under dette møtet kan de tillitsvalgte ta opp og fremme synspunkter på det relative lønnsnivå ut fra stedlige og bransjemessige forhold, og fremføre generelle syns-punkter med hensyn til lønnsvurderingene og det samlede resultat av disse vurderinger. Med stedlige eller bransjemessige forhold siktes det til lønnsmessige forhold for arbeidstakere nevnt i § 1.2.1. i bedrifter som lokaliseringmessig kan sammenlignes eller tilhører samme bransje.

Fra møtet skal det settes opp protokoll.

Dersom partene lokalt ikke kommer til enighet har bedriften anledning til å foreta lønnsvurderingene og iverksette resultatet, uten at uenigheten gir rett til streik eller annen aksjon. Uenigheten kan ikke tvistes etter Hovedavtalens § 3.3 eller bringes inn for Arbeidsretten. Vilkåret for å bringe en sak inn for organisasjonene er at det foreligger tvist om forståelsen av punkt 12.5, som i tilfelle skal behandles etter Hovedavtalen § 3.3.

Generelt om lønnsvurderingen

Retningsgivende for lønnsfastsettelsen er bl.a. prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Dette betyr bl.a. at stillingsbenevnelser og avlønning er i samsvar med arbeidsoppgavene.

Ved lønnsfastsettelsen skal det særlig tas hensyn til stillingens arbeids- og ansvarsområde og de faglige og fysiske/psykiske krav som stilles, krav til ledelse av andre, økonomisk ansvar o.l.

Ved den personlige lønnsvurdering av den enkelte skal det tas hensyn til dyktighet, initiativ og anvendelighet. Det samme gjelder utdanning, praksis og ansettelsestid.

Det bør i utgangspunktet være lønnsforskjell mellom lønnstrinn 6 og ansatte med henholdsvis 10 og 15 års ansettelse i bedriften. (Dette kom inn i tariffrevisjonen 2016.)

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

Når bedriften har foretatt den årlige lønnsvurdering, skal de tillitsvalgte orienteres om det gjennomsnittlige resultat for de samme arbeidstakere.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener urimeligheter er til stede som gir grunnlag for fornyet vurdering av vedkommendes lønn etter bestemmelsene i denne paragraf, kan de tillitsvalgte på arbeidstakerens vegne drøfte saken med bedriftsledelsens representanter.

Kommentar til § 12.5

Oppgave over lønninger

De tillitsvalgte skal få utlevert oppgave over lønninger for de arbeidstakere som er nevnt i § 12.2 som er organisert i HK. Retten gjelder altså ikke ledere (omtalt i § 12.3).

Protokollmerknad fra tariffoppgjøret 2016

HK understreker viktigheten av åpenhet omkring bedriftens lønnspolitikk slik at tillitsvalgte gis lønnsopplysninger for alle ansatte i tråd med personopplysningsloven. Det er en forutsetning for at lønnsforhandlingene blir reelle.

Skriftlig krav om lokale forhandlinger

Overenskomsten gir rett til lokale forhandlinger, men de kommer ikke av seg selv. De tillitsvalgte bør sende et formelt brev med krav om forhandlingsmøte, hvor de i brevet viser til § 12.5.

Objektivt og rettferdig

Første tema på møtet er bedriftens plikt til å foreta en årlig lønnsvurdering. Her skal de tillitsvalgte forsikre seg om at de retningslinjene som bedriften vil legge til grunn tar sikte på en objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat.

Bedriftens økonomi og konkurranseevne

Det skal også legges vekt på bedriftens økonomi og konkurranseevne.

Det skal være reelle forhandlinger.

Det kan avtales lokale tillegg likt for alle ansatte.

Samle lønnsopplysninger

Det kan framføres argumenter på det relative lønnsnivået ut fra både stedlige- og bransjemessige forhold. De tillitsvalgte anbefales å ta kontakt med bedrifter de mener det er naturlig å sammenligne seg med. Dette er en viktig del av forberedelsene.

Lønnsstatistikk fra HK

HK samler inn årlig relevant lønnsstatistikk de tillitsvalgte kan bruke i de lokale forhandlingene. Disse er det viktig å studere som en del av forberedelsene, for de gir informasjon om gjennomsnittslønnen for sammenlignbare yrkesgrupper.

Lik lønn for arbeid av lik verdi

Dette betyr blant annet at stillingsbenevnelser og avlønning skal være i samsvar med arbeidsoppgavene. Har de tillitsvalgte begrunnede mistanker om usaklig forskjellsbehandling kan de kreve lønnsopplysninger også for de aktuelle uorganiserte. Men husk at jo flere som er HK-medlemmer, jo enklere er det for de tillitsvalgte å finne de nødvendige lønnsopplysninger på egen hånd.

Ved lønnsfastsettelsen skal det tas hensyn til stillingens innhold og hvilke krav som stilles.

Ved den personlige lønnsvurderingen skal det tas hensyn til dyktighet, initiativ, anvendelighet, utdannelse, praksis og ansettelsestid.

Legg merke til bestemmelsen om 10 og 15 års ansiennitet. Den må gis et konkret innhold.

Den personlige lønnsvurderingen er den vanskeligste. Her er faren for «trynetillegg» stor, og det må unngås. Ikke la arbeidsgiver styre dette alene, for kravet om objektivitet og rettferdighet gjelder også her. Kriteriene for den personlige vurderingen skal også være tema i de lokale forhandlingene.

Personlig klageadgang

Det er viktig å følge opp klager fra medlemmer. Tillitsvalgte har også en rolle å spille her.



§ 12.6. Høyere utdanning

Ved ansettelse vektlegges relevant høyere utdanning (minst bachelor fra universitet eller høyskole).

§ 12.7. Spesielle tillegg

Ansatte som leilighetsvis i minst 4 timer sammenlagt pr. dag nyttes i høyere betalt stilling i annen arbeidsgruppe, lønnes etter de for vedkommende arbeid fastsatte lønssatser.

Ved vikariat i stilling med mer kvalifisert og ansvarsfullt arbeid som varer utover 3 uker i sammenheng, skal bedriften yte vedkommende en passende godtgjøring fra første dag.

Angående lønsmessig kompensasjon for kvelds- natt og helgearbeid, se § 2.11.

Ved skiftarbeid som nevnt i § 2.12. betales et tillegg på enten 25 % for de timer det arbeides på annet skift, eller 12,5 % for begge skift ved to-skiftsordninger. Arbeidstakere i bedrifter med etablert skiftordning og som etter eget behov ønsker å arbeide annet skift, betales 12,5 % tillegg for alle timer.

Vedrørende skifttillegg for lagerarbeidere, hjelpearbeidere, sjåfører, m.v., se bilag 3.

Det er adgang til å avtale at skifttillegg helt eller delvis gis ved tilsvarende avkortning av arbeidstiden. Slike avtaler skal innsendes til organisasjonene til godkjenning.

Ansvarstillegg og andre spesielle tillegg som er knyttet til stillingen skal beholdes uavkortet i tillegg til den til enhver tid gjeldende lønssats ved tariffregulering.

Avtalen skal foreligge skriftlig og skal spesifisere at tillegget skal beholdes uavkortet.

Det henvises i denne forbindelse til § 12.5, 7. ledd.

Kommentar til § 12.7

Vikariat i høyere betalt stilling

Det må avklares hvordan bestemmelsene om vikariater i høyere betalte stillinger praktiseres. Her kan det være greit å lage en lokal avtale.

Skifttillegg

Skifttillegg for lagerarbeidere er i følge billag 3 20 prosent for 2-skiftsordning og 30 prosent for 3-skiftsordning.

I følge § 2.12.3 kan innføring eller endringer av skiftordninger bare gjennomføres etter enighet mellom bedriften og de tillitsvalgte. Det er derfor ingen grunn til å akseptere de lave satsene for skiftarbeid som står i § 12.7.

Tillegg knyttet til stillingen

For å unngå at heving av minstelønnssatsene spiser opp ulike tillegg, skal det lages avtaler som sikrer at tillegg knyttet til stillingen beholdes uavkortet. Avtalen må være skriftlig, og det må framgå at tillegget er beskyttet etter § 12.7.

Stillingsvurderte lønnssystem

Ved opprettelse av stillingsvurderte lønnssystem (se § 12.4) er tillegg knyttet til stillingen normalt avklart ut fra hvor man er plassert i systemet. Det er imidlertid viktig når det opprettes slike systemer, at det er klare regler for hvordan satsene i systemet skal justeres, slik at stillingstilleggene ikke spises opp. Kravet til skriftlighet etter § 12.7 faller ikke bort når det innføres stillingsvurdert lønnssystem.



Andre overenskomster

De fleste øvrige overenskomster følger i hovedsak de samme prinsippene som er i de tre store overenskomstene. Kommentartutgavene ovenfor vil derfor kunne anvendes også for dem.

Vi viser også til bilaget til dette heftet med de ferskeste lønnsstatistikkene!

LYKKE TIL!



HK i Norge

Adresse: Torggata 12, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 11 80, E-post: post@hkinorge.no
hkinfo.no