

Mona Bråten

Standardoverenskomsten og lokal lønnsdannelse

Mona Bråten

Standardoverenskomsten og lokal lønnsdannelse

© Fafo 2002
ISSN 0804-5135

Innhold

Forord	5
1 Innledning	6
1.1 Bakgrunn for undersøkelsen	7
1.2 Metode	10
1.3 Handel og Kontor i Norge (HK)	13
1.4 Standardoverenskomsten	13
Kapittel 2 Lønns- og belønningssystem	19
2.1 Bruk av garantilønnssystemet	19
2.2 Bruk av alternativt lønnssystem	23
2.3 Bruk av andre belønningsformer	24
2.4 Kriterier for å fastsette lønn til nyansatte	25
2.5 Oppsummering	26
Kapittel 3 Lokale lønnsforhandlinger	27
3.1 Forhandlingsbestemmelsene	27
3.2 Organisering av lønnsforhandlingene – felles eller separate forhandlinger?	30
3.3 Fastsetting av den økonomiske størrelsen på lønnsrammen	32
3.4 Forhandlingssituasjonen	34
3.5 Resultatet av lønnsforhandlingene	37
3.6 Interesstvist og brudd i lokale lønnsforhandlinger	42
3.7 Sentrale og lokale lønnsforhandlinger	45
3.8 Tillitsvalgtes vurderinger av Standardoverenskomsten	47
3.9 Oppsummering	50
Kapittel 4 Avslutning	53
4.1 Lønnsdanningssystemet for industrifunksjonærene i Handel og Kontor	53
Vedlegg 1 Kjennetegn ved virksomhetene og klubbene	58
Vedlegg 2 Avtalespeil Standardoverenskomsten etter omredigering 2002 – bilag 13	60
Vedlegg 3 Spørreskjema	62
Litteratur	71
Det strategiske instituttprogrammet på Fafo	73

Forord

I tråd med omleggingen av forskningspolitikken i Norge er det et uttrykt ønske om at de frittstående forskningsinstituttene utvikler strategiske instituttprogrammer (SIP). Disse instituttprogrammene skal ha et langsiktig perspektiv, og videreutvikle instituttenes basiskompetanse. Forskningsstiftelsen Fafo har utviklet et omfattende instituttprogram med flere delområder. «De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet» ble startet opp i 1996 med finansiering fra Kommunaldepartementet. Arbeidet med «Globalisering, regionalisering og faglig organisering» ble påbegynt i 2001, finansiert av Norges forskningsråd, Nordisk Ministerråd (NOS) og flere nordiske organisasjoner. «Avtaleforhold, medlemsutvikling og organisasjonsendringer» er finansiert med støtte fra LO. Dette delprogrammet omhandler i 2002 grenseflater mellom endringer i bedrifts- og arbeidsorganisering på den ene siden, og endringer i arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisering på den andre. Rapportering skjer i form av relativt korte og saksavgrensede notater. Disse skal dels bidra med dokumentasjon innen felter som er sentrale i det strategiske instituttprogrammet, dels videreføre analysearbeidet i tilknytning til tariffarkivet Fafo bygger opp, og dels legge grunnlag for mer omfattende analyser. Notater fra delprogrammet i 2002 omhandler organisasjoner og avtaleforhold innen IKT-sektoren, fagorganiserte uten tariffavtale, sammenhenger mellom nye driftsformer og interesseorganisering på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden, samt mekanismer i forbindelse med skifte av tariffområder. I forbindelse med det foreliggende notatet vil jeg gjerne takke Dag Olberg og Torgeir Aarvaag Stokke ved Fafo for gode innspill og kommentarer.

Oslo, august 2002

Mona Bråten

1 Innledning

Tema for dette notatet er lokal lønnsdannelse for funksjonærer i bedrifter som kommer inn under Standardoverenskomsten mellom Handel og Kontor (HK) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO).

Søkelyset rettes mot lokale lønnsforhandlinger som institusjon. Tre sentrale elementer i den lokale lønnsdannelsen vektlegges:

- Valg av lønssystem. Velger man å bruke garantilønssystemet i Standardoverenskomsten, eller utvikler man alternative lønssystemer lokalt? Hvor fornøyde er tillitsvalgte med det lønssystemet som benyttes?
- Den lokale forhandlingsordningen. Hvordan organiseres forhandlingene? Brukes prosedyrereglene i tariffavtalen aktivt? Hvordan fastsettes den økonomiske størrelsen på lønnsrammen, hvor store er de lokale lønnstilleggene, og hvordan fordeles tilleggene?
- Holdninger til lønnsfastsettingssystemet. Hvordan vurderer tillitsvalgte ordningen med å fastsette lønn i en kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger? Hvordan vurderer tillitsvalgte tvisteløsningsordningen ved brudd i lokale forhandlinger? Hvor fornøyde er tillitsvalgte med garantilønssystemet og prosedyrereglene for lønnsfastsettelse i Standardoverenskomsten?
- Er det forskjeller mellom de bedriftene hvor HK-klubben er liten (9 eller færre medlemmer) og hvor HK-klubben er stor (10 eller flere medlemmer) når det gjelder disse spørsmålene?

Notatet er en videreføring av en undersøkelse som ble gjennomført i 2000/2001 om sammenhengen mellom sentrale avtaler og lokal lønnsfastsettelse for funksjonærer på ulike overenskomster.¹ I denne tidligere undersøkelsen sammenliknet vi lokal lønnspolitikk og erfaringer med lokale lønnsforhandlinger i bedrifter med Standardoverenskomsten mellom NHO og LO-forbundet Handel og Kontor (HK) og Funksjonæravtalen mellom NHO og YS-forbundene Norges Funksjonærforbund (NOFU) og Privatansattes Fellesforbund (PRIFO). Undersøkelsen var basert på caseundersøkelser av syv norske bedrifter. Når vi i dette notatet viser til resultatene fra den kvalitative undersøkelsen, er det disse caseundersøkelsene vi henviser til.

¹ Undersøkelsen er presentert i Fafo-rapport 350 *Funksjonæravtaler og lokal lønnsdannelse* (Bråten 2001).

1.1 Bakgrunn for undersøkelsen

Lønnsdannelse og lønnsutvikling for funksjonærer

Overenskomstene på funksjonærområdene inneholder bestemmelser om at lønnsfastsettelsen i all hovedsak skal skje på den enkelte bedrift gjennom lokale forhandlinger og ved individuelle vurderinger. Lønnsfastsettelsen skal som hovedregel baseres på en vurdering av «de fire kriterier»: bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Lønnsutviklingen skal tilpasses bedriftsmessige og bransjemessige forhold. Selv om lønnsfastsettelsen for funksjonærene som hovedregel skal skje gjennom lokale forhandlinger, finnes det også på funksjonærområdet enkelte minstelønnsavtaler.² Standardoverenskomsten mellom Handel og Kontor og NHO er en slik minstelønnsavtale. Lønnsdannelsen skjer her ved en kombinasjon av sentrale og lokale lønnsforhandlinger. Lønnstillegg utover minstelønn fastsettes ved lokale forhandlinger. Standardoverenskomsten inneholder et stillingsbasert garantilønssystem og bestemmelser om lønnsfastsettelse basert på individuelle vurderinger.

Generelt vet vi lite om prosessene omkring lønnsdannelse for ulike funksjonærgrupper i privat sektor i Norge. Funksjonærgruppene utgjør om lag halvparten av arbeidstakerne i NHO-området, og lønnsdannelsen skjer i all hovedsak lokalt. Mye av den kunnskapen vi har om lønnsdannelsen i Norge er samlet inn gjennom undersøkelser om lønnforhandlinger på sentralt nivå, og gjennom aggregert lønnsstatistikk for ulike arbeidstakergrupper.³ Så langt vi kjenner til er det gjort få studier som forsøker å systematisere kunnskap omkring hvilke prosesser som ligger til grunn for lønnsfastsettelsen til ulike funksjonærgrupper lokalt i bedriftene, og hvilken rolle lønnsbestemmelsene i overenskomstene spiller i lønnsdannelsen. Det finnes enkelte eksempler på studier av lokal lønnsdannelse, men disse har for det meste tatt for seg operatørgrupper. Moene og Seierstad (1990) studerte lokale forhandlinger for utvalgte operatørgrupper i privat sektor mot slutten av 1980-tallet, mens undersøkelsen som presenteres her altså bygger videre på en kvalitativ undersøkelse av syv norske bedrifter som ble gjennomført i 2001 (Bråten 2001).

En sammenlikning av lønnsstatistikk for ulike grupper viser at industrifunksjonærene i NHO-bedrifter hadde en gjennomsnittlig lønnsutvikling på 1990-tallet som var bedre enn for flere andre store arbeidstakergrupper. Tabell 1.1 viser gjennomsnittlig årslønnsvekst for utvalgte sektorer i periodene 1991–1996 og 1996–2001.⁴

² En gjennomgang av de største tariffavtalene i Norge, viste at tre av funksjonæravtalene var normallønnsavtaler, elleve var minstelønnsavtaler, mens syv var avtaler uten lønnsatser (Grytli og Stokke 1998). NHO har minstelønnsavtaler for funksjonærer med LO-forbundene FLT (Arbeidslederavtalen) og HK (Standardoverenskomsten).

³ Redegjørelser for ulike sider ved det norske systemet for lønnsdannelse finnes blant annet i Høgsnes 1994, 1999, Stokke 1998, NOU 2000:21, NOU 2001:14.

⁴ Det finnes enkelte innvendinger mot en slik direkte sammenlikning av lønnsveksten innenfor ulike områder (NOU 2000:21 s. 383). Innvendingene dreier seg om at prinsippene for lønnsstatistikken i de ulike områdene er noe forskjellig, og kan ha betydning for sammenlikningen. Blant annet viser Høgsnes (1999:128) at det i perioden 1975–1996 har vært en reduksjon av lønnsforskjellene mellom mannlige industriarbeidere og utvalgte funksjonærgrupper i bedrifter tilknyttet NHO. Tallene i tabell 1.1. gir derfor ikke grunnlag for direkte sammenlikninger mellom de ulike gruppene.

Tabell 1.1 Gjennomsnittlig årslønnsvekst i perioden 1991–1996 og 1996–2001

	Årslønnsvekst 1991–1996	Gjennomsnitt per år 1991–1996	Årslønnsvekst 1996–2001	Gjennomsnitt per år 1996–2001
Industriarbeidere (NHO)	16,9	3,2	25,7	4,7
Industrifunksjonærer (NHO)	20,4	3,8	29,1	5,2
HSH-bedrifter i varehandel	21,4	4,0	26,8	4,9
Forretnings- og sparebanker	20,3	3,8	29,4	5,3
Statsansatte	17,7	3,3	26,6	4,8
Skoleverket	15,0	2,8	31,4	5,6
Kommuneansatte	15,9	3,0	24,2	4,4

Kilde: NOU 2002:5 tabell 3.1 og 3.2

Lønnsutviklingen for ulike funksjonærgrupper kan likevel avvike fra gjennomsnittet for funksjonærene i NHO-bedrifter totalt sett. Funksjonærene innehar ofte svært ulike stillings-typer og er ansatt på ulike nivåer i organisasjonene. Aggregert lønnsstatistikk kan derfor være for grovmasket til å vise tendensen i lønnsutviklingen til en svært sammensatt gruppe. YS-forbundet PRIFO er et av funksjonærforbundene som organiserer medlemmer i privat sektor. Forbundet har rettet kritikk mot at funksjonærene ofte fremstilles som en gruppe når det er snakk om lønnsutvikling (Dagens Næringsliv 15.mars 2000). PRIFO viser til at funksjonærene er en lite homogen gruppe, og at ansatte i de laveste funksjonærstillingene har hatt en svært dårlig lønnsutvikling til tross for at funksjonærene som gruppe har hatt en god lønnsutvikling sett i forhold til andre arbeidstakergrupper gjennom 1980- og 1990-tallet. PRIFO har blant annet argumentert for at funksjonærer på lavere stillingsnivåer ville være best tjent med en minstelønnsavtale lik Standardoverenskomsten.

For å illustrere forskjeller i lønnsutviklingen til ulike funksjonærgrupper, fremstilte vi i den tidligere undersøkelsen en figur som viste relativ lønnsutvikling for funksjonærer i lavere merkantile stillinger (Bråten 2001 s.104). Dette er stillingsgrupper som omfattes av Standardoverenskomsten, og Handel og Kontor antas å ha en god del medlemmer i disse stillingskategoriene (jf. Olberg 1999). Tallene som ble lagt til grunn var årlig lønnsendring for identiske funksjonærer.

Fremstillingen viste at ansatte i lavere merkantile funksjonærstillinger har hatt en svakere lønnsutvikling enn funksjonærene totalt sett i perioden 1990–1997. Vi pekte på at det syntes å ha funnet sted en sammenpressing av lønnsnivået mellom de laveste funksjonærstillingene, samtidig som lønnsgapet mellom funksjonærer i lavere merkantile stillinger og andre funksjonærgrupper har økt over perioden. Ifølge NHOs beregninger forstsatte denne trenden også mot slutten av 1990-tallet. Fordi kvinneandelen er høy blant funksjonærer i lavere merkantile stillinger, peker denne lønnsutviklingen særlig på et problem når det gjelder den relative lønnsutviklingen til de kvinnedominerte funksjonærgruppene.

Økende lønnsforskjeller mellom ulike funksjonærgrupper kan skyldes flere forhold, som for eksempel prosentvise lønnstillegg i lokale forhandlinger, ulikheter i glidning for gruppene gjennom året, ulik praktisering når det gjelder individuelle lønnstillegg for ulike funksjonærgrupper og arbeidsgivers prioriteringer, samt etterspørselen etter ulike arbeidstakergrupper.

Et annet viktig forhold kan være knyttet til hvordan den lokale forhandlingsordningen faktisk fungerer for ulike grupper. Enkelte arbeidstakerorganisasjoner, blant annet HK, har ved flere anledninger rettet kritikk mot den lokale forhandlingsordningen. Kritikken har dreiet seg om praktiseringen av bestemmelsene i funksjonæravtalene om at lønnen skal

reguleres årlig gjennom «reelle forhandlinger» mellom partene lokalt. Det argumenteres med at det i mange tilfeller er vanskelig å få til reelle forhandlingssituasjoner om lønn, blant annet fordi det ikke er knyttet noen form for aksjonsrett til de lokale forhandlingene om lønn. Kommer ikke partene til enighet i de lokale forhandlingene, er det som regel arbeidsgivers tilbud som gjelder. Arbeidstakerorganisasjonene har pekt på problemer med at denne ordningen gjør at styrkeforholdet mellom partene i mange tilfeller blir skjevt, og har etterlyst ordninger som kan bidra til å fremme forhandlingsviljen lokalt. Etter at tarifforhandlingsutvalget (Stabel-utvalget) leverte sin innstilling våren 2001, er spørsmålet om etablering av voldgiftsmetoder som virkemiddel i lokale lønnsforhandlinger blitt aktualisert. Utvalget pekte på pendelvoldgift som en metode som bør vurderes i de tilfellene hvor partene søker etter nye forhandlingsordninger (NOU 2001:14 (s. 155–164)).⁵ Handel og Kontor har vedtaksfestet mål om å få avtalebestemmelser om lokal forhandlingsrett med kampmidler (jf. Faglige og politiske mål for perioden 2000–2004). Forbundet har jobbet aktivt med å få i stand ordninger for løsning av lokale interesseløst, og peker på pendelvoldgift som en mulig ordning.

«Lokale forhandlingsrettigheter er ikke utviklet i takt med at en stadig større del av lønnsfastsettingen skjer i bedriften. Klubbtiltitsvalgte klager berettiget over liksomforhandlinger. Forhandlingsresultatet fastsetter arbeidsgiverne på forhånd, og hevder sin “styringsrett”. For å demokratisere lønnsfastsettingen må det lokalt gis mulighet til å bruke legale pressmidler, eller det må åpnes for voldgiftsløsninger ved lokale interesseløst. Pendelvoldgift er en slik mulighet.» (Tariffpolitisk råd fra Faglig forum til forbundsstyret om tariffoppgjøret 2002)

Ved tariffrevisjonen i 2002, fremsatte forbundet krav om en prøveordning med nemnd for løsning av lokale interesseløst. Kravet ble ikke innfridd, men forbundet arbeider videre med disse spørsmålene.

I dette notatet skal vi diskutere ulike sider ved den lokale forhandlingsordningen. I den forbindelse vil vi også kort berøre spørsmål knyttet til lokale lønnsstøst og eventuelle behov for lokale aksjonsmuligheter eller ordninger for tvistesaksløsning.

Teorier om lønnsforhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger er forhandlinger om hvordan begrensede ressurser skal fordeles; mellom ansatte og eiere, og videre mellom ulike grupper av ansatte (Katz og Kochan 2000, Walton og McKersie 1991). Forhandlingssituasjon er på den ene siden kjennetegnet ved at de involverte partene har motstridende interesser med hensyn til hvordan fordelingen bør være. Partene har med andre ord en interessekonflikt om hvordan resultatet bør bli. Samtidig med at situasjonen er kjennetegnet av konflikt, har de involverte partene det til felles at de som regel foretrekker en løsning fremfor et brudd. De har med andre ord en gjensidig interesse i å finne en løsning på interessekonflikten. Forhandlinger kan slik betraktes som

⁵ YS-forbundet NOFU har aktivt forsøkt å få til et prøveprosjekt med motparten NHO om bruk av pendelvoldgift som virkemiddel ved lokal lønnsstøst (Funksjonæren 1-2002 og 2-2002). Forbundet har så langt ikke lyktes i arbeidet med å få NHO med på en slik prøveordning.

en sosial prosess, og partenes ulike interesser, strategier og holdninger samt muligheter for sanksjoner antas å være avgjørende for resultatet.

Det finnes ulike modeller som beskriver forhandlinger om lønn. De fleste har sitt utspring i økonomisk teori, og bygger ofte på relativt kompliserte matematiske beregninger (f.eks. Milgrom og Roberts 1992). Andre modeller fremstiller lønnsforhandlinger som et kooperativt spill mellom to rasjonelle aktører som søker å maksimere sin egen nytte (Elster 1989). Samfunnsmessige rammer og føringer fra lov- og avtaleverk betraktes som ytre begrensninger i disse modellene. Det er rettet til dels sterk kritikk mot økonomiske og spillteoretiske modeller for å forstå forløpet og for å forklare utfallet av lønnsforhandlinger. Hovedkritikken går på forutsetninger om egenskaper ved aktørene. En annen kritikk er at modellene i liten grad er rettet mot å forstå forhandlinger som en prosess, der partene gir og tar.

Moene og Seierstad (1990) karakteriserer forhandlingsbaserte beslutninger som ordninger som er basert på et eller annet kompromiss mellom det resultatet hver av partene ville ønske hver for seg. Forskerne presenterer følgende forhold knyttet til partenes preferanser og beslutningsrett, som er viktig for å forstå hvordan lokale lønnsforhandlinger virker:

1. Hvem er partene ved lokale lønnsforhandlinger?
2. Hva motiverer partene i lønnsforhandlingene?
3. Hvilken informasjon har de?
4. Hva forhandler de om og hvem av partene kan fatte hvilke beslutninger?
5. Hvem kan gå til hvilke aksjoner?

Tariffavtalen, som i vårt tilfelle er Standardoverenskomsten, inneholder regler som skal regulere disse ulike sidene ved de lokale lønnsforhandlingene. Hvordan partene fortolker og praktiserer prosedyrereglene, blir viktig for utviklingen av den lokale forhandlingsordningen. Hvordan lokale forhandlingsordninger utvikles og etableres, samt partenes forhandlingsstyrke og interesser i utfallet, er forhold som må antas å ha betydning for forhandlingsresultatet. Generelt vet vi altså lite om hvordan sentrale reguleringer av den lokale forhandlingsordningen fungerer i praksis; om partene velger å følge prosedyrereglene i avtalen, eller om man lokalt blir enige om andre måter å ordne forhandlingene på.

1.2 Metode

Undersøkelsen bygger på en surveyundersøkelse blant lokale HK-klubber/tillitsvalgte i bedrifter som er dekket av Standardoverenskomsten.

Design

Undersøkelsen er en forlengelse av en tidligere kvalitativ undersøkelse, og erfaringene og resultatene fra denne ble lagt til grunn ved utformingen av spørreskjemaet. En kopi av spørreskjemaet finnes i vedlegg 3.

Spørreskjemaet ble utformet i samarbeid med Handel og Kontor. Det ble gjennomført to pilottester av spørreskjemaet. Dette skjedde ved at tillitsvalgte fra to lokale HK-klubber fylte ut og kommenterte et foreløpig utkast til spørreskjema. Pilottestene ble gjennomført med forskeren til stede, slik at det var muligheter for diskusjoner om de ulike spørsmålene og eventuelle forslag til endringer.

Utvalg

Det ble trukket et utvalg på 308 av i alt 756 registrerte bedrifter med Standardoverenskomsten. Av disse bedriftene var 574 tilmeldt NHO, mens 182 ikke hadde tilknytning til noen arbeidsgiverorganisasjon. Det ble trukket et tilfeldig utvalg; i utgangspunktet hver annen bedrift.

Det ble likevel gjort noen valg med hensyn til sammensetningen av utvalget: Hovedtyngden av bedriftene i populasjonen har 1–5 HK-medlemmer. I denne gruppen ble et begrenset antall med 1–2 medlemmer valgt ut, noe som innebærer at bedrifter med mer enn seks HK-medlemmer er sterkere representert i utvalget enn i populasjonen. Videre ble det besluttet at bare bedrifter med registrert klubbleder/tillitsvalgt skulle være med. I landsomfattende bedrifter med lønnsforhandlinger på sentralt virksomhetsnivå, ble spørreskjemaet sendt til bedriftsenhet med hovedtillitsvalgt.

Gjennomføring

Undersøkelsen ble gjennomført som en postalundersøkelse i løpet av mars 2002. Opinion AS har hatt det praktiske ansvaret for utsending av spørreskjema og tilrettelegging av data for analyse. Det ble gjennomført en purrerunde til de klubbene/tillitsvalgte som ikke svarte i første omgang, også purrerunden ble gjennomført postalt. Fordi svarprosenten ble lavere enn vi hadde forventet, valgte vi å gjennomføre en ekstra purrerunde per telefon til de største klubbene i utvalget. Det var forbundet selv som valgte ut klubber som de mente var aktuelle, og som foretok selve ringerunden. Totalt ble 29 klubber purret per telefon av forbundet.

Svarprosent og generaliserbarhet

Etter første runde var svarprosenten bare 23 prosent. Dette var langt lavere enn vi hadde forventet. Vi bestemte oss derfor for å sende med et ekstra skjema ved purrerunden, der vi ba klubbene om kun å returnere dette dersom begrunnelsen for ikke å delta var at de vurderte undersøkelsen/spørreskjemaet som uaktuelt for dem. Begrunnelsen for å sende med et slikt skjema, var at vi etter første runde fikk telefon fra flere klubber (særlig blant de minste klubbene med 1–2 medlemmer) som mente at spørreskjemaet var for omfattende. Det ble også påpekt at en del av spørsmålene var vanskelige å besvare i de bedriftene hvor HK-klubbene var små, fordi man her ofte ikke fulgte prosedyrene i Standardoverenskomsten ved de årlige lønnsforhandlingene. Et slikt skjema mente vi ville gi oss en indikasjon på om den lave svarprosenten skyldtes at spørreskjemaet ble oppfattet som uaktuelt blant de lokale HK-klubbene.

Totalt mottok vi 159 spørreskjema i retur, dette gir en svarprosent på 52. De klubbene som er med i undersøkelsen omfatter totalt 1575 medlemmer, noe som utgjør cirka 40 prosent av HKs medlemmer på Standardoverenskomsten.

I tillegg mottok vi 39 skjema fra klubber som mente at undersøkelsen/spørreskjemaet ikke var aktuelt for dem.

I vedlegg 1 gis en kort presentasjon av kjennetegn ved virksomhetene og klubbene som inngår i undersøkelsen.

Svarprosenten i denne undersøkelsen ble altså en del lavere enn det vi hadde håpet på. Det er vanskelig å spekulere i hva som er årsakene til dette. På bakgrunn av den tilbakemeldingen vi fikk fra enkelte av klubbene som lot være å svare på spørreskjemaet, vil vi likevel driste oss til å peke på noen forhold som kan være av betydning for at klubbene/tillitsvalgte valgte å ikke svare på spørreskjemaet:

- Mange av de lokale HK-klubbene er svært små, og det faglige aktivitetsnivået kan i mange tilfeller være lavt.
- De lokale partene kan bli enige om ordninger for lønnsfastsettelse som bidrar til å redusere betydningen av den sentrale tariffavtalen på lokalt bedriftsnivå.
- Spørreskjemaet inneholdt flere detaljerte spørsmål om bruk av prosedyrereglene for lønnsfastsettelse i Standardoverenskomsten, noe som kanskje ble oppfattet som vanskelig for tillitsvalgte uten god kjennskap til de ulike paragrafene i avtalen.

Den lave svarprosenten legger noen begrensninger på undersøkelsens generaliserbarhet, det vil si at vi må være varsomme med å trekke slutninger om at resultatene som kommer frem i undersøkelsen kan antas å gjelde også for andre bedrifter som er dekket av Standardoverenskomsten mellom LO/HK og NHO. Blant annet er det nærliggende å anta at det utvalget vi sitter igjen med er de klubbene som bruker Standardoverenskomsten aktivt ved lokal lønnsfastsettelse, og som har best erfaringer med og kunnskaper om avtalen. I så tilfelle vil vi ha oppnådd det vi ønsket med undersøkelsen; å danne oss et godt bilde av de lokale forhandlingsprosessene om lønn og hvilken rolle den sentrale tariffavtalen spiller i den lokale lønnsdannelsen. På den andre siden vil en slik utsilingsmekanisme bidra til at vi har mindre informasjon fra de klubbene som ikke bruker Standardoverenskomsten aktivt ved lokal lønnsfastsettelse, eller som er misfornøyde med avtalen. Undersøkelsen kan derfor gi et noe mer positivt inntrykk av Standardoverenskomstens rolle i den lokale lønnsdannelsen, enn hva som ville ha vært tilfelle ved en høyere svarprosent. Vi har likevel valgt å presentere resultatene fra undersøkelsen, men understreker altså at den lave svarprosenten (52 prosent) bidrar til å legge enkelte begrensninger på undersøkelsens generaliserbarhet. Resultatene fra denne undersøkelsen ses i sammenheng med den kvalitative undersøkelsen som ble gjennomført i 2001, og fungerer slik som en utdyping og videreføring av den tidligere undersøkelsen.

I analysen skiller vi mellom små og store HK-klubber for å se om valg av lønssystem og organisering av den lokale forhandlingsordningen varierer etter størrelse på den lokale HK-klubben. «Små klubber» har vi definert som klubber med ni eller færre medlemmer, mens «store klubber» har vi definert som klubber med ti eller flere medlemmer. Denne kategoriseringen er basert på to forhold. Det ene er en antakelse om at bedriftens lønnspolitikk og i hvilken grad den lokale forhandlingsordningen er institusjonalisert, varierer etter hvor mange medlemmer den aktuelle arbeidstakerorganisasjonen har i bedriften. Det andre

er at Standardoverenskomsten (§28) utløser enkelte bestemmelser for klubber med ti eller flere medlemmer når det gjelder organisering av den lokale lønnsfastsettelsen, noe som vi også antar vil påvirke graden av institusjonalisering av den lokale lønnsdannelsen.

1.3 Handel og Kontor i Norge (HK)

Handel og Kontor i Norge (HK) organiserer funksjonærer både i industri og handelsvirksomhet. Forbundet har i dag drøyt 60 000 medlemmer totalt, hvorav yrkesaktive utgjør om lag 75 prosent. Tre fjerdedeler av medlemmene er kvinner. Drøyt 75 prosent av de yrkesaktive medlemmene arbeider i bedrifter som er omfattet av tariffavtale (Olberg 2001). De største avtaleområdene er forbrukersamvirke, med nærmere 13 000 av de yrkesaktive medlemmene, privat handel med vel 12 000 medlemmer og bedrifter innen NHO-området med nærmere 8000 medlemmer. HK har medlemmer i 756 bedrifter som er bundet av Standardoverenskomsten. Av disse bedriftene er 574 tilmeldt NHO, mens 182 ikke er tilknyttet en arbeidsgiverorganisasjon.

Kompetanse er et sentralt element i spørsmålet om lønnsfastsettelse blant HKs medlemmer på Standardoverenskomsten. Forbundets registre inneholder ikke opplysninger om medlemmenes kompetansenivå, men en tidligere surveyundersøkelse blant HKs medlemmer i industrien viste at godt over halvparten, 64 prosent, hadde videregående skole. Andelen som oppga at de bare har grunnskole som formell utdanning, utgjorde 23 prosent av utvalget, mens om lag like mange (20 prosent) svarte at de hadde universitetsutdanning. Internopplæring i bedrift var også vanlig, om lag halvparten oppga at de hadde fått slik opplæring (Olberg 1999:52).

1.4 Standardoverenskomsten

Hvem er dekket av avtalen?

Standardoverenskomsten mellom Handel og Kontor og NHO er en landsdekkende tariffavtale, og gjelder for medlemmer av HK som er ansatt i stilling innenfor områdene marked, økonomi, administrasjon, lager, logistikk samt IKT knyttet til disse områdene. Overenskomsten omfatter også salgfunksjonærer som har salg og salgsfremmende virksomhet utenfor bedriftens faste arbeidssted som sine vesentligste oppgaver. Standardoverenskomsten gjelder ikke for personer som er midlertidig ansatt inntil to måneder, selv om bestemmelsene om arbeidstid, lønn og overtidbetaling må følges også for dem. Etter krav fra NHO eller HK skal overenskomsten gjøres gjeldende for bedrifter tilsluttet NHO hvor HK har medlemmer, og hvor andre overenskomster mellom NHO og HK ikke kan gjøres gjeldende. Handel og Kontor har i dag drøyt 4100 medlemmer som er dekket av Standardoverenskomsten. Dette utgjør om lag ti prosent av forbundets yrkesaktive medlemmer. Hovedtyngden av funksjonærene på Standardoverenskomsten er ansatt i industrien, og betegnes derfor som «industrifunksjonærer».

Standardoverenskomsten har en varighet på to år, og videre ett år av gangen med mindre den blir sagt opp skriftlig med minst to måneders varsel. Avtalen har utløpsdato 31. mars.

Lønnsbestemmelsene⁶

Lønnsfastsettelsen er regulert i DEL III «Standardoverenskomstens lønssystem» (§27-35). Tabell 1.2 gir en skjematisk oversikt over hvordan ulike elementer i lønnsfastsettelsen er regulert i overenskomsten.

Tabell 1.2 Bestemmelser om lønnsfastsettelse

Overenskomst	Standardoverenskomsten
Omfang	Funksjonærer innenfor områdene marked, økonomi, administrasjon, lager, logistikk og IKT knyttet til disse områdene. Omfatter også salgsfunksjonærer som har salg og salgsfremmende virksomhet utenfor bedriftens faste arbeidssted, som sine vesentlige oppgaver. Gjelder ikke personer som er midlertidig ansatt inntil to måneder, selv om bestemmelser om arbeidstid, lønn og overtidsbetaling må følges også for dem.
Lønssystem	Stillingsbasert garantilønssystem 5 lønnsgrupper Stillingene vurderes og innplasseres av partssammensatt utvalg, eventuelt av bedriften. Uenigheter om innplassering skal tas opp i lokale forhandlinger. Oppnås ikke enighet, kan saken bringes inn for utvalg oppnevnt av HK og NHO for endelig avgjørelse De lokale partene kan etter reelle forhandlinger inngå skriftlig avtale om å benyttet et annet lønssystem. Systemet skal sikre den enkelte medarbeider en inntekt tilsvarende de til enhver tid gjeldende garantisatser. Overenskomsten inneholder felleserklæring om lønssystemer. Vurderingene gjelder kun stillinger i lønnsgruppe 1-4
Lønnsnivå	Minstelønssatser. Lønnsgruppe 1 har garantilønssatser etter alder. Lønnsgruppe 2-4 har garantilønssatser etter lønnsansiennitet. Lønnsgruppe 5 har ikke garantisatser, lønnsfastsettingen skjer etter individuell vurdering. Lønn til deltidsansatte fastsettes som bestemt for heltidsansatte, men i forhold til vedkommendes avtalte arbeidstid. Egen bestemmelse for lønnsfastsettelse ved nedsatt arbeidsevne.
Forberedelse til lokale lønnsforhandlinger	Før forhandlingene starter skal bedriftens regnskap fremlegges og presenteres. Tillitvalgte skal for eget bruk på anmodning få utlevert oppgave for lønningene for funksjonærer i gruppe 1-4. Partene kan ta opp og drøfte måten stillingsmessige og individuelle vurderingskriterier er praktisert i bedriften. Etter lokale lønnsforhandlinger skal de tillitvalgte for eget bruk innenfor bedriften på anmodning få utlevert oppgave over lønningene for de funksjonærene som er innplassert i lønnsystemets gruppe 1-4.

⁶ Tariffrevisjonen 2002 førte til mindre endringer i avtaleteksten. I tillegg ble det gjort en del omredigeringer. I denne undersøkelsen bygger vi på Standardoverenskomsten for perioden 2000–2002, og alle paragrafhenvisninger er gitt i forhold til denne avtalen. Etter revisjonen i 2002 ble det laget et avtalespeil som viser hvor paragrafene er plassert i den nye avtalen. En kopi av dette avtalespeilet finnes i vedlegg 2.

Lokale lønnsforhandlinger	Det skal føres årlige forhandlinger ved bedriften om regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivået innen overenskomstområdet. Det skal føres reelle forhandlinger. En samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne, skal være grunnlaget for forhandlingene. Partene skal behandle de prinsipper og retningslinjer som skal legges til grunn ved fordeling av tilleggene. Lønnstilleggene skal avpasses etter bransje- og bedriftsmessige forhold. Herunder lønnsnivåene for andre grupper i bedriften. Forhandlingene skal ikke påbegynnes før det samordnede/forbundsvis oppgjøret er avsluttet. Det skal settes opp protokoll. Ved lokal uenighet kan hver av partene kreve bistand fra HK og landsforening i NHO.
Fordeling av tilleggene/lønnsdifferensiering	Overenskomsten inneholder egen paragraf om hvilke vurderingskriterier som skal legges til grunn ved fordeling av tilleggene mellom funksjonærene i bedriften. Hensikten er å oppnå en objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat. Det skal legges vekt på den kompetanse en arbeidstaker har tilegnet seg ved avlagt fagprøve i handels- og kontorlag.
Klagerett for enkeltmedlemmer	På vegne av enkeltmedlemmer som oppfatter det personlige tillegg eller vilkår for øvrig som urimelig, kan tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften.
Andre lønnsbestemmelser	Lønn til lærlinger er regulert i egen paragraf i Del III. Egne bestemmelser for beregning av lønnsansiennitet for praksis, militærtjeneste m.m, og svangerskap/fødsel, adopsjon. Egne bestemmelser for betaling for vikariat og overtidarbeid. Ved fastsettelse av lønn for en arbeidstaker som har avlagt fagprøve i handels- og kontorlag skal det legges vekt på den kompetansen vedkommende har tilegnet seg.
Sentrale forhandlinger	I forbindelse med den ordinære revisjon av overenskomsten og mellomårsoppgjøret, skal det forhandles om reguleringer av garantisatsene som skal gjøres gjeldende pr. 1 april.

Vi skal se nærmere på og kommentere bestemmelsene om lokal lønnsfastsettelse.

Lønnssystem og lønnsnivå

Standardoverenskomsten inneholder omfattende og detaljerte bestemmelser for bedriftenes valg av lønnssystem og lønnsnivå. Standardoverenskomstens lønnssystem er et stillingsbasert garantilønnssystem som består av fem lønnsgrupper. Lønnsfastsettelsen for funksjonærer i gruppe 1–4 er klart regulert.⁷ Avtalen inneholder derimot få reguleringer for funksjonærer i gruppe 5, som er funksjonærer i ledende stillinger. Disse skal få sin lønn fastsatt utelukkende ved individuelle vurderinger. Overenskomsten forutsetter at hver enkelt stilling skal gjennomgå og plasseres i lønnssystemet etter stillings- og kompetansemessige kriterier i henhold til garantilønnssystemet. Den enkelte stillingsinnehavers lønn skal bestemmes av tre forhold: For det første stillingens lønnsgruppe, for det andre stillingsinnehaverens lønnsansiennitet, og for det tredje faktorer som skal innvirke på den enkeltes lønn utover lønnssystemets garantilønnssetninger (det vil si den individuelle lønnsfastsettelsen). Det skal med andre ord gjennomføres individuelle vurderinger av stilling og person ved lønsplassering.

⁷ En oversikt over Standardoverenskomstens nivågrupper er gitt i tabell 1.3.

Garantilønnssystemet deler videre stillingene inn i fem lønnsgrupper etter arbeidsoppgavenes art og kravet til kompetanse. Kravene til både real- og formalkompetanse skal inngå i vurderingene. Vurderingene skal gjøres av et partssammensatt utvalg på bedrifter med minst 20 stillingsinnehavere innen lønnsgruppe 1–4, og hvor minst halvparten av disse er organisert i HK. I bedrifter hvor stillingsinnplasseringene etter disse bestemmelsene ikke skal foretas av et felles utvalg, skal innplasseringene foretas av bedriften. Dersom stillingsinnplasseringssutvalget ikke kommer til enighet, eller hvis de tillitsvalgte er uenige i bedriftens innplassering, skal dette tas opp i lokale forhandlinger. Partene kan kreve videre organisasjonsmessig behandling dersom de ikke oppnår enighet gjennom lokale forhandlinger.

Standardoverenskomsten åpner imidlertid for at de lokale partene kan velge å inngå andre lønnsystemer. I §27.7 heter det at:

«Bedriften og de tillitsvalgte kan etter reelle forhandlinger inngå skriftlig avtale om å benytte et annet lønnsystem. Systemet anbefales gitt basis i en systematisk stillingsvurdering. Systemet skal videre sikre den enkelte medarbeider en inntekt tilsvarende de til enhver tid gjeldende garantisatser.»

De lokale partene kan altså velge å inngå et annet lønnsystem forutsatt at de ansatte ikke kommer dårligere ut lønnsmessig enn de garantisatser som til enhver tid gjelder i Standardoverenskomsten. Garantilønnssatsene reguleres ved årlige forhandlinger mellom HK og NHO.

Standardoverenskomsten inneholder også en felleserklæring om lønnsystemer der organisasjonene understreker betydningen av et aktivt arbeid for økt produktivitet og lønnsomhet i den enkelte bedrift.⁸ Partene understreker at dette er nødvendig for å styrke bedriftens konkurranseevne og muliggjøre investeringer som sikrer bedriftene på lengre sikt. I felleserklæringen heter det at partene i arbeidslivet derfor vil arbeide for at lokal lønnsfastsettelse i fremtiden knyttes til påviselige ytelses- og/eller resultatforbedringer basert på lønnsystem utviklet i et samarbeid på bedriften. På enkelte punkter kan det hevdes at denne felleserklæringen om lønnsystemer står i et noe motsetningsfylt forhold til Standardoverenskomstens garantilønnssystem. Garantilønnssystemet gir relativt faste rammer for hvordan bedriftene skal bygge opp sine lønnsystemer, og for lønnsnivået og lønnsrelasjonene mellom ulike stillingsgrupper på bedriftene. Som nevnt over inneholder også Standardoverenskomsten en bestemmelse om at de lokale partene kan inngå avtale om alternative lønnsystemer. Felleserklæringen om lønnsystemer kan først og fremst legge føringer for utviklingen av slike alternative lønnsystemer.

⁸ Denne felleserklæringen om lønnsystem ble tatt inn i Standardoverenskomsten som en protokolltilførsel i tariffoppgjøret i 1989.

Tabell 1.3 Nivågrupper og stillingens krav til kompetanse i Standardoverenskomstens lønssystem

Lønnsgruppe	Stillingens innhold og krav til kompetanse
1	Arbeidsoppgavene er rutinepreget og styrt av klare regler
2	Arbeidsoppgavene er stor sett gitt gjennom optrukne rammer, egne vurderinger forekommer Kunnskapskrav: inntil treårig videregående skole
3	Arbeidsoppgavene er i noen grad gitt gjennom fastlagte retningslinjer/ etablert praksis, selvstendige vurderinger er nødvendige Kunnskapskrav: Yrkesrelevant fagbrev Inntil to års spesial-/høgskole-/universitetsutdanning
4	Arbeidsoppgavene har utgangspunkt i gitte mål og resultater, selvstendige vurderinger og problemløsning er nødvendige Kunnskapskrav: Inntil tre års høgskole-/universitetsutdanning
5	Ledende stillinger og stillinger som krever spesialkompetanse m.v.

Lokale lønnsforhandlinger

Standardoverenskomsten er mindre omfattende når det gjelder bestemmelser omkring forberedelse og gjennomføring av lokale lønnsforhandlinger (§31–32), enn hva som er tilfellet for valg av lønssystem og lønnsnivå. Det skal føres årlige og reelle forhandlinger på bedriftene om regulering av det gjennomsnittlige lønnsnivået innen overenskomstområdet. De lokale lønnsforhandlingene kan ikke påbegynnes før det samordnede/forbundsviset oppgjøret er avsluttet. Som en forberedelse til de lokale lønnsforhandlingene skal bedriftens regnskap presenteres for de tillitsvalgte, og tillitsvalgte skal på anmodning få utlevert oversikt over lønningene for funksjonærer i gruppe 1–4. Standardoverenskomsten legger til grunn at lokale lønnsforhandlinger skal føres med utgangspunkt i «de fire kriteriene»; bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Standardoverenskomsten inneholder også bestemmelser om at de lokale partene i lønnsforhandlingene skal behandle de prinsipper og retningslinjer som skal legges til grunn ved fordeling av tilleggene. Tillitsvalgte gis gjennom denne bestemmelsen en aktiv rolle i den videre fordelingen av det lokale forhandlingsresultatet. Under paragrafen om lokale lønnsforhandlinger (§32) står det videre at den gjennomsnittlige størrelsen av lønnstilleggene skal avpasses både bedriftsmessige, bransjemessige og stedlige forhold. Med bedriftsmessige forhold menes også lønnsnivåene for andre grupper i bedriften. Det skal settes opp protokoll fra de lokale forhandlingene. Ved lokal uenighet kan hver av partene kreve bistand fra HK og landsforening i NHO.

Standardoverenskomsten inneholder bestemmelser om at de lokale partene kan ta opp og drøfte måten stillingsmessige og individuelle vurderingskriterier er praktisert i bedriften i forkant av lønnsforhandlingene. Under selve lønnsforhandlingene er det krav om at partene skal behandle de prinsipper og retningslinjer som skal legges til grunn ved fordeling av tilleggene. Sammenliknet med enkelte andre funksjonæravtaler, involverer bestemmelsene i Standardoverenskomsten i stor grad tillitsvalgte i arbeidet med å fastsette lønn lokalt (Bråten 2001).

Fordeling

I tillegg til bestemmelser som sier at partene skal behandle de prinsipper og retningslinjer som skal legges til grunn for fordeling av tilleggene i de lokale forhandlingene, angir Standardoverenskomsten også relativt detaljerte bestemmelser om hva som skal vektlegges ved fordeling av tilleggene mellom funksjonærene. Hensikten er ifølge avtaleteksten å oppnå en objektiv vurdering og et mest mulig rettferdig resultat. Følgende vurderingskriterier skal brukes for ansatte i alle lønnsgrupper, også de som er plassert i gruppe 5:

1. Stillingsmessige faktorer som ikke er tatt hensyn til ved stillingsinnplassering
2. Utdanning som er relevant for stillingen som går ut over de kompetansekrav som er nedfelt for lønnsgruppen
3. Den enkeltes utførelse av arbeidet
4. Andre forhold som er viktige ved bedriften eller for stillingsgruppen

Overenskomsten inneholder bestemmelser om at det i lønnsfastsettelsen skal legges vekt på den kompetansen en arbeidstaker som har avlagt fagprøve i handels- og kontorlag har tilegnet seg. Det er ikke krav om at den kompetansen en arbeidstaker har tilegnet seg gjennom avlagt fagprøve skal vurderes opp mot stillingens kompetansekrav før det gir grunnlag for høyere lønn.

Avtalen inneholder bestemmelser om at funksjonærer som føler seg urettmessig behandlet ved fordelingen av de individuelle tilleggene, kan ta dette opp med bedriften. I bedrifter som kommer inn under Standardoverenskomsten, er det tillitsvalgte som på vegne av enkeltmedlemmer kan kreve at personlige lønnstillegg eller vilkår for øvrig tas opp i drøftinger med bedriften. Standardoverenskomsten gir med andre ord tillitsvalgte rett til å kreve drøftinger med bedriften på vegne av egne medlemmer.

De lokale partene kan søke bistand fra forbundene/landsforeningene ved uenighet om den lokale lønnsfastsettelsen.

Oppsummering

Standardoverenskomsten inneholder et sentralt forhandlet stillingsbasert garantilønssystem. De lokale partene skal føre årlige forhandlinger om en gjennomsnittlig regulering av lønnsnivået. Avtalen inneholder bestemmelser som i høy grad involverer tillitsvalgte i valget av kriterier og prinsipper for lønnsfastsettelse og lønnsdifferanse blant funksjonærene. Avtalen regulerer imidlertid kun funksjonærer i lønnsgruppe 1–4, mens funksjonærer i gruppe 5 er unntatt fra de fleste reguleringene som er knyttet til lønnsfastsettelse i avtalen. Disse skal ha lønnen fastsatt etter individuelle vurderinger. Det skal benyttes samme vurderingskriterier som for de øvrige gruppene.

Kapittel 2 Lønns- og belønningssystem

2.1 Bruk av garantilønnssystemet

I den kvalitative undersøkelsen fant vi at det var store variasjoner mellom bedriftene i valg og utforming av lønnspolitikk og lønnssystem. Det syntes å være like store variasjoner mellom bedrifter som kom inn under samme sentrale tariffavtale, som mellom bedrifter med forskjellig avtale. Undersøkelsen viste også at bedrifter som har tariffavtale med flere konkurrerende funksjonærforeninger ofte valgte å utforme felles lønnssystem og lønnspolitikk for disse gruppene. Begrunnelsene for dette var blant annet at fellesordninger gir minst misnøye blant de ansatte, og at det reduserer de administrative kostnadene forbundet med lønnsfastsettelse og lønnsutbetaling. En hovedkonklusjon i den kvalitative undersøkelsen var at lokal lønnspolitikk gjennomføres lokalt og er formet av bedriftens historie, type produksjon, størrelse, arbeidsoppgaver, rekrutteringssituasjon, lokalisering med mer. Samtidig kom det frem at bedriftene har behov for et system som rangerer ulike stillinger og kompetansekrav hierarkisk, og hvor dette gir grunnlag for lønnsfastsettelse og lønnsdifferanse.

I surveyundersøkelsen ønsket vi å følge opp disse temaene nærmere. Standardoverenskomsten tilbyr de lokale partene et stillingsbasert minstelønnssystem som de kan velge å bruke. Avtalen åpner også for at de lokale partene etter reelle forhandlinger, kan velge å inngå et annet lønnssystem forutsatt at de ansatte ikke kommer dårligere ut lønnsmessig enn de til en hver tid gjeldende garantisatser. Hva er praksis lokalt? Velger man å bruke garantilønnssystemet i Standardoverenskomsten, eller utvikler man alternative lønnssystemer?

Tabell 2.1 Brukes garantilønnssystemet i Standardoverenskomsten (SOK § 27) for medlemmene i HK?

	Små klubber	Store klubber	Total
Ja, bruker garantilønnssystemet	51	40	47
Ja, men har et alternativt lønnssystem for gruppe	4	6	5
Nei, bruker alternativt lønnssystem	6	17	10
Nei, bruker bare individuell lønnsfastsettelse	32	32	32
Ikke sikker	8	6	7
Sum	101	101	101
Antall svar	91	53	144

Tabell 2.1. viser at halvparten oppgir at man har valgt å bruke garantilønnssystemet i Standardoverenskomsten for medlemmene i HK. Det er liten forskjell mellom små (9 eller færre medlemmer) og store (10 eller flere medlemmer) klubber når det gjelder bruk av garantilønnssystemet eller ikke. Andelen som svarer at bedriften bruker et alternativt lønnssystem

for medlemmene i HK er større blant de store klubbene enn blant de små. En av tre klubber oppgir at bedriften bare bruker individuell lønnsfastsettelse for medlemmene i HK.⁹

Tabell 2.2 Brukes garantilønnssystemet i SOK også for medlemmene i andre funksjonærorganisasjoner i virksomheten?

Ja	23
Nei	32
Uaktuelt fordi det ikke finnes andre funksjonærorganisasjoner i virksomheten	20
Ikke sikker	24
Sum	99
Antall svar	74

Blant de som bruker garantilønnssystemet i Standardoverenskomsten, svarer 23 prosent at dette lønssystemet også brukes for medlemmene i andre funksjonærorganisasjoner i virksomheten. Samtidig legger vi merke til at andelen som svarer at de ikke er sikre på om dette lønssystemet også brukes for andre funksjonærgrupper i virksomheten, er ganske stor.

Garantilønnssystemet er et hierarkisk stillingsbasert lønssystem. Overenskomsten forutsetter at hver enkelt stilling skal gjennomgås og plasseres i lønssystemet etter stillings- og kompetansemessige kriterier som er gitt i avtalen. Avtalen er utformet for å dekke mange ulike typer virksomheter og bransjer, og kriteriene i avtalen er svært allmenne. Det er gitt store rom for tolkninger, og kriteriene bør gis en nærmere konkretisering og operasjonaliseres i den enkelte virksomhet. Den enkelte stillingsinnehavers lønn bestemmes videre av to forhold; for det første stillingsinnehaverens lønnsansiennitet, og for det andre faktorer som skal innvirke på den enkeltes lønn utover lønssystemets garantilønnsatser. Det skal med andre ord gjennomføres individuelle vurderinger både av stilling og person ved lønsplassering. Hvilken av de fem lønnsgruppene en stilling innplasseres i er viktig, fordi det er knyttet et minstelønnsnivå til samtlige stillinger som befinner seg innenfor samme lønnsgruppe.¹⁰ Fra arbeidstakerhold er det blitt rettet kritikk mot at slike systemer lett kan medføre en «innelåsningsmekanisme» i den forstand at det ofte kan være svært vanskelig å flytte stillinger fra en lønnsgruppe til en annen, selv om endringer i stillingsinnhold og kompetansekrav tilsier en slik bevegelse i systemet. Det er også blitt rettet kritikk mot at

Tabell 2.3 I hvor stor grad vil du si at stillingsstrukturen i lønssystemet (§27) samsvarer med stillingsstrukturen i bedriften?

	Små klubber	Store klubber	Total
I svært stor grad	4	4	4
I nokså stor grad	36	65	46
I nokså liten grad	23	22	23
I svært liten grad	9	9	9
Ikke sikker	28	0	19
Sum	100	100	101
Antall svar	47	23	70

⁹ I kapittel 3 som omhandler erfaringer med forhandlingsbestemmelsene, har vi valgt å bruke svarene i tabell 2.2 som en bakgrunnsvariabel for å se om det er forskjeller mellom de klubbene som svarer at bedriften bruker garantilønnssystemet og de som svarer at bedriften bruker et alternativt lønssystem/bare individuell lønnsfastsettelse, når det gjelder vurderingen av ulike spørsmål knyttet til den lokale forhandlingsordningen.

¹⁰ De laveste lønnsgruppene 1–4 har garanterte minstelønnsatser, mens det ikke er knyttet lønnsatser til den øverste lønnsgruppen 5.

minstelønnssystemene i mange tilfeller kan fungere som normallønnssystemer ute på bedriftene, fordi arbeidsgiverne er tilbakeholdne med å gi lønnstillegg lokalt. Kritikken dreier seg mye om at minstelønnssystemer kan skape visse rigiditeter som hemmer lønnsmobilitet og fleksibilitet. Dette var forhold som vi ønsket å undersøke nærmere i de bedriftene som benytter Standardoverenskomsten.

Halvparten av klubbene i vårt materiale mener at stillingsstrukturen i lønssystemet i svært stor eller nokså stor grad samsvarer med stillingsstrukturen i bedriften. Andelen som svarer «vet ikke» er ganske stor blant de små klubbene. Det kan tyde på et generelt problem med å vurdere stillingsstrukturen i lønssystemet i bedrifter hvor HK har få medlemmer i aktuelle stillinger.

Innplassering av stillinger skal skje på grunnlag av stillingsbeskrivelser, og en forutsetning er at det finnes oppdaterte stillingsbeskrivelser. På grunnlag av vårt materiale, synes det som om det stort sett finnes oppdaterte stillingsbeskrivelser for de stillingene hvor HK har medlemmer. Samtidig ser vi at en av tre svarer at det ikke finnes oppdaterte stillingsbeskrivelser, og at andelen som svarer at det ikke finnes oppdaterte stillingsbeskrivelser er større blant de små enn blant de store klubbene.

Tabell 2.4 Finnes det oppdaterte stillingsbeskrivelser?

	Små klubber	Store klubber	Totalt
Ja, for alle stillinger innen HKs avtaleområde	21	22	21
Ja, for alle stillinger hvor HK har medlemmer	17	13	16
Ja, for de fleste stillinger hvor HK har medlemmer	13	22	16
Ja, for en liten andel av stillingene hvor HK har medlemmer	2	17	7
Nei	42	22	35
Ikke sikker	6	4	6
Sum	101	100	101
Antall svar	48	23	71

Standardoverenskomsten inneholder bestemmelser om at dersom bedriften har minst 20 stillingsinnehavere innen lønnsgruppe 1–4, og halvparten av disse er organisert i HK, skal alle stillinger som faller inn under overenskomstens område innplasseres av et partssammensatt utvalg. Utvalget skal bestå av fire personer, to fra hver av partene. Utvalgets innplassering skal skje på bakgrunn av en stillingsbeskrivelse som bedriften utarbeider, og hvor stillingsinnehaveren på forhånd har gitt sin egen beskrivelse av stillingens innhold og omfang.

Tabell 2.5 Hvordan skjer stillingsinnplassering i lønssystemet?

	Små klubber	Store klubber	Total
Arbeidsgiver innplasserer	69	44	61
Forhandlingsutvalg innplasserer	18	52	29
Annet	10	0	7
Ikke sikker	2	4	3
Sum	99	100	100
Antall svar	49	23	72

Tabell 2.5 viser at den vanligste ordningen er at arbeidsgiver innplasserer stillingene i lønssystemet. Også i de virksomhetene hvor HK har ti eller flere medlemmer, ser vi at nærmere halvparten oppgir at det er arbeidsgiver som har ansvaret for å innplassere stillingene i lønssystemet.

Standardoverenskomsten inneholder et sett av vurderingskriterier av arbeidsoppgaver og kompetansekrav som skal brukes ved innplassering av stillinger i de fem lønnsgruppene.

Tabell 2.6 Hvor lett eller vanskelig vil du si at det er å innplassere stillingene i lønnsgrupper etter de kriteriene som er gitt i SOK (§ 27.6)?

	Små klubber	Store klubber	Total
Svært lett	0	4	1
Nokså lett	27	61	38
Nokså vanskelig	55	30	47
Svært vanskelig	8	4	7
Ikke sikker	10	0	7
Sum	100	99	100
Antall svar	49	23	72

Her ser vi at drøyt halvparten av klubbene vurderer det som nokså eller svært vanskelig å bruke de kriteriene som er gitt i Standardoverenskomsten § 27.6 for å innplassere stillingene i lønnsgrupper. Det later til at de små klubbene i vårt utvalg synes det er vanskeligere å bruke vurderingskriteriene ved stillingsinnplassering, enn det de store klubbene gjør.

I den kvalitative undersøkelsen ble det ved flere anledninger rettet kritikk mot at vesentlige endringer i stillingsoppgaver og kompetansekrav ofte ikke følges opp med endringer i stillingenes innplassering i garantilønnssystemet. Vi fikk blant annet eksempler på hvordan arbeidsoppgaver var blitt endret som en følge av større omorganiseringer, og hvordan innføring av ny teknologi i mange tilfeller endret kompetansekravene vesentlig, men hvor det ikke var blitt gjort endringer i stillingens innplassering i lønnsgruppe. Dette var et forhold som lokale tillitsvalgte var svært opptatt av, og som vi ønsket å undersøke nærmere i surveyundersøkelsen.

Tabell 2.7 Gjøres det endringer i stillingsinnplassering ved endringer i stillingsoppgaver og/eller kompetansekrav?

	Små klubber	Store klubber	Total
Ja, ofte	0	9	3
Ja, av og til	25	30	26
Ja, men sjelden	43	52	46
Nei, aldri	31	9	24
Ikke sikker	2	0	1
Sum	101	100	100
Antall svar	49	23	72

Svarene på spørsmålet om det gjøres endringer i stillingsinnplassering ved endringer i stillinger og/eller kompetansekrav, gir oss et inntrykk av at slike endringer i varierende grad følges opp med endringer i stillingens innplassering i lønssystemet. Vi ser også at en av fire klubber mener at endringer i stillingsoppgaver og/eller kompetansekrav aldri følges opp med endringer i stillingens innplassering i lønssystemet. Andre undersøkelser har beskrevet hvordan industrifunksjonærenes arbeidsoppgaver og stillingsfunksjoner både direkte og indirekte berøres av organisasjonsendringer og omstilling i bedriftene (Olberg 1999). Deresom slike endringer i liten grad følges opp med endringer i stillingenes innplassering i lønssystemet, kan det peke på mer allmenne utfordringer for HK når det gjelder å få til en lønsmessig kompensasjon for medlemmene ved omfattende omstillingsprosesser som medfører

betydelig endringer i stillingsoppgaver og/eller kompetansekrav. Også i slike tilfeller kan lønssystemet i praksis vise seg å inneholde enkelte mobilitetshemmende mekanismer ved at slike omfattende endringer i stillingsoppgaver og/eller kompetansekrav ikke automatisk utløser en høyere lønn, men at det må reises krav og forhandles om slike opprykk.

2.2 Bruk av alternativt lønssystem

Tariffavtalen åpner også for at de lokale partene etter reelle forhandlinger kan inngå skriftlig avtale om å benytte et annet lønssystem. I vårt materiale er det 15 klubber som oppgir at det brukes et alternativt lønssystem for HK-medlemmene i virksomheten.¹¹

Tabell 2.8 Hvem har utarbeidet det alternative lønssystemet som brukes?

N=15	Antall som svarer bekreftende
I tett samarbeid med ledelsen og klubben/tillitsvalgte	7
Det er utarbeidet med bistand fra partene sentralt	1
Det er hovedsakelig utarbeidet av ledelsen	5
Det er hovedsakelig utarbeidet av eksterne konsulenter	0
Det er hovedsakelig utarbeidet i en annen bedrift	1
Ikke sikker	1

Syv av de som benytter et alternativt lønssystem svarer at dette er utviklet i tett samarbeid mellom ledelsen og klubben/tillitsvalgte, mens fem svarer at det hovedsakelig er utarbeidet av ledelsen.

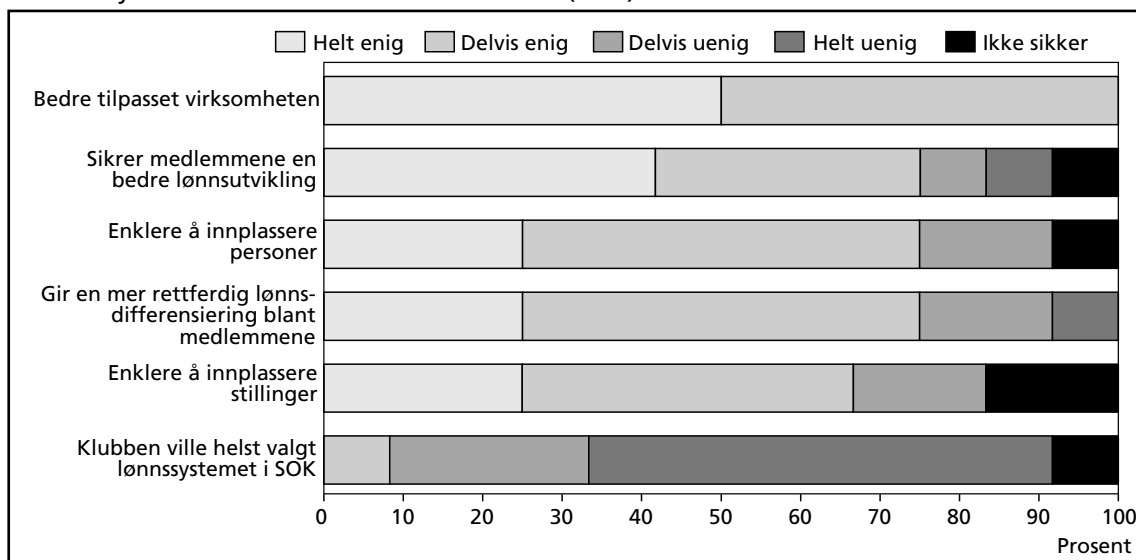
Tabell 2.9 Hva er kriteriene for opprykk i det alternative systemet?

N=15	Antall som oppgir kriteriet
Endringer i stillingsinnhold (arbeidsoppgaver, ansvar med mer)	13
Endringer i formalkompetanse (utdanning, kurs, sertifikater)	6
Endringer i realkompetanse (erfaring)	3
Ansiennitet	8
Individuell dyktighets-/prestasjonsvurdering	8

I likhet med lønssystemet i Standardoverenskomsten, synes det som de alternative lønssystemene også er stillings- og kompetansebaserte systemer. Tretten svarer at endringer i stillingsinnhold er grunnlag for opprykk. Åtte oppgir ansiennitet, og like mange (åtte) oppgir at individuell dyktighets-/prestasjonsvurdering er kriterier for opprykk. Endringer i formalkompetanse er også et opprykkskriterium som nærmere halvparten (seks stykker) vektlegger, mens endringer i realkompetanse (erfaring) synes å tillegges mindre vekt i de alternative lønssystemene. Realkompetanse kan likevel være et viktig element i de bedriftene som benytter individuelle dyktighets-/prestasjonsvurderinger, fordi erfaring må antas å gi bedre forutsetninger for å gjøre en god jobb.

¹¹ Vi gjør oppmerksom på at antall enheter (N) er svært lav i tabellene i dette avsnittet, derfor har vi valgt å presentere absolutte tall i tabellene.

Figur 2.1 Alt i alt, hvordan vil du vurdere det alternative lønnssystemet som brukes i forhold til lønnssystemet i Standardoverenskomsten (SOK)? N=12



I vurderingene av det alternative lønnssystemet som brukes, er halvparten helt enig i påstanden om at det alternative lønnssystemet er bedre tilpasset virksomheten. Nærmere halvparten er også helt enig i at det alternative lønnssystemet sikrer medlemmene en bedre lønnsutvikling enn garantilønnssystemet i Standardoverenskomsten. Det er få blant de som har et alternativt lønnssystem som oppgir at de ville valgt lønnssystemet i Standardoverenskomsten dersom det var opp til klubben alene å velge lønnssystem. Alt i alt gir disse klubbene en positiv vurdering av det alternative lønnssystemet som benyttes i forhold til garantilønnssystemet i Standardoverenskomsten. Det må påpekes at en vurdering av det alternative lønnssystemet i forhold til lønnssystemet i Standardoverenskomsten ofte kan være vanskelig, fordi det forutsetter at tillitsvalgte har en viss kjennskap til lønnssystemet i Standardoverenskomsten.

2.3 Bruk av andre belønningsformer

Standardoverenskomsten omfatter funksjonærer i ulike yrkes- og stillingsgrupper. Vi ønsket å undersøke hvor vanlig det er at bedriftene benytter alternative belønningsformer for medlemmene i HK.

Tabell 2.10 Benyttes noen form for resultatlønn/bonus/bevegelig lønn i tillegg til fastlønn for HK-medlemmene i bedriften?

Ja, for alle stillingsgruppene	18
Ja, men bare for noen stillingsgrupper	11
Nei	69
Ikke sikker	3
Sum	101
Antall svar	152

Det er en relativt liten andel av tillitsvalgte i vårt materiale som svarer at det benyttes noen form for resultatlønn/bonus/bevegelig lønn i tillegg til fastlønn for HK medlemmene i bedriften. Bare 18 prosent svarer at alle stillingsgruppene er omfattet av slike belønningsordninger, mens elleve prosent svarer at bedriften benytter slike belønningsformer, men bare for enkelte stillingsgrupper.

2.4 Kriterier for å fastsette lønn til nyansatte

Et viktig element i den lokale lønnsdannelsen er hvilke kriterier og vurderinger som ligger til grunn ved lønnsinnplassering av nyansatte.

Tabell 2.11 Hvilke kriterier brukes for å fastsette lønn til nyansatte?

Kriterier	Andel som oppgir kriteriet, N=159
Stillingsinnhold (arbeidsoppgaver, ansvar med mer)	31
Formalkompetanse (utdanning, kurs, sertifikater)	25
Realkompetanse (erfaring)	44
Lønnsnivået til ansatte i samme lønnsgruppe/stillingsgruppe	44
Markedslønn	21
Annet	4

Realkompetanse og lønnsnivået til ansatte i samme lønnsgruppe/stillingsgruppe er de kriteriene som flest oppgir at blir brukt for å fastsette lønn til nyansatte. Tatt i betraktning at Standardoverenskomsten legger stor vekt på stillingsinnhold som grunnlag for lønnsforskjeller, er det litt overraskende at bare en av tre i vårt materiale oppgir at stillingsinnhold brukes som kriterium for å fastsette lønn til nyansatte. Det kan likevel være slik at stillingsinnhold har betydning ved at man ser på lønnsnivået til ansatte i samme lønnsgruppe/stillingsgruppe ved lønnsinnplassering av nyansatte, men at det da får en mer indirekte betydning. En av fem oppgir at markedslønn vurderes ved lønn til nyansatte. Basert på tillitsvalgtes vurderinger synes ikke markedslønn å være et særlig viktig argument ved lønnsfastsettelse for funksjonærene i HK. I den kvalitative undersøkelsen ble det også pekt på at arbeidsgiverne sjelden opplevde det som særlig vanskelig å rekruttere ansatte til lavere kontorstillinger, og at det av den grunn ofte ikke var nødvendig å bruke lønn som et virkemiddel for å rekruttere eller beholde ansatte i disse stillingene. Det var mer aktuelt å bruke lønn som et virkemiddel for å rekruttere eller beholde ansatte i høyere merkantile stillinger, og overfor ansatte i tekniske stillingsfunksjoner.

På spørsmålet om bruk av kriterier for å fastsette lønn ved nyansettelser, lot vi det også være en åpen svarkategori der tillitsvalgte kunne notere eventuelle andre kriterier som brukes. Følgende var notert: «kjønn», «individuell», «etter kjønn», «lønna de hadde før ansettelse hos oss», «markedslønn for ledere, stillingsinnhold for andre», «noe bruk av markedslønn», «trynetillegg». Disse svarene peker på at lønn til nyansatte også baseres på skjønnsmessige vurderinger.

2.5 Oppsummering

Bruk av garantilønnssystemet

- Halvparten av klubbene svarer at bedriften benytter garantilønnssystemet i Standardoverenskomsten. En av ti svarer at bedriften benytter et alternativt lønnssystem, mens en av tre svarer at bedriften bare bruker individuell lønnsfastsettelse for medlemmene i Handel og Kontor.
- Når det gjelder spørsmål om hvordan garantilønnssystemet brukes og hvordan det er tilpasset forholdene i den aktuelle virksomheten, gir tillitsvalgte svært varierende svar.
- Nærmere to av tre oppgir at stillingsinnplassering i lønnssystemet skjer ved at arbeidsgiver innplasserer. Også i de virksomhetene hvor HK har ti eller flere medlemmer, svarer nærmere halvparten at det er arbeidsgiver som har ansvaret for å innplassere stillingene i lønnssystemet.

Bruk av alternativt lønnssystem

- 15 klubber oppgir at bedriften bruker et alternativt lønnssystem for medlemmene i HK. Om lag halvparten av disse svarer at lønnssystemet er utviklet i tett samarbeid mellom ledelsen og klubben/tillitsvalgte. Alt i alt gir disse klubbene en positiv vurdering av det alternative lønnssystemet i forhold til garantilønnssystemet i Standardoverenskomsten.

Bruk av andre belønningsformer

- Det er bare en liten andel som svarer at det benyttes noen form for resultatlønn/bonus/bevegelig lønn i tillegg til fastlønn for HK-medlemmene i bedriften.

Kriterier for å fastsette lønn til nyansatte

- Realkompetanse og lønnsnivået til ansatte i samme lønnsgruppe/stillingsgruppe er de kriteriene som flest oppgir blir brukt for å fastsette lønn til nyansatte. En av fem oppgir at markedslønn vurderes ved lønnsplassing av nyansatte.

Kapittel 3 Lokale lønnsforhandlinger

I dette kapitlet retter vi blikket mot den lokale forhandlingsordningen og hvordan denne er organisert i bedriftene som er dekket av Standardoverenskomsten. Tariffavtalen inneholder bestemmelser om hvilken informasjon partene skal ha, samt prosedyreregler for hvordan selve forhandlingene skal organiseres og gjennomføres. Spørsmålene i dette kapitlet handler om hvorvidt prosedyrereglene i tariffavtalen brukes aktivt, og om hvor fornøyde tillitsvalgte er med ulike sider av den lokale forhandlingsordningen.¹² Hvordan lokale forhandlingsordninger utvikles og etableres, samt partenes forhandlingsstyrke og interesser i utfallet, er forhold som vi antar har betydning for forhandlingsresultatet.

3.1 Forhandlingsbestemmelsene

Før de lokale lønnsforhandlingene

Standardoverenskomsten §31 inneholder en del prinsipper og reguleringer for forberedelsene til de lokale lønnsforhandlingene. Denne bestemmelsen er viktig blant annet fordi den skal sikre at klubben får opplysninger som kan danne et fundament for å reise krav og å vurdere tilbud i de lokale lønnsforhandlingene. Spørsmålet om hvilken informasjon partene har, er et forhold som antas å ha stor betydning for utfallet av lokale forhandlinger (jf. pkt. 3 Moene og Seierstad 1990). Vi ønsket å undersøke om og eventuelt hvordan ulike sider ved denne bestemmelsen praktiseres i bedriftene. Resultatene presenteres i tabellene 3.1–3.6.

Drøfting av stillingsmessige og individuelle vurderingskriterier

Tabell 3.1 Drøftes måten stillingsmessige og individuelle vurderingskriterier praktiseres på før de årlige lønnsforhandlingene?

Ja, alltid	15
Ja, av og til	19
Ja, mens sjelden	20
Nei, aldri	35
Ikke sikker	11
Sum	100
Antall svar	152

¹² Alle paragrafhenvisninger er gitt i forhold til Standardoverenskomsten for perioden 2000–2002. Ved avtalerevisjonen i 2002 ble det gjort en del omrokeringer av paragrafene i avtalen. Det ble laget et avtale-spil som viser hvor paragrafene er plassert i den nye avtalen. Dette finnes i vedlegg 2.

I vårt materiale svarer en av tre tillitsvalgte at måten stillingsmessige og individuelle vurderingskriterier praktiseres på, alltid eller av og til drøftes før de årlige lønnsforhandlingene. Mens en like stor andel svarer at bruken av disse kriteriene aldri drøftes før de lokale lønnsforhandlingene.

Tabell 3.2 Blir stillingsinnplassering en forhandlingssak?

	Små klubber	Store klubber	Total
Ja, ofte	11	12	11
Ja, av og til	20	33	25
Ja, men sjelden	26	26	26
Nei, aldri	38	23	33
Ikke sikker	5	5	5
Sum	100	99	100
Antall svar	94	57	151

Tabell 3.2 viser at det er stor spredning blant klubbene i vårt materiale når det gjelder spørsmålet om stillingsinnplassering blir en forhandlingssak eller ikke. Hovedinntrykket er likevel at stillingsinnplassering i de fleste tilfeller sjelden eller aldri blir en forhandlingssak lokalt.

Utlevering av lønnsopplysninger¹³

Tabell 3.3 Får tillitsvalgte utlevert lønnsopplysninger før/under forhandlingene?

Ja	66
Nei	28
Ikke sikker	7
Sum	101
Antall svar	152

Tabell 3.4 Hvis ja: Hvilke lønnsopplysninger utleveres?

	Andel som svarer bekreftende
Lønnsversikt for medlemmer i gruppe 1-4	58
Lønnsversikt for medlemmer i gruppe 1-4+5	27
Lønnsversikt for uorganiserte som er plassert i gruppe 1-4	38
Gjennomsnittstall for HK-medlemmene	6
Gjennomsnittstall for andre grupper i bedriften	13
Gjennomsnittstall for funksjonærgrupper i bransjen	6
Gjennomsnittstall for funksjonærgrupper på landsbasis (tall fra SSB/NHO)	5
Annet	10

¹³ Det har vært knyttet usikkerhet til spørsmålet om arbeidsgivers utlevering av lønnsopplysninger til tillitsvalgte i forbindelse med lønnsforhandlinger er i strid med Personopplysningsloven. Datatilsynet legger til grunn at utgangspunktet for utlevering av lønnsopplysninger må være et samtykke for den det gjelder. Fagforeningsmedlemskap regnes i den sammenheng som et samtykke til at tillitsvalgte i egen fagforening kan få tilgang til individuelle lønnsopplysninger. Når det gjelder utlevering av lønnsopplysninger om uorganiserte arbeidstakere er imidlertid fortolkningen mer uklar. NHO har gitt sine medlemsbedrifter beskjed om at det ikke skal utleveres lønnsopplysninger om uorganiserte arbeidstakere uten at det på forhånd er innhentet samtykke. HK/LO er imidlertid ikke enig i denne fortolkningen, og legger til grunn at tariffavtalene sikrer organisasjonene innsynsrett ved lokal lønnsfastsettelse. Dette er viktig både når det gjelder hensynet til å sikre likelønnsutvikling mellom kjønnene, og for å hindre generell forskjellsbehandling mellom uorganiserte og organiserte arbeidstakere. Per dato er det ikke kommet til en endelig forståelse av disse forholdene (noten er basert på diverse korrespondanse mellom HK, NHO, HSH, Likestillingsombudet og Datatilsynet).

Tabell 3.5 Hvis nei: hvorfor blir det ikke utlevert lønnsopplysninger?

Arbeidsgiver vil ikke utlevere lønnsopplysninger	33
Klubben har ikke bedt om å få lønnsopplysninger utlevert	44
Finnes ikke	3
Ikke sikker	21
Sum	101
Antall svar	39

Tabell 3.6 Har det eventuelt blitt diskusjoner mellom partene fordi ledelsen ikke har utlevert opplysninger om gjennomsnittslønn for andre grupper?

Ja, ofte	13
Ja, av og til	16
Ja, men sjelden	10
Nei	49
Ikke sikker	11
Sum	99
Antall svar	116

Tabell 3.4 viser at tillitsvalgte i de fleste tilfellene får utlevert lønnsopplysninger før eller under de lokale lønnsforhandlingene. Ifølge overenskomsten skal tillitsvalgte på anmodning ha utlevert oppgave over lønningene for ansatte i lønnsgruppe 1–4. Ut av tabell 3.4 kan vi lese at tillitsvalgte i vårt materiale synes å ha god tilgang på lønnsstatistikk. En av fire oppgir også at de får utlevert lønnsstatistikk for medlemmer plassert i lønnsgruppe 5, og som er lønsplassert på grunnlag av individuelle vurderinger. En hovedgrunn til at tillitsvalgte ikke har fått utlevert lønnsopplysninger, later til å være at de ikke har bedt arbeidsgiver om å få slike opplysninger utlevert (jf. tabell 3.5).

Nærmere 60 prosent i vårt materiale svarer at det sjelden eller aldri har blitt diskusjoner mellom partene fordi ledelsen ikke har utlevert opplysninger om gjennomsnittslønn for andre grupper, mens nærmere 30 prosent svarer at det ofte eller av og til har blitt diskusjoner om dette.

Videre stilte vi spørsmål om tillitsvalgte får utlevert regnskapstall før forhandlingene. Regnskapstallene er viktige som et grunnlag for å vurdere størrelsen på krav og tilbud i de lokale lønnsforhandlingene. Bedriftens økonomi er en av de fire kriteriene som skal vurderes når størrelsen på det lokale lønnstillegget skal fastsettes. Svarene er presentert i tabellene 3.7–3.10.

Utlevering av regnskapstall

Tabell 3.7 Får tillitsvalgte utlevert regnskapstall før forhandlingene?

Ja	65
Nei	27
Ikke sikker	8
Sum	100
Antall svar	152

Tabell 3.8 Hvis ja: Hvilke regnskapstall utleveres?

	Andel som svarer bekreftende N=99
Fjorårets	74
Siste kvartal	29
Siste halvår	21
Siste periode	26
Tall for hver måned	21

Tabell 3.9 Hvis nei: Hvorfor blir ikke regnskapstallene utlevert?

Arbeidsgiver vil ikke utlevere regnskapstallene	10
Klubben har ikke bedt om å få regnskapstallene utlevert	65
Finnes ikke	0
Ikke sikker	25
Sum	100
Antall svar	40

Tabell 3.10 Har det eventuelt vært reist tvistesak fordi bedriften ikke har utlevert regnskapstallene?

Ja, en gang	1
Ja, flere ganger	2
Nei, aldri	82
Ikke sikker	15
Sum	100
Antall svar	130

Ut av tabell 3.7 kan vi lese at to av tre klubber får utlevert regnskapstallene før forhandlingene starter. Videre viser tabell 3.8 hvilke regnskapstall som utleveres. Her ser vi at tallene for foregående år er de som flest oppgir at de får utlevert, men også regnskapstall over kortere intervaller synes å være ganske vanlig å utlevere. Det kan tyde på at lønnsforhandlingene i hovedsak baseres på en vurdering av bedriftens økonomiske situasjon for foregående år totalt sett, men at også kortere intervaller tas med i betraktningene. Regnskapstall for kortere intervaller vil gjøre det lettere å ta eventuelle sesongvariasjoner eller andre svingninger i bedriftens økonomiske situasjon med i vurderingene. På samme måte som for lønnsopplysningene, ser vi at hovedgrunnen til at regnskapstallene ikke utleveres er at klubben ikke har bedt om å få disse utlevert (jf. tabell 3.9). Det later til å være svært sjelden at klubbene reiser tvistesak fordi bedriftene ikke har utlevert regnskapstallene.

3.2 Organisering av lønnsforhandlingene – felles eller separate forhandlinger?

I den kvalitative undersøkelsen fant vi få eksempler på samarbeid eller samordning mellom organisasjonene lokalt i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene. Ett unntak var likevel de funksjonærforeningene som organiserte innenfor samme område. Tillitsvalgte la i intervju ofte vekt på at det var viktig at resultatene fra lokale lønnsoppgjør ble ganske like for ulike grupper i bedriftene, men var opptatt av at de skulle ha reelle forhandlinger og

forhandle frem resultatene selv. Samtidig pekte flere tillitsvalgte på problemer med at organisasjonsprosenten blant funksjonærene i merkantile stillinger var lav i forhold til operatørene og tekniske funksjonærer, og at det kunne være aktuelt å forhandle sammen med andre organisasjoner lokalt.

I en tilsvarende undersøkelse fra NAVO-området, pekes det på at tillitsvalgte i flere tilfeller ser det som en viktig strategi å gå i allianse med andre organisasjoner for å opprettholde forhandlingsstyrke samt motstå press fra arbeidsgiver i lokale lønnsforhandlinger. Særlig var dette aktuelle problemstillinger i bedrifter som hadde vært gjennom større omorganiseringprosesser (Bråten 2002). Andre undersøkelser peker på at en konsekvens av desentralisering av lønnsforhandlingene til bedriftsnivå, ofte er at forhandlingsstrukturene forenkles og at man velger å gjennomføre felles forhandlinger med de ulike organisasjonene som er representert. Det fremholdes at særlig arbeidsgiverne oppfatter en slik samordning av forhandlingene som positivt, blant annet fordi det har en klar effektivitetsgevinst i forhold til det administrative arbeidet (Jackson, Leopold og Tuck 1993). Slik kan begge parter forventes å ha visse interesser i at det gjennomføres felles forhandlinger for ulike organisasjoner lokalt.

I forlengelsen av dette ønsket vi å undersøke hvordan lønnsforhandlingene organiseres lokalt for HK-klubbene; om det gjennomføres separate forhandlinger med HK, eller om det gjennomføres felles forhandlinger med HK og andre organisasjoner i bedriftene.

Tabell 3.11 Er det i løpet av de 3 siste årene blitt gjennomført felles lønnsforhandlinger for HK og andre organisasjoner i bedriften?

	Små klubber	Store klubber	Total
Ja, en gang	5	4	5
Ja, flere ganger	15	21	17
Nei	66	70	67
Uaktuelt fordi ingen andre organisasjoner forhandler lønn lokalt	10	2	7
Ikke sikker	4	4	4
Sum	100	101	100
Antall svar	93	56	149

Tabell 3.11 viser at det er mest vanlig å gjennomføre separate forhandlinger med HK, og at det ikke er noen vesentlige forskjeller mellom små og store klubber når det gjelder dette spørsmålet. Drøyt 20 prosent svarer likevel at det en eller flere ganger i løpet av de tre siste årene er blitt gjennomført felles lønnsforhandlinger for HK og andre organisasjoner i bedriften.

Tabell 3.12 Ønsker HK eventuelt å forhandle lønn felles med andre organisasjoner lokalt?

	Små klubber	Store klubber	Total
Ja	24	46	33
Nei	34	39	36
Uaktuelt fordi ingen andre organisasjoner forhandler lønn lokalt	12	5	10
Ikke sikker	29	9	21
Sum	99	99	100
Antall svar	90	56	146

På spørsmålet om HK eventuelt ønsker å forhandle lønn med andre organisasjoner lokalt, svarer en av tre at de ønsker dette. Det er en større andel blant de store klubbene enn blant de små klubbene i vårt materiale som ønsker felles forhandlinger med andre organisasjoner lokalt. Samtidig ser vi at andelen HK-klubber som svarer at de ikke ønsker å forhandle lønn felles med andre organisasjoner lokalt, er litt høyere (40 prosent) i vårt materiale. Blant de små klubbene ser vi at det er mange som svarer «ikke sikker» på dette spørsmålet.

Det later altså ikke til at det er vanlig at det gjennomføres felles lønnsforhandlinger med Handel og Kontor og andre organisasjoner lokalt, samtidig gir en del lokale HK-klubber uttrykk for ønsker om at det gjennomføres felles lønnsforhandlinger i de tilfellene hvor det kan være mulig. En forklaring kan være knyttet til tradisjonelle skiller mellom ulike arbeidstakergrupper, særlig mellom funksjonærene og operatørene, når det gjelder lønnsfastsettelse i bedriftene. Olberg (2000) peker på at selv om tariffavtalene er avtaler mellom parter, kan de også betraktes som en formalisering av kjennetegn knyttet til sosiale grupper. De kan knytte an både til en ytre avgrensning av en gruppe og en gruppes selvforståelse (s. 11). Det viktigste skillet mellom operatøraftalene og funksjonæraftalene dreier seg nettopp om regulering av lønnsdannelsen (s. 33). Selv om en sterkere samordning av lønnsforhandlingene på bedriftsnivå i en del tilfeller kan gi noen effektivitets- og lønnsomhetsgevinster, kan det være andre forhold knyttet til ulike arbeidstakergruppers identitet og selvforståelse som bidrar til å gjøre en sterkere samordning av lønnsdannelsen på bedriftsnivå vanskelig. En sterkere samordning av lønnsdannelsen for ulike grupper kan også bidra til å redusere arbeidsgivers handlingsrom når det gjelder bruk av lønn som strategisk virkemiddel overfor ulike grupper og personer. Ønsker om felles lønnsforhandlinger kan slik møte motstand både blant andre arbeidstakerorganisasjoner og blant arbeidsgivere lokalt.

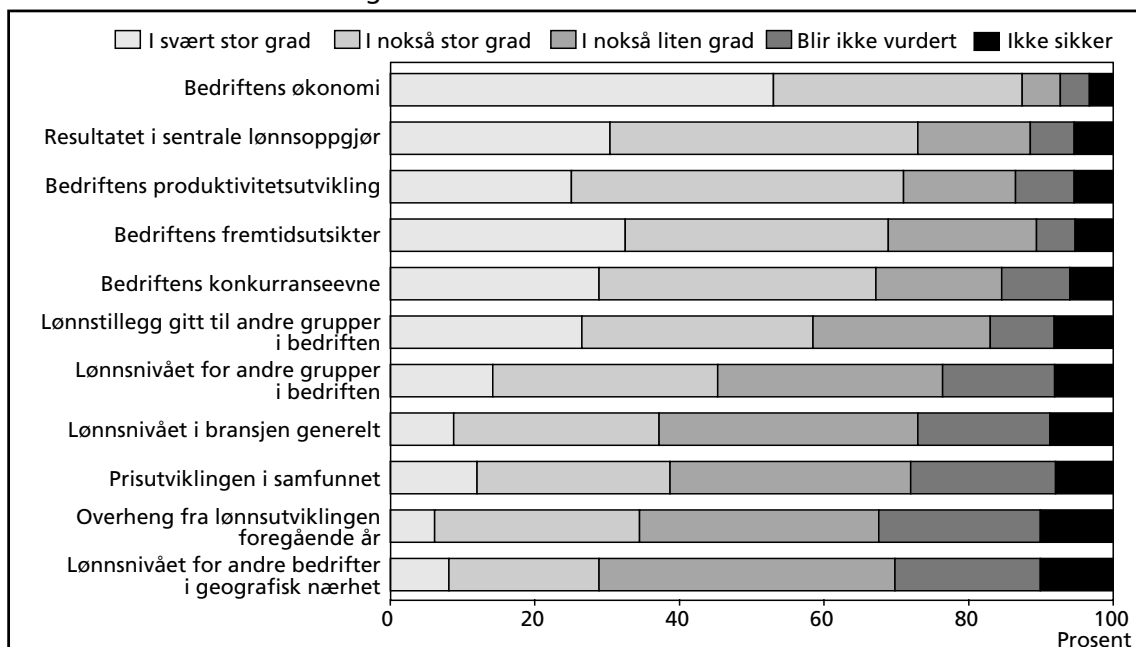
3.3 Fastsetting av den økonomiske størrelsen på lønnsrammen

I den kvalitative undersøkelsen konkluderte vi med at rammen for de lokale oppgjørene vanligvis fastsettes på grunnlag av en vurdering av tallstørrelser for de fire kriterier; bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne. I tillegg ble ofte lønnsstatistikk på bransje og nasjonalt nivå benyttet. Vi fant også at det var vanlig at man la vekt på resultatene fra de sentrale oppgjørene og sentrale føringer ved utforming av den lokale rammen. Selv om casebedriftene var svært forskjellige når det gjaldt forhold som påvirker de fire kriteriene, fant vi likevel at det var mindre lokale variasjoner i forhandlingsresultatene enn vi hadde forventet.

Gjennom surveyundersøkelsen ønsket vi å få mer kunnskap om hvilke vurderinger som gjøres når størrelsen på lønnsrammen skal fastsettes i lokale forhandlinger, og ba respondentene om å vurdere i hvilken grad ulike forhold vektlegges.

Figur 3.1 viser mye av det samme bildet som vi dannet oss i caseundersøkelsene. Den lokale lønnsdannelsen for disse funksjonærgruppene er først og fremst basert på en vurdering av de fire kriterier; bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Samtidig ser vi at resultatene fra sentrale lønnsoppgjør later til å spille en vesentlig rolle ved fastsetting av størrelsen på lønnsrammen i lokale forhandlinger. Derimot

Figur 3.1 I hvilken grad blir disse forholdene vektlagt når størrelsen på lønnsrammen skal fastsettes i lokale forhandlinger? N=151



synes arbeidsmarkedsforhold (lønnsnivået i bransjen generelt og lønnsnivået for andre bedrifter i geografisk nærhet) å spille en mindre rolle ved fastsettelse av lønn for disse funksjonærgruppene. Ved å undersøke om det er noen forskjeller mellom de bedriftene som bruker garantilønnssystemet og de som bruker et alternativt lønnssystem eller bare individuell lønnsfastsettelse når det gjelder vektleggingen av disse forholdene, finner vi at arbeidsmarkedet synes å spille en større rolle ved lønnsfastsettelse i de bedriftene hvor partene har valgt å ikke bruke garantilønnssystemet, enn i de bedriftene hvor man bruker garantilønnssystemet for medlemmene i HK.

Vi ser også at lønnstillegg gitt til andre grupper i bedriften ofte vektlegges ved fastsettelse av lønnsrammen til medlemmene i HK. Videre finner vi at lønnsnivå og lønnstillegg for andre grupper i bedriften spiller en større rolle ved lønnsfastsettelse i bedrifter hvor man bruker et alternativt lønnssystem eller ren individuelle lønnsfastsettelse, enn i bedrifter hvor man bruker garantilønnssystemet.

Figur 3.1 viser at det tegner seg mye det samme bildet når det gjelder forhold som vurderes ved fastsetting av den økonomiske størrelsen på lønnsrammen for disse funksjonærgruppene, som det vi konkluderte med i den kvalitative undersøkelsen. Bedriftens økonomi og resultatet i sentrale lønnsoppgjør spiller en svært sentral rolle sammen med bedriftens produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne ved fastsetting av lønnsrammen. Mens arbeidsmarkedsforhold generelt spiller en liten rolle ved fastsettelse av lønn for disse funksjonærgruppene.

Videre ønsket vi å undersøke om det gis noen form for tillegg til HK-medlemmene i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene, som ikke inngår i beregningene av lønnsrammens størrelse.

Garantilønnssystemet har ansiennitetstillegg inntil fire år for ansatte i lønnsgruppe 1–4.

Tabell 3.13 Beregnes ansiennitetstillegg som en del av rammen, eller kommer dette i tillegg til rammen?

Som en del av rammen	25
Kommer i tillegg til rammen	16
Uaktuelt, ansiennitetstillegg blir ikke brukt	47
Ikke sikker	12
Sum	100
Antall svar	150

Når det gjelder spørsmålet om ansiennitetstillegg beregnes som en del av rammen eller ikke, synes det som om bedriftene har noe ulik praksis. I vårt materiale oppgir 25 prosent av klubbene at ansiennitetstillegget beregnes som en del av rammen, mens 16 prosent oppgir at slike tillegg kommer i tillegg til rammen. Nærmere halvparten oppgir at ansiennitetstillegg ikke blir brukt. Dette kan være fordi bedriften bruker et annet lønssystem eller bare individuell lønnsfastsettelse, eller fordi alle ansatte som er dekket av avtalen har høyere ansiennitet enn fire år, som er toppen på ansiennitetsstigen i garantilønnssystemet.

Tabell 3.14 Gir ledelsen individuelle tillegg utenom rammen til medlemmer i HK, for eksempel for å rette opp skjevheter eller for å belønne noen ekstra?

Ja, alltid	3
Ja, av og til	41
Ja, men sjelden	26
Nei	22
Ikke sikker	9
Sum	101
Antall svar	153

Det later også til at bedriftene har noe ulike praksis når det gjelder å gi individuelle tillegg utenom rammen til medlemmer i HK, for eksempel for å rette opp skjevheter eller for å belønne noen ekstra. Nær halvparten svarer at ledelsen alltid eller av og til gir slike tillegg, mens den andre halvparten svarer at ledelsen sjelden eller aldri gir individuelle tillegg til HK-medlemmer utenom rammen.

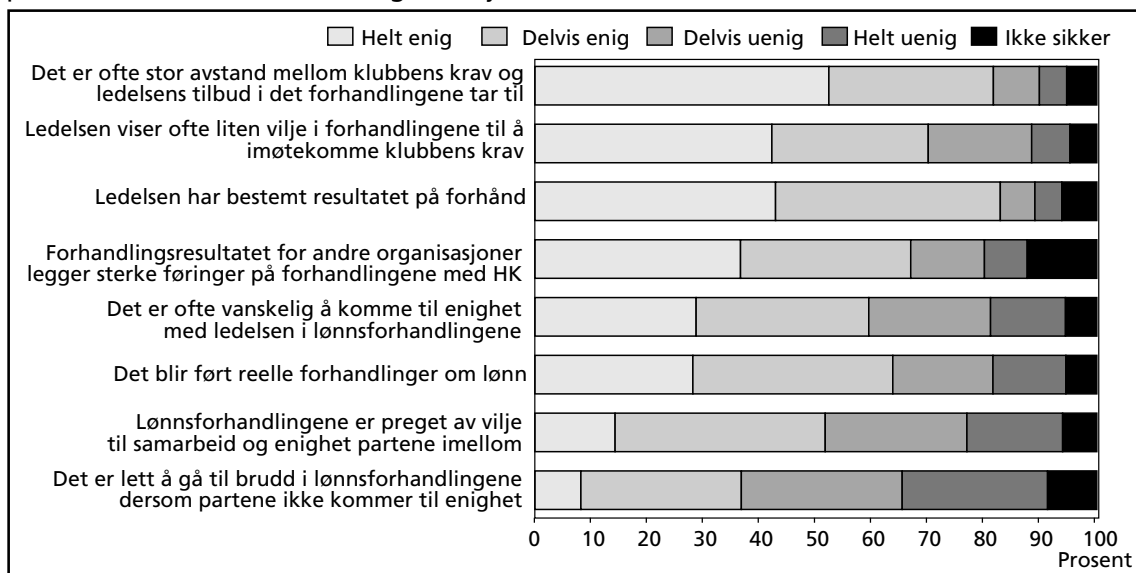
3.4 Forhandlingssituasjonen

I den kvalitative undersøkelsen la vi stor vekt på å beskrive ulike sider ved selve forhandlingssituasjonen om lønn lokalt i bedriftene. I den kvantitative undersøkelsen ønsket vi å følge opp disse temaene nærmere. Spørsmålene dreier seg om hvordan den lokale forhandlingsinstitusjonen fungerer, noe som avhenger av flere forhold enn prosedyrereglene nedfelt i overenskomsten. Egenskaper hos personene som møtes og relasjonene mellom dem, er også viktige forhold. Partenes ulike interesser i utfallet av forhandlingene og mulighetene for sanksjoner, vil også spille inn (jf. Moene og Seierstad 1990).

Figur 3.2 viser tillitsvalgtes vurderinger av ulike påstander om selve forhandlingssituasjonene om lønn lokalt.

Nærmere halvparten er helt enig i en påstand om at ledelsen viser liten vilje i forhandlingene til å imøtekomme klubbens krav. Legger vi til dem som er delvis enige, kommer vi

Figur 3.2 Forhandlingssituasjonen. Vi ber deg vurdere hvor enig eller uenig du er i følgende påstander om selve forhandlingssituasjonen.



opp i 70 prosent. Det er en større andel blant de store (80 prosent) enn blant de små (63 prosent) klubbene som er helt eller delvis enig i denne påstanden.

Selv om nærmere to av tre er helt eller delvis enig i påstanden om at det blir ført reelle forhandlinger om lønn, oppfatter de tillitsvalgte at ledelsen langt på vei har bestemt seg for resultatet på forhånd. To av tre tillitsvalgte er også enig i påstanden om at «forhandlingsresultatet for andre organisasjoner legger sterke føringer på forhandlingene med Handel og Kontor», og det er ingen vesentlige forskjeller mellom store og små klubber. Det bekrefter inntrykket av at det lokalt ofte skjer en harmonisering av lønnsutviklingen mellom ulike grupper, og at det legges vekt på at resultatene av lønnsforhandlingene skal bli ganske like for ulike organisasjoner som forhandler i bedriftene.

Drøyt halvparten av klubbene er helt eller delvis enig i påstanden om at det ofte er vanskelig å komme til enighet med ledelsen i lønnsforhandlingene, og det er ingen forskjeller mellom store og små klubber i vårt materiale. Andelen som vurderer det som lett å gå til brudd dersom partene ikke kommer til enighet, er likevel relativt liten. Bare en av ti er helt enig i påstanden om at det er lett for klubben å gå til brudd dersom partene ikke kommer til enighet, mens drøyt halvparten er helt eller delvis *uenig* i denne påstanden. Det er likevel en noe høyere andel blant de store (44 prosent) enn blant de små (32 prosent) klubbene som er helt eller delvis enig i at det er lett å gå til brudd i forhandlingene dersom partene ikke kommer til enighet. I den kvalitative undersøkelsen ble det beskrevet hvordan tillitsvalgte ofte vurderte det som lite hensiktsmessig å gå til brudd og bringe inn de sentrale partene i de lokale lønnsforhandlingene. Begrunnelsen var gjerne at de sentrale partene ofte ikke kan gjøre annet enn å påse at prosedyrene for forhandlingene er fulgt, med mindre tvisten har karakter av å være en rettstvist.

Vi har også undersøkt om det er forskjeller i hvordan tillitsvalgte vurderer ulike sider ved forhandlingssituasjonen avhengig av om det også er andre funksjonærforeninger som forhandler lønn i virksomheten. Vi finner at tillitsvalgte i bedrifter hvor HK er eneste funksjonærorganisasjon, gjennomgående gir et noe mer positivt bilde av forhandlingssituasjonen

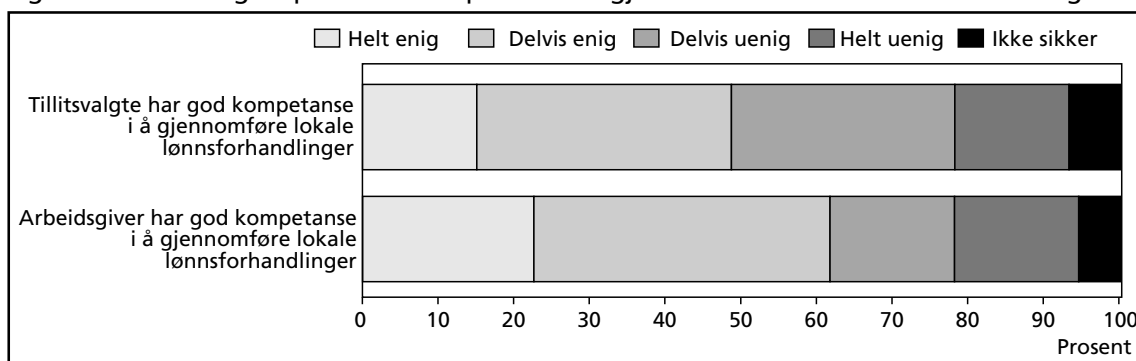
enn tillitsvalgte i bedrifter hvor også andre funksjonærorganisasjoner er representert, men forskjellene er små.

Videre har vi undersøkt om det er forskjeller i hvordan tillitsvalgte vurderer ulike sider ved forhandlingssituasjonen avhengig av om bedriften bruker garantilønnssystemet eller ikke. Her finner vi at HK-tillitsvalgte i bedrifter som bruker et alternativt lønssystem eller bare individuell lønnsfastsettelse, generelt gir et mer positivt bilde av forhandlingssituasjonen enn tillitsvalgte i bedrifter som bruker garantilønnssystemet. En forklaring på disse forskjellene kan være at i de bedriftene hvor partene har valgt å ikke bruke garantilønnssystemet, har man satt lønnspolitikken på dagsordenen og utviklet andre ordninger for lønnsfastsettelse. Generelt kan det ha utviklet seg et bedre forhandlingsklima i disse bedriftene.

Kompetanse i å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger

I den kvalitative undersøkelsen konkluderte vi med at lokale tillitsvalgte har en sentral rolle ved lokale lønnsforhandlinger og lønnsfastsettelse på bedriftsnivå. For arbeidstakerorganisasjonene er det derfor en viktig oppgave å styrke lokale ledd, slik at disse er rustet til å møte de utfordringene som følger med en desentralisert forhandlingsmodell. Det ble understreket at kompetanse i å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger er en type kompetanse som kommer med erfaring og som utvikles over tid. Både arbeidsgiverne og tillitsvalgte i case-bedriftene la vekt på at kontinuitet i forhandlingsutvalgene og kompetanse om lønnsforhandlinger er svært viktig for å få til både gode prosesser og resultater lokalt.

Figur 3.3 Vurdering av partenes kompetanse i å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger



I vurderingen av tillitsvalgtes kompetanse i å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger, deler de lokale klubbene i vårt materiale seg omtrent på midten. Halvparten er helt eller delvis enig i at tillitsvalgte har god kompetanse i å gjennomføre lokale forhandlinger, mens den andre halvparten er helt eller delvis uenig i denne påstanden. De store klubbene vurderer forhandlingskompetansen til å være noe bedre (60 prosent helt eller delvis enig) enn de små klubbene (40 prosent helt eller delvis enig). Arbeidsgivers kompetanse i å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger vurderes som å være noe bedre blant de lokale HK-klubbene. Seksti prosent er helt eller delvis enig i påstanden om at arbeidsgiver har god kompetanse i å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger. Også når det gjelder arbeidsgivers forhandlingskompetanse vurderer de store klubbene denne til å være bedre (73 prosent helt eller delvis enig) enn de små klubbene (53 prosent helt eller delvis enig). Forskjellene mellom små og store

klubber når det gjelder vurderingene av egen og arbeidsgivers forhandlingskompetanse, peker i retning av at den lokale forhandlingsordningen i større grad er institusjonalisert, og at partene har opparbeidet bedre kompetanse i å gjennomføre forhandlinger i bedrifter med store HK-klubber enn i bedrifter hvor HK-klubbene er små. I den kvalitative undersøkelsen fremholdt både ledere og tillitsvalgte at sosiale relasjoner og et godt partsforhold har stor betydning for forhandlingssituasjonen. Kontinuitet i forhandlingsutvalgene og forhandlingsdyktighet ble vurdert som viktig av begge parter.

3.5 Resultatet av lønnsforhandlingene

Hva ble så resultatet av de lokale forhandlingene i 2001? Standardoverenskomsten er som tidligere nevnt en minstelønnsavtale hvor det skal forhandles om lokale lønnstillegg på basis av de fire kriterier. En samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne kan også resultere i at det enkelte år ikke er grunnlag for å gi lønnstillegg lokalt.

Tabell 3.15 Ble det gitt lønnstillegg i det hele tatt som resultat av de lokale lønnsforhandlingene i 2001?

Ja	77
Nei	23
Sum	100
Antall svar	150

Syttisyv prosent av de lokale klubbene i vårt materiale svarer at det ble gitt lønnstillegg som et resultat av de lokale lønnsforhandlingene i 2001.

Tabell 3.16 gir en oversikt over hvor stor lønnsveksten ble som følge av lokale forhandlinger for funksjonærene i Handel og Kontor i disse bedriftene. Vi ser at det er en del variasjoner i forhandlingsresultatene, men de fleste ligger likevel innenfor en ramme på 4,0 prosent. Variasjonene i størrelsen på lønnsrammen viser at det skjer forhandlinger lokalt, og at disse baseres på en vurdering av bedriftens situasjon langs de fire kriterier og eventuelle andre forhold som partene mener er relevante ved lønnsfastsettelse. Ulike avtaler om innføring og beregninger av kostnader for en femte ferieuke i lønnsoppgjørene for 2000 og 2001, er forhold som kan gjøre det vanskelig å sammenlikne forhandlingsresultatene på tvers av bedriftene. I den kvalitative undersøkelsen fant vi at bedriftene hadde svært ulik praksis når det gjaldt innføringen av den femte ferieuken. Standardoverenskomsten er en minstelønnsavtale, noe som innebærer at bedrifter hvor ansatte ligger på eller nær minstelønnsattene blir omfattet av sentrale reguleringer som tillegg på garantilønnsattene. Den totale lønnsrammen kan derfor i enkelte bedrifter være større enn det som kommer frem i tabell 3.16, som viser størrelsen på lønnsveksten som følge av de lokale forhandlingene.

I den kvalitative undersøkelsen fant vi at det bare var små forskjeller når det gjaldt bedriftenes praksis for fordeling av lønnsmidlene blant funksjonærene. Den modellen som syntes å være mest vanlig, var at det ble benyttet et lønns- eller karrieresystem i bunn, og at man ved de lokale lønnsforhandlingene forhandlet frem en total lønnsramme. Videre ble det forhandlet om hvor stor andel av den totale rammen som skulle deles ut som generelle

Tabell 3.16 Størrelse på ramme

Størrelse på ramme	Andel
1 - 1,5 %	8
1,6 - 2,0 %	12
2,1 - 2,5 %	5
2,6 - 3,0 %	12
3,1 - 3,5 %	6
3,6 - 4,0 %	27
4,1 - 4,5 %	12
4,6 - 5,0 %	11
5,1 - 5,5 %	1
5,6% eller mer	7
Sum	101
Antall svar	84

tillegg til alle, og hvor stor andel som skulle gå til individuelle tillegg. Det generelle tillegget ble fordelt enten som kronetillegg, eller som prosenttillegg. Ofte var dette en forhandlings-sak, og praksis kunne variere fra år til år.

I likhet med andre avtaler på funksjonærområdet, forutsetter Standardoverenskomsten at den enkelte funksjonærs lønn skal fastsettes individuelt på basis av krav som settes til stillingen og vedkommendes jobbutførelse. Standardoverenskomsten har også bestemmelser som i stor grad involverer tillitsvalgte i den videre fordelingen av lønnsmidlene. Standardoverenskomstens §32 inneholder bestemmelser om at partene skal behandle de prinsipper og retningslinjer som skal legges til grunn for fordeling av tilleggene i de lokale lønnsfor-handlingene, mens §33 angir relativt detaljerte bestemmelser om hva som skal vektlegges ved fordeling av tilleggene mellom funksjonærene. I den kvantitative undersøkelsen ønsket vi å se nærmere på praktiseringen av disse paragrafene, og bedriftenes praksis når det gjaldt fordeling av lønnsmidlene blant HK-medlemmene. Tabellene 3.17–3.22 omhandler dette.

§32.1 «Partene skal videre behandle de prinsipper og retningslinjer som skal legges til grunn ved fordeling av tilleggene.»

Tabell 3.17 Er prinsipper og retningslinjer for hvordan rammen skal fordeles tema under for-handlingene?

	Små klubber	Store klubber	Totalt
Ja	36	67	48
Nei	37	23	32
Ikke sikker	27	11	21
Sum	100	101	101
Antall svar	92	57	149

I vårt materiale svarer halvparten av de lokale klubbene at prinsipper og retningslinjer for hvordan rammen skal fordeles er tema under forhandlingene. Det er en større andel blant de store enn blant de små klubbene som oppgir at dette diskuteres under forhandlingene.

I de bedriftene hvor det ble gitt lokale lønnstillegg, svarer halvparten av dette ble gitt som rene kronetillegg. En av tre svarer at lønnstilleggene ble gitt som rene prosenttillegg, mens et mindretall svarer at lønnstillegget ble gitt som en kombinasjon av krone- og prosenttillegg.

Tabell 3.18 Ble resultatet gitt som krone- eller prosenttillegg?

Kronetillegg	51
Prosenttillegg	34
En kombinasjon av krone- og prosenttillegg	15
Sum	100
Antall svar	111

I den kvalitative undersøkelsen fant vi at potten avsatt til individuelle tillegg de siste årene generelt har vært liten sett i forhold til den totale størrelsen på rammen. Det var ikke uvanlig at inntil tre fjerdedeler av rammen ble gitt som generelle tillegg, selv om funksjonæravtalene altså forutsetter at den enkelte funksjonær skal få sin lønn fastsatt individuelt. Det samme bildet tegner seg i den kvantitative undersøkelsen.

Tabell 3.19 Ble det i de lokale forhandlingene avtalt å gi generelle lønnstillegg?

Ja, generelt minimumstillegg til alle	50
Ja, generelle tillegg til spesielle grupper (f.eks lavlønnstillegg)	11
Nei, bare individuelle tillegg	30
Ikke sikker	9
Sum	100
Antall svar	114

Seks av ti klubber svarer at det ble avtalt generelle lønnstillegg i en eller annen form i de lokale lønnsforhandlingene i 2001.

Tabell 3.20 Hvordan ble rammen fordelt med andel til generelle og individuelle tillegg?

Generelle tillegg	Individuelle tillegg	Andel
100%	0%	37
75%	25%	43
50%	50%	11
25%	75%	8
0%	100%	2
Sum		101
Antall svar		63

Tabell 3.20 viser hvordan rammen ble fordelt med andel til generelle og individuelle tillegg. Resultatene bekrefter det inntrykket vi fikk fra caseundersøkelsene om at hovedvekten av lønnsrammen gis som generelle tillegg. Hele 80 prosent av klubbene svarer at inntil tre fjerdedeler av den totale lønnsrammen ble gitt som generelle tillegg i 2001. Andelen som oppgir at hele lønnsrammen ble gitt som generelle tillegg, ser vi er nærmere 40 prosent.

Tabell 3.21 Pleier partene å avtale generelle lønnstillegg?

Ja, alltid	30
Ja, av og til	34
Ja, men sjelden	9
Nei, aldri	19
Ikke sikker	9
Sum	101
Antall svar	118

Det synes å være vanlig praksis at partene avtaler generelle lønnstillegg. Drøyt 60 prosent svarer at partene alltid eller av og til avtaler å gi generelle lønnstillegg. I den kvalitative undersøkelsen ble det pekt på flere grunner til at man valgte å gi generelle lønnstillegg for disse funksjonærgruppene. For det første hadde ordninger med individuelle lønnsvurderinger ofte liten legitimitet blant de ansatte, og det var ofte knyttet sterke normer til hvor store lønnsforskjellene kunne være mellom ansatte på samme stillingsnivå. Det ble også ofte vurdert som vanskelig å finne gode kriterier for å måle individuell innsats og resultater for funksjonærer på lavere stillingsnivåer, samtidig som ordninger med individuelle dyktighetsvurderinger ble vurdert som kostbare å administrere.

Tabell 3.22 Hvor omtrent ligger HK-medlemmenes lønnsnivå i forhold til gjeldende garanti-lønnsseter?

0-5 prosent over	22
6-10 prosent over	17
11-20 prosent over	10
Mer enn 20 prosent over	6
Det varierer for de ulike stillingsgruppene	23
Ikke sikker	22
Sum	100
Antall svar	148

Tabell 3.22 gir en oversikt over hvordan HK-medlemmenes lønnsnivå ligger i forhold til gjeldende garantilønnsseter. Det vanlige synes å være at lønnsnivået ligger inntil ti prosent over gjeldende minstelønnsnivå. Det synes også å være ganske vanlig at det varierer for de ulike stillingsgruppene. Med bakgrunn i den kritikken som er reist mot at minstelønnsavtaler i mange tilfeller kan fungere som normallønnsavtaler ute på bedriftene, gir tabell 3.22 oss et inntrykk av at dette ikke er tilfellet for HK-medlemmene i de bedriftene som er representert i vårt utvalg. Likevel kan det synes som om garantilønnssetene i mange tilfeller virker normgivende for lønnsnivået til HK-funksjonærene. I den kvalitative undersøkelsen ble det pekt på at etterspørselen etter funksjonærer til lavere stillingsnivåer ofte er lav, og at arbeidsgiverne generelt viser liten vilje til å prioritere disse ved de lokale lønnsforhandlingene. På grunnlag av dette ser det likevel ut til at det er argumentene om at funksjonærene på de lavere stillingsnivåene er best tjent med en garantert minstelønnsavtale, som finner støtte i denne undersøkelsen.¹⁴

§33 «Fordeling av tilleggene»

Standardoverenskomsten §33 inneholder ganske detaljerte bestemmelser om hva som skal vektlegges ved fordeling av de individuelle lønnstilleggene. På spørsmålet om hvordan eventuelle lønnstillegg fordeles, ga vi klubbene/tillitsvalgte muligheter for å krysse av på flere av alternativene. Svarene er oppsummert i tabell 3.23.

Bare 14 prosent av klubbene i vårt materiale svarer at de benytter kriteriene i Standardoverenskomsten §33. Andre kriterier som benyttes kan likevel bygge på kriteriene i Standardoverenskomsten. I vårt materiale svarer 16 prosent av klubbene at bedriften også benytter andre kriterier som ledelsen og tillitsvalgte har utarbeidet i fellesskap. Det er en høyere

¹⁴ Innledningsvis pekte vi på at YS-forbundet PRIFO har argumentert sterkt for at funksjonærer på lavere stillingsnivåer ville være best tjent med en minstelønnsavtale lik Standardoverenskomsten.

Tabell 3.23 Hvordan fordeles eventuelle individuelle tillegg? Andel som svarer bekreftende. N=159

	Små klubber	Store klubber	Total
Benytter kriteriene i Standardoverenskomsten §33	14	14	14
Benytter også andre kriterier som ledelsen og tillitsvalgte har utarbeidet i fellesskap	10	24	16
Benytter kriterier som ledelsen har utarbeidet	24	29	26
Benytter kriterier som tillitsvalgte har utarbeidet	7	14	10
Benytter kriterier som er utarbeidet av eksterne konsulenter	1	0	1
Benytter ikke faste kriterier	27	17	23
Benytter ikke individuelle tillegg, alt gis som generelle tillegg	9	7	8
Ikke sikker	17	12	15

andel blant de store enn blant de små klubbene som svarer at partene i fellesskap har utviklet kriterier for individuelle lønnstillegg. Andelen som svarer at bedriften benytter kriterier som ledelsen har utarbeidet, er likevel større – 26 prosent svarer dette. Samtidig ser vi at det er en god del som svarer at bedriften ikke benytter faste kriterier ved fordeling av individuelle tillegg, andelen er her større blant de små enn blant de store klubbene. Vi ser også at andelen som svarer at de ikke er sikre på hvordan eventuelle individuelle lønnstillegg fordeles i bedriften, er ganske stor.

Det forutsettes gjerne at individuelle lønnstillegg fastsettes i forbindelse med en personlig samtale, såkalte medarbeider- eller lønnssamtaler. I den kvalitative undersøkelsen ble det likevel påpekt at de individuelle vurderingene ofte ble gjort uten at det ble gjennomført medarbeidersamtaler. Tillitsvalgte var generelt skeptiske til, og ganske misfornøyde med, prosedyrene for tildeling av individuelle lønnstillegg. I den kvalitative undersøkelsen ga tillitsvalgte gjennomgående uttrykk for at ansatte ønsket medarbeidersamtaler og objektive kriterier for tildeling av personlige tillegg. Det var ikke først og fremst prinsippene om individuelle vurderinger og lønnstillegg tillitsvalgte uttrykte seg skeptisk til, men mangel på prosedyrer og systemer som kunne sikre ansatte likebehandling i lønnsfastsettelsen. Vi ønsket å undersøke nærmere bedriftenes praksis når det gjaldt bruk av medarbeider-/lønnssamtaler ved fastsetting av individuelle lønnstillegg for funksjonærene i HK.

Tabell 3.24 Benyttes medarbeidersamtaler/lønnssamtaler ved fastsetting av individuelle lønnstillegg?

	Små klubber	Store klubber	Total
Ja, alltid	7	7	7
Ja, av og til	19	21	20
Ja, men sjelden	16	26	20
Nei, aldri	50	40	46
Ikke sikker	9	7	8
Sum	101	101	101
Antall svar	91	58	149

Det er bare en liten andel blant klubbene i vårt materiale som svarer at bedriften alltid benytter medarbeider-/lønnssamtaler ved fastsetting av individuelle lønnstillegg. Mens drøyt halvparten av klubbene svarer enten at bedriften aldri benytter medarbeider-/lønnssamtaler ved fastsetting av individuelle lønnstillegg, eller at de ikke er sikre på om bedriften bruker slike ordninger.

Tabell 3.25 Er tillitsvalgte med i fordelingen av individuelle lønnstillegg?

	Små klubber	Store klubber	Total
Ja, er aktivt med i fordelingen	9	17	12
Ja, er med i diskusjoner, men ledelsen tar de endelige avgjørelsene	34	48	40
Nei	50	29	42
Ikke sikker	8	5	7
Sum	101	99	101
Antall svar	91	58	149

Når det gjelder spørsmålet om tillitsvalgte er med i fordelingen av individuelle lønnstillegg eller ikke, deler materialet seg omtrent på midten. Drøyt halvparten svarer at tillitsvalgte enten er aktivt med i fordelingen, eller at de er med i diskusjoner, men at det er ledelsen som tar de endelige avgjørelsene. Mens den andre halvparten svarer at tillitsvalgte ikke er med i fordelingen av individuelle lønnstillegg. Her ser vi at det er noen forskjeller mellom de små og store klubbene i vårt materiale. I bedrifter med få HK-medlemmer kan relasjonene ansatte imellom og mellom ansatte og ledelsen ofte bli svært tette. I den kvalitative undersøkelsen var det enkelte tillitsvalgte som påpekte at de derfor ikke ønsket å delta aktivt i fordelingen av individuelle lønnstillegg mellom medlemmene. I intervjuundersøkelsen kom det også frem at tillitsvalgte ofte ikke ønsket å bry seg særlig med hvordan andelen avsatt til individuelle tillegg ble fordelt, så lenge hovedvekten av lønnsrammen ble gitt som generelle tillegg, noe som også er en vanlig ordning for bedriftene i dette materialet (jf. tabell 3.20).

Tabell 3.26 Kommer det klager fra enkeltmedlemmer på fordelingen av individuelle lønns-tillegg?

	Små klubber	Store klubber	Total
Ja, ofte	12	12	12
Ja, av og til	28	39	32
Ja, men sjelden	17	35	24
Nei, aldri	23	12	19
Ikke sikker	21	2	14
Sum	101	100	101
Antall svar	91	58	149

Nærmere halvparten av klubbene svarer at det ofte eller av og til kommer klager fra enkeltmedlemmer på fordelingen av individuelle lønnstillegg. Ifølge Standardoverenskomsten kan tillitsvalgte kreve drøftinger med bedriften dersom en funksjonær oppfatter det personlige lønnstillegget som urimelig.

3.6 Interessetvist og brudd i lokale lønnsforhandlinger

I teorier om lønnsforhandlinger er spørsmålet om sanksjonsmidler ved uenighet mellom partene et sentralt tema for å forstå forløpet og utfallet av forhandlingene (jf. Katz og Kochan 2000, Walton og McKersie 1991). Det er ikke knyttet noen form for konfliktrett eller gitt adgang til andre legale aksjonsformer ved uenighet mellom partene i de lokale lønns-

forhandlingene på funksjonæravtalene. Avtalene åpner likevel for at tillitsvalgte kan gå til brudd med krav om organisasjonsmessig behandling, dersom partene ikke kommer til enighet lokalt.

Det er ikke enkelt å få en god oversikt over antallet brudd i lokale lønnsforhandlinger når det gjelder funksjonærene i Handel og Kontor. Forbundet har en desentralisert organisasjonsmodell. Brudd i lokale lønnsforhandlinger rapporteres som regel ikke inn til organisasjonen sentralt, men blir behandlet lokalt eller ved regionkontorene. Brudd som blir brakt inn til forbundet sentralt er ofte vanskelige saker. Noen av disse kan også ende som retts-
tvist og må løses ved behandling i Arbeidsretten. NHO understreker i sin lønnspolitikk for funksjonærene at lokale lønnstvister som regel er interessestvister mellom de lokale partene. NHO understreker videre at de sentrale organisasjonene kan gi lite konkret hjelp i slike saker:

«Det er innenfor den enkelte bedrift at disse tvister må finne sin løsning. Organisasjonene kan bare være rådgivere ved slike tvister. De kan ikke binde partene til bestemte krav/tilbud». (Lønnsfastsettelse for funksjonærer mai 2000)

Tabell 3.27 Har det vært brudd i lønnsforhandlingene mellom bedriften og HK i løpet av de siste 3 årene?

Ja, en gang	11
Ja, flere ganger	8
Nei	75
Ikke sikker	6
Sum	100
Antall svar	149

Bare to av ti klubber svarer at det har vært brudd i lønnsforhandlingene mellom bedriften og HK i løpet av de siste 3 årene, og blant disse svarer halvparten at bruddet ble løst ved at partene kom til enighet lokalt uten bistand (jf. tabell 3.28).

Tabell 3.28 Ble bruddet/bruddene forsøkt løst?

Ja, partene kom til enighet lokalt uten bistand	48
Ja, med bistand fra organisasjonene på regionalt eller sentralt nivå	34
Nei, bruddet/bruddene ble ikke forsøkt løst på noen av de nevnte måtene	17
Sum	99
Antall svar	29

I den kvalitative undersøkelsen var det flere blant de tillitsvalgte som etterlyste mulighetene for å kunne ta i bruk formelle sanksjonsmidler ved lokal lønnstvist. Det ble pekt på problemer med at maktforholdet i lokale lønnsforhandlinger ofte blir skjevt når organisasjonene ikke kan ta i bruk legale maktmidler på det nivået hvor lønnsforhandlingene faktisk skjer, men må bringe en eventuell tvist ett nivå høyere opp. Samtidig ga tillitsvalgte uttrykk for tilbakeholdenhet når det gjaldt bruk av lokale aksjoner, dersom det hadde vært en mulighet. Tillitsvalgte var først og fremst opptatt av at det var behov for å ha en reell sanksjonsmulighet, eller «et ris bak speilet». Dagens ordning ga etter tillitsvalgtes vurderinger arbeidsgiver for stor makt og styring over den lokale lønnsdannelsen. Spørsmålet om sanksjonsmidler ved lokal lønnstvist peker på det formelle styrkeforholdet mellom partene som forhandler, og er knyttet til spørsmålet om hvem som kan gå til hvilke aksjoner (jf. pkt. 5 Moene og Seierstad 1990).

En tvisteløsningsmetode som har vært diskutert i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger, er ulike voldgiftsordninger. Voldgift er en tvisteløsningsmetode der tvistens parter som regel frivillig overlater avgjørelsen av tvisten til en eller flere personer. Avgjørelsen er bindende. Saker som søkes løst ved voldgift er begrenset til interessetvister. Spørsmålet om etablering av voldgiftsmetoder som virkemiddel ved lokal lønnstvist ble aktualisert etter at tarifforhandlingsutvalget leverte sin innstilling våren 2001 (NOU 2001:14). Utvalget oppfordret blant annet parter som søker etter nye forhandlingsordninger om å vurdere forhandlingsmodeller hvor pendelvoldgift inngår som ett element i situasjoner hvor arbeidskamp ikke er noe reelt virkemiddel, slik tilfellet er ved lokale forhandlinger.¹⁵

På bakgrunn av at informantene i den kvalitative undersøkelsen ofte etterlyste ordninger for tvisteløsning ved lokal uenighet om lønn, ønsket vi å undersøke dette behovet nærmere.

Tabell 3.29 Er det etter din vurdering behov for en voldgiftsordning ved lokal lønnstvist, eller er dagens ordning med bistand fra sentrale parter tilstrekkelig?

Dagens ordning er tilstrekkelig	54
Det er behov for en voldgiftsordning ved lokal lønnstvist	13
Ikke sikker	34
Sum	101
Antall svar	149

Det kvantitative materialet gir ikke inntrykk av at det er et særlig stort behov for en lokal tvisteordning blant HK-klubbene. I vårt materiale svarer drøyt halvparten av klubbene at dagens ordning med bistand fra sentrale parter er tilstrekkelig ved lokal lønnstvist. Andelen som svarer at de ikke er sikre på dette spørsmålet er også høy, hele én av tre. Dette må sannsynligvis ses i sammenheng med at svært få av klubbene i materialet har erfaring med brudd i de lokale lønnsforhandlingene, og hvor man fikk bistand fra organisasjonene på regionalt eller sentralt nivå for å løse dette. Drøyt en av ti svarer at det er behov for en voldgiftsordning ved lokal lønnstvist. Det må også legges til at slike ordninger så langt i liten grad har vært diskutert på lavere nivåer i forbundet. Forbundet har derimot et vedtaksfestet mål om innføring av kampfmidler ved lokale lønnsforhandlinger (jf. Faglige og politiske mål for perioden 2000–2004).

På spørsmål om det burde være muligheter for å gå til streik eller andre former for aksjoner ved lokale lønnsoppgjør, svarer likevel nærmere halvparten av klubbene at det burde være en mulighet for slike markeringer, mens en av tre mener at det ikke burde være knyttet noen form for aksjonsrett til de lokale lønnsforhandlingene (tabell ikke vist).

¹⁵ Pendelvoldgift er en tvisteløsningsform hvor voldgiftsinstitusjonen kun kan velge mellom partenes endelige påstander. I pendelvoldgift er beslutningsreglene formulert på forhånd, og bestemmer at voldgiftsinstitusjonen kun kan velge ett av partenes krav. Kompromiss mellom partenes krav er slik utelukket. Pendelvoldgift antas å ha ulike effekter på de lokale forhandlingene om lønn. En direkte effekt er at innføring av pendelvoldgift som virkemiddel ved lokale lønnstvister vil innskrenke arbeidsgivers styringsrett i lønnsfastsettelsen i de delene av privat sektor hvor man i dag ikke har voldgiftsbehandling. En mer indirekte effekt som vektlegges, er at pendelvoldgift kan bidra til at partene nærmer seg hverandre under forhandlingene. Trusselen om at motpartens påstand kan bli valgt dersom det oppstår tvist, antas å ville fremme kompromissvilje hos partene. For nærmere redegjørelse, se NOU 2001:14 (s. 155–164).

3.7 Sentrale og lokale lønnsforhandlinger

Standardoverenskomsten er en minstelønnsavtale, noe som innebærer at lønn forhandles på to nivåer. Minstelønssatsene reguleres gjennom forhandlinger på sentralt nivå, mens lønns-tillegg utover minstelønssatsene reguleres gjennom lokale forhandlinger. Arbeidsgiversiden har rettet særlig kritikk mot denne ordningen, med argumenter om at avtaler som bare er basert på lokal lønnsdannelse er å foretrekke:

«NHOs prinsipielle målsetting har lenge vært at all lønnsdannelse skal skje lokalt på den enkelte bedrift. De lokale partene har de beste forutsetningene for å fastsette lønn, og de bør derfor også ha et direkte ansvar for dette. Lokal lønnsdannelse er den mest stabile og robuste form for lønnsdannelse, og er viktig for å fremme dynamisk utvikling av næringslivet og et effektivt funksjonerende arbeidsmarked.» (NHOs arbeidsgiver politiske program juni 2001)

På bakgrunn av debatten omkring prinsipper og nivå for lønnsfastsettelse, ønsket vi å undersøke hvilke holdninger lokale HK-tillitsvalgte har til spørsmålene om hvilke forhandlingsordninger som er best egnet for å fastsette lønn til HK-medlemmene i egen bedrift.

Tabell 3.30 Hva vil etter din mening være den beste ordningen for å fastsette lønn til HK-medlemmene der du jobber?

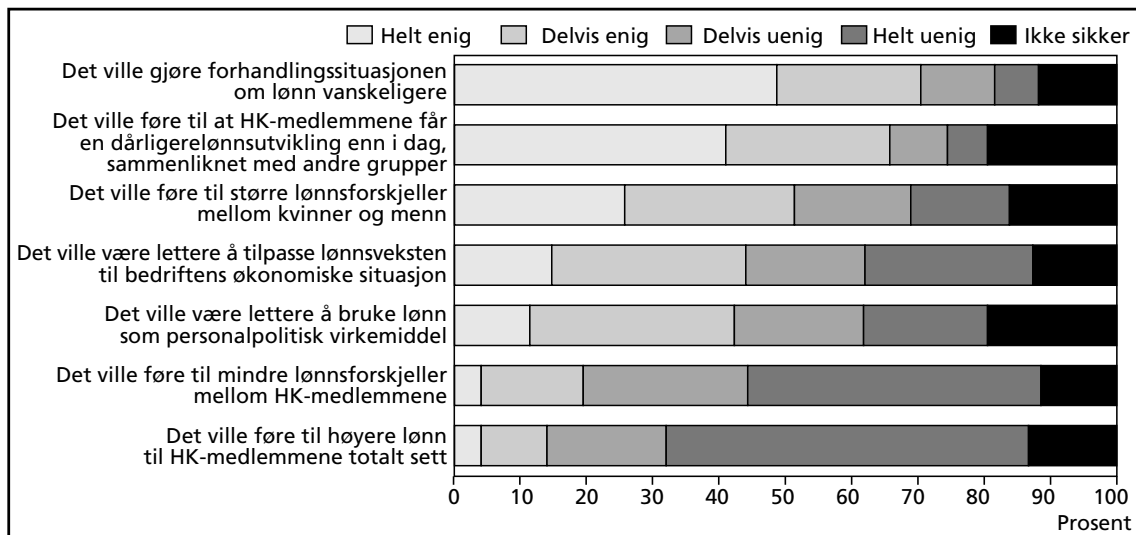
	Små klubber	Store klubber	Totalt
Kombinasjon av sentrale og lokale lønnsforhandlinger som i dag	70	84	76
Bare lokale lønnsforhandlinger	2	2	2
Bare sentrale lønnsforhandlinger	13	7	11
Forhandlinger mellom den enkelte og ledelsen	7	2	5
Ikke sikker	8	5	7
Sum	100	100	101
Antall svar	90	56	149

Tillitsvalgte i vårt materiale er svært samstemte i sine syn på hvilken ordning som egner seg best for å fastsette lønn til HK-medlemmene i de aktuelle virksomhetene. Totalt mener nærmere 80 prosent at dagens ordning med en kombinasjon av sentrale og lokale lønnsforhandlinger er den beste ordningen, og som vist i tabell 3.30 er andelen noe høyere blant de store enn blant de små klubbene i vårt materiale. Det er svært få som mener at bare lokale lønnsforhandlinger ville være den beste ordningen. Andelen som mener at bare sentrale lønnsforhandlinger ville være den beste ordningen, er heller ikke særlig høy. Det er en noe høyere andel blant de små enn blant de store klubbene som foretrekker bare sentrale lønnsforhandlinger. Blant de små klubbene er det også enkelte som mener at forhandlinger mellom den enkelte og ledelsen ville være den beste ordningen for å fastsette lønn til HK-medlemmene i virksomheten.

Vi har også undersøkt om klubbenes ønsker om forhandlingsordning varierer etter om bedriften bruker garantilønnssystemet eller ikke. Vi finner at det er en høyere andel blant de som oppgir at bedriften bruker garantilønnssystemet som ønsker lønnen fastsatt bare gjennom sentrale lønnsforhandlinger, enn blant de som oppgir at bedriften bruker et alternativt lønnssystem eller individuell lønnsfastsettelse. I denne siste gruppen er det ingen som ønsker at lønnen bare skal fastsettes gjennom sentrale forhandlinger.

Det er altså få i vårt materiale som ønsker at lønn bare skal forhandles på lokalt nivå, likevel ba vi dem om å vurdere hvilke virkninger de tror en slik endring i forhandlingsordningen ville ha for lønnsdannelsen til HK-medlemmene i den aktuelle virksomheten.

Figur 3.4 Dersom lønn bare skulle forhandles på lokalt nivå, hvilke virkninger tror du det vil ha for lønnsdannelsen til HK-medlemmene der du jobber? Vi ber deg om å ta stilling til følgende påstander.



Halvparten er helt enig i en påstand om at forhandlingssituasjonene om lønn ville bli vanskeligere dersom lønn bare skulle forhandles lokalt. Legger vi til de som er delvis enig i denne påstanden, kommer vi opp i 70 prosent.

Informantene er også ganske samstemte i sitt syn når det gjelder hvilke konsekvenser en desentralisert lønnsdannelse ville ha på lønnsutviklingen til HK-medlemmene. To av tre er helt eller delvis enig i en påstand om at det ville føre til at HK-medlemmene får en dårligere lønnsutvikling enn i dag, sammenliknet med andre grupper.

Når det gjelder spørsmålet om hvilke konsekvenser en desentralisert lønnsdannelse ville ha for lønnsutviklingen mellom kvinner og menn, er informantene mer delte i sitt syn. Halvparten er helt eller delvis enig i påstanden om at det ville føre til større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, mens en av tre er helt eller delvis uenig i denne påstanden. Andelen som svarer at de ikke er sikre, er også ganske høy.

Et viktig argument hos arbeidsgiverne for en desentralisert lønnsdannelse, er gjerne at en slik ordning ville gi muligheter for en mer reell tilpasning av lønnsveksten til bedriftens økonomiske situasjon. Klubbene i vårt materiale er imidlertid delte i sitt syn på hvilke konsekvenser en desentralisert lønnsdannelse ville ha for mulighetene til å tilpasse lønnsveksten til bedriftens økonomiske situasjon. Førtifire prosent er helt eller delvis enig i påstanden om at det med en slik ordning ville være lettere å tilpasse lønnsveksten til bedriftens økonomiske situasjon, mens en like stor andel er helt eller delvis uenig i denne påstanden.

Et annet argument hos arbeidsgiverne er ofte at en desentralisert lønnsdannelse ville gjøre det lettere å bruke lønn som et aktivt virkemiddel i personalpolitikken. Vi ba de lokale klubbene om å gi sin vurdering av dette. I figur 3.4 ser vi at 42 prosent er helt eller delvis enig i påstanden om at det ville være lettere å bruke lønn som et personalpolitisk virkemiddel

dersom lønn bare skulle fastsettes på lokalt nivå, mens en nesten like stor andel er helt eller delvis uenig i denne påstanden.

Informantene er igjen ganske samstemte i sitt syn når det gjelder hvilke konsekvenser en slik ordning ville ha for lønnsforskjellene mellom medlemmene av HK; bare 20 prosent er helt eller delvis enig i påstanden om at en desentral lønnsdannelse ville føre til mindre lønnsforskjeller mellom medlemmene i HK, mens 70 prosent er helt eller delvis uenig i denne påstanden.

Andelen som mener at en desentral lønnsdannelse ville føre til høyere lønn for HK-medlemmene totalt sett, er også lav. Tvert imot er 73 prosent helt eller delvis *uenig* i påstanden om at lønn fastsatt bare gjennom lokale lønnsforhandlinger ville føre til høyere lønn for HK-medlemmene totalt sett. Her finner vi at tillitsvalgte som oppgir at bedriften bruker et alternativt lønnssystem/individuell lønnsfastsettelse, er noe mer positive til at en ren lokal lønnsdannelse ville føre til høyere lønn til HK-medlemmene, enn tillitsvalgte som oppgir at bedriften bruker garantilønnssystemet.

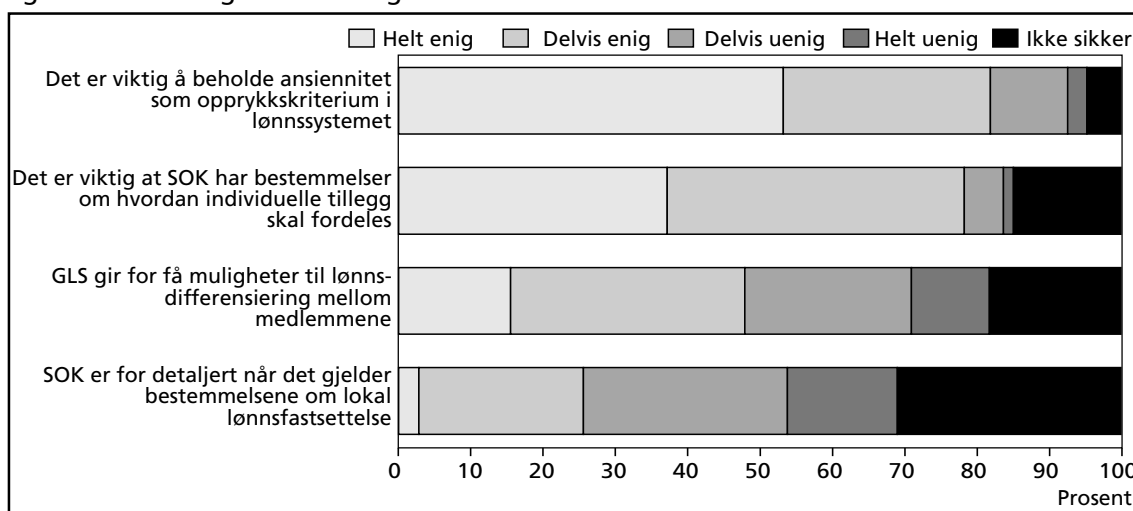
Gjennomgående ser vi at andelen som svarer «ikke sikker» på påstandene i figur 3.4 er ganske stor, dette er først og fremst de små klubbene (1–9 medlemmer) i vårt materiale.

3.8 Tillitsvalgtes vurderinger av Standardoverenskomsten

Til slutt i spørreskjemaet ba vi informantene om å vurdere ulike sider ved Standardoverenskomsten (SOK). Spørsmålene var formulert som påstander som vi ba informantene om å ta stilling til. Nedenfor har vi gruppert og delt påstandene inn i tre figurer; figur 3.5 viser tillitsvalgtes vurderinger av innholdet i avtalen, figur 3.6 viser tillitsvalgtes vurderinger av hvordan avtalen brukes, mens figur 3.7 viser tillitsvalgtes vurderinger av enkelte konsekvenser av avtalens lønnsbestemmelser.

Innholdet i avtalen

Figur 3.5 Tillitsvalgtes vurderinger av innholdet i avtalen



Figur 3.5 presenterer tillitsvalgtes vurderinger av ulike påstander knyttet til lønnsbestemmelsene og garantilønnssystemet (GLS) i Standardoverenskomsten (SOK).

Figuren viser at tillitsvalgte er svært samstemte i sitt syn når det gjelder vektleggingen av ansiennitet i lønssystemet. Halvparten er helt enig i påstanden om at det er viktig å beholde ansiennitet som opprykkskriterium i lønssystemet. Legger vi til de som er delvis enige, kommer vi til drøyt åtte av ti.

Tillitsvalgte er også samstemt i sitt syn når det gjelder nytten av bestemmelsene i avtalen om hvordan individuelle tillegg skal fordeles. Nærmere fire av ti er helt enig i påstanden om at det er viktig at SOK har slike bestemmelser. Legger vi til de som er delvis enig i denne påstanden, kommer vi også her til nærmere åtte av ti.

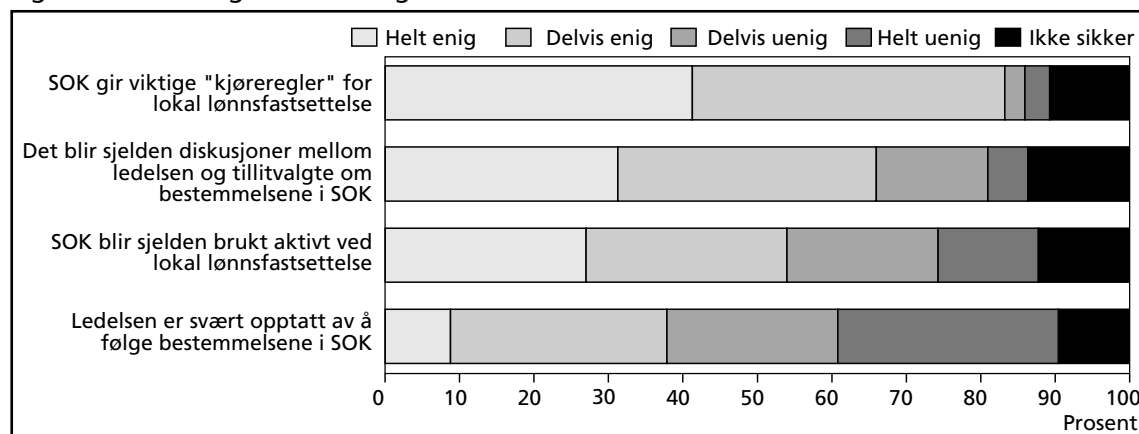
Informantene er mer delt i sine vurderinger av mulighetene for å lønnsdifferensiere mellom medlemmene ved bruk av garantilønnssystemet. Nærmere halvparten er helt eller delvis enig i at GLS gir for få muligheter til lønnsdifferensiering mellom medlemmene, mens en av tre er helt eller delvis uenig i denne påstanden. Vi ser også at andelen som svarer «ikke sikker» på denne påstanden er ganske høy, nærmere 20 prosent.

Det er relativt få tillitsvalgte i vårt materiale som gir uttrykk for at Standardoverenskomsten er for detaljert når det gjelder bestemmelsene om lokal lønnsfastsettelse. Bare tre prosent er helt enig i denne påstanden. Legger vi til de som er delvis enig, finner vi likevel at en av fire svarer bekreftende på at avtalen er for detaljert når det gjelder bestemmelsene om lokal lønnsfastsettelse. Førtifire prosent av klubbene i vårt materiale er helt eller delvis uenig i denne påstanden. Andelen som svarer «ikke sikker» er også høy, vel 30 prosent.

Bruk av avtalen

Påstandene i figur 3.6 omhandler bruk av Standardoverenskomsten lokalt i virksomhetene.

Figur 3.6 Tillitsvalgtes vurderinger av hvordan avtalen brukes



Tillitsvalgte gir en positiv «alt i alt»-vurdering av Standardoverenskomsten når det gjelder bestemmelsene om lokal lønnsfastsettelse. I den øverste søylen ser vi at drøyt åtte av ti er helt eller delvis enig i påstanden om at SOK gir viktige «kjøreregler» for lokal lønnsfastsettelse.

Det later heller ikke til at det blir særlige diskusjoner mellom ledelsen og tillitsvalgte om bestemmelsene i Standardoverenskomsten. To av tre er helt eller delvis enig i påstanden om

at det sjelden blir diskusjoner mellom ledelsen og tillitsvalgte om bestemmelsene i avtalen. Likevel ser vi at 20 prosent blant de tillitsvalgte er helt eller delvis uenig i denne påstanden.

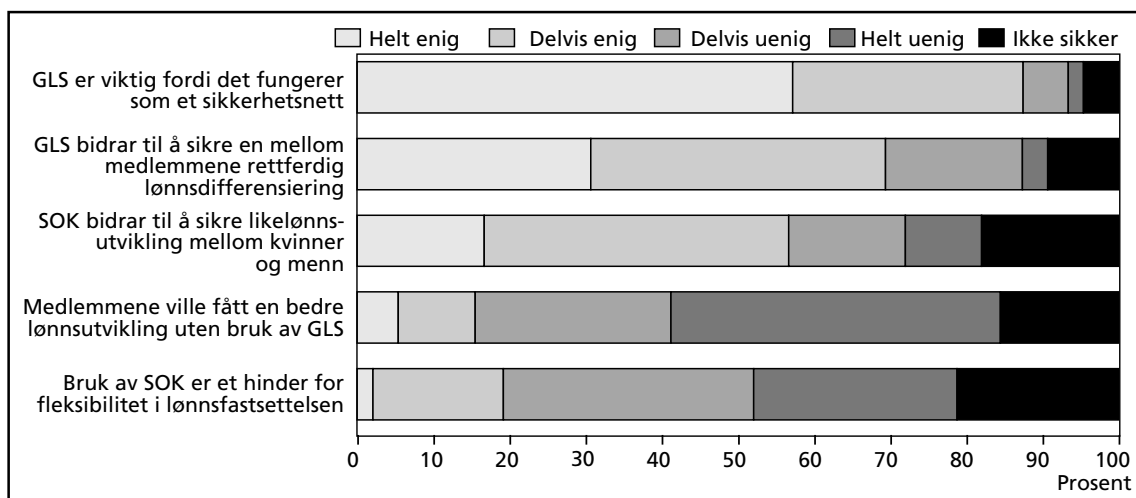
Informantene er delt i sine vurderinger av påstanden om at Standardoverenskomsten sjelden blir brukt aktivt ved lokal lønnsfastsettelse. Vel halvparten er helt eller delvis enig i påstanden om at SOK sjelden blir brukt aktivt ved lokal lønnsfastsettelse, mens en av tre er helt eller delvis uenig i denne påstanden. Vel en av ti svarer at de ikke er sikre.

Det later ikke til at ledelsen er svært opptatt av å følge bestemmelsene i Standardoverenskomsten ved lokal lønnsfastsettelse. Knappt en av ti er helt enig i påstanden om at ledelsen er svært opptatt av å følge bestemmelsene i SOK. Legger vi til de som svarer delvis enig, kommer vi likevel til at nærmere fire av ti mener at ledelsen er opptatt av å følge bestemmelsene i Standardoverenskomsten når lønn skal fastsettes.

Konsekvenser av avtalen

Figur 3.7 viser tillitsvalgtes vurderinger av enkelte konsekvenser av å bruke Standardoverenskomsten ved fastsettelse av lønn til HK medlemmene i virksomhetene.

Figur 3.7 Tillitsvalgtes vurderinger av enkelte konsekvenser av å bruke Standardoverenskomsten



Det er først og fremst i vurderingen av garantilønnssystemet som et sikkerhetsnett at vi finner bred enighet blant tillitsvalgte i vårt materiale. Nærmere seks av ti er helt enig i påstanden om at garantilønnssystemet er viktig fordi det fungerer som et sikkerhetsnett. Legger vi til de som er delvis enig i denne påstanden, ser vi at nærmere ni av ti mener garantilønnssystemet har en viktig sikkerhetsnettfunksjon når det gjelder medlemmenes lønnsnivå.

Det er også en høy andel i vårt materiale som mener garantilønnssystemet bidrar til å sikre en rettferdig lønnsdifferensiering mellom medlemmene. Drøyt 30 prosent er helt enig i denne påstanden. Legger vi til de som er delvis enig, kommer vi opp i nærmere 70 prosent som gir en positiv vurdering av garantilønnssystemet når det gjelder å sikre en rettferdig lønnsdifferensiering mellom medlemmene.

Andelen som gir en positiv vurdering av Standardoverenskomsten når det gjelder å sikre likelønnsutvikling mellom kvinner og menn er noe lavere enn når det gjelder vurderingen av en rettferdig lønnsdifferensiering. Sytten prosent er helt enig i påstanden om at SOK bidrar

til å sikre likelønnsutvikling mellom kvinner og menn. Legger vi til de som er delvis enige, finner vi at godt over halvparten er positive i sine vurderinger av Standardoverenskomsten når det gjelder å sikre likelønnsutvikling mellom kjønnene.

Det er bare en liten andel blant de tillitsvalgte som mener at medlemmene ville fått en bedre lønnsutvikling uten bruk av garantilønssystemet (16 prosent helt eller delvis enige). Nærmere syv av ti tillitsvalgte i vårt materiale er derimot helt eller delvis uenig i påstanden om at medlemmene ville fått en bedre lønnsutvikling uten bruk av garantilønssystemet.

Det er også bare et mindretall blant de tillitsvalgte som vurderer Standardoverenskomsten som et hinder for fleksibilitet i lønnsfastsettelsen. To av ti er helt eller delvis enig i denne påstanden, mens godt over halvparten er helt eller delvis uenig i påstanden om at SOK er et hinder for fleksibilitet i lønnsfastsettelsen. Vi legger også merke til at andelen som svarer «ikke sikker» på denne påstanden, er relativt stor.

Vi ser at andelen som svarer «ikke sikker» på påstandene i figur 3.5–3.7 gjennomgående er ganske stor. En nærmere undersøkelse av hvem denne ikke sikker-gruppen er, viser at dette først og fremst er de minste klubbene med en til fire medlemmer. Det kan være en indikasjon på at avtalen er mindre aktivt brukt ved lønnsfastsettelse i de bedriftene hvor HK har få medlemmer, enn i de bedriftene hvor HK har mange medlemmer.

Generelt finner vi at tillitsvalgte er mer positive i sine vurderinger av nytten av Standardoverenskomsten i de bedriftene som bruker garantilønssystemet, enn i de bedriftene hvor man har valgt å bruke andre ordninger. Det kan være at partene i de bedriftene som har valgt å bruke garantilønssystemet også bruker forhandlingsbestemmelsene mer aktivt, enn i de bedriftene hvor man har valgt å bruke andre lønssystemer /individuell lønnsfastsettelse. Vi finner også at tillitsvalgte generelt er noe mer positive i sine vurderinger av Standardoverenskomsten og garantilønssystemet i de bedriftene hvor HK er eneste funksjonærforening, enn i de bedriftene hvor også andre funksjonærforeninger er representert med overenskomst. Blant annet er det en større andel blant tillitsvalgte i bedrifter med flere funksjonærforeninger representert som mener at medlemmene i HK ville fått en bedre lønnsutvikling uten bruk av garantilønssystemet, enn i de bedriftene hvor HK er eneste funksjonærforening. Blant tillitsvalgte i bedrifter hvor HK er eneste funksjonærforening, er bare fem prosent helt eller delvis enig i påstanden om at «medlemmene ville fått en bedre lønnsutvikling uten bruk av garantilønssystemet», mens i bedrifter med flere funksjonærforeninger representert, er 22 prosent helt eller delvis enig i denne påstanden.

3.9 Oppsummering

Forhandlingsbestemmelsene

- De detaljerte prosedyrereglene som er gitt i Standardoverenskomsten følges i varierende grad ute i bedriftene.
- Tillitsvalgte får utlevert lønnsopplysninger og regnskapstall, som er viktige grunnlag for å reise lønnskrav samt for å vurdere lønnstilbud i lokale lønnsforhandlinger. I de tilfellene

hvor slike opplysninger ikke blir utlevert, er det hovedsakelig fordi tillitsvalgte ikke har bedt arbeidsgiver om å få slike opplysninger utlevert.

Organisering av forhandlingene

- I de fleste tilfellene gjennomføres det separate lønnsforhandlinger med Handel og Kontor.
- Blant de lokale HK-klubbene er andelen som ønsker å forhandle sammen med andre organisasjoner lokalt like stor som andelen som ønsker separate forhandlinger.

Fastsetting av den økonomiske størrelsen på lønnsrammen

- Lønnsrammen baseres på en vurdering av de «fire kriterier»; bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne. I tillegg spiller resultater fra sentrale lønnsoppgjør en viktig rolle.

Forhandlingssituasjonen

- De lokale HK-klubbene gir et variert bilde av ulike sider ved den lokale forhandlings-situasjonen om lønn, noe som understreker at lokale lønnsforhandlinger er basert på lokale forhold og relasjonene mellom de personene som forhandler. Likevel er nærmere to av tre klubber helt eller delvis enig i påstanden om at det blir ført reelle forhandlinger om lønn.

Resultatet av lønnsforhandlingene

- De fleste av klubbene i vårt materiale opplyser at det ble gitt lokale lønnstillegg som et resultat av forhandlingene i 2001.
- Det er en del variasjoner i forhandlingsresultatene, men de fleste ligger likevel innenfor en ramme på 4,0 prosent.
- Selv om Standardoverenskomsten i likhet med andre funksjonæravtaler forutsetter individuell avlønning, er det nokså vanlig å avtale generelle tillegg. Hele åtte av ti klubber svarer at inntil tre fjerdedeler av den totale lønnsrammen ble gitt som generelle tillegg i 2001.
- Valg av kriterier og prosedyrer for fordeling av individuelle lønnstillegg varierer.

Interessetvist og brudd i lokale lønnsforhandlinger

- Bare to av ti klubber svarer at det har vært brudd i lønnsforhandlingene mellom bedriften og HK i løpet av de siste 3 årene, og blant disse svarer halvparten at bruddet ble løst ved at partene kom til enighet lokalt uten bistand.

- Dagens ordning med muligheter for bistand fra sentrale parter vurderes som tilstrekkelig ved lokal lønnstvist, det er bare en liten andel som mener det er behov for en voldsordning.

Sentrale og lokale lønnsforhandlinger

- Tillitsvalgte i vårt materiale mener at dagens ordning med en kombinasjon av sentrale og lokale lønnsforhandlinger er den beste ordningen for å fastsette lønn til HK-medlemmene i den aktuelle virksomheten. Det er svært få som mener at bare lokale lønnsforhandlinger, slik vi finner i mange av avtalene på funksjonærområdet, ville være den beste ordningen.
- Generelt vurderer tillitsvalgte det slik at en lønnsfastsettelse basert på bare lokale lønnsforhandlinger ville være lite positivt for HK-medlemmene i de aktuelle bedriftene. Lønn fastsatt bare gjennom lokale lønnsforhandlinger vurderes blant annet å:
 - gjøre forhandlingssituasjonene om lønn vanskeligere,
 - føre til at HK-medlemmene får en dårligere lønnsutvikling enn i dag, sammenliknet med andre grupper,
 - bidra til å øke lønnsforskjellene mellom HK-medlemmene, og
 - gi lavere lønn til HK-medlemmene totalt sett.

Tillitsvalgtes vurderinger av Standardoverenskomsten

- Alt i alt gir lokale HK-tillitsvalgte som svarte på spørreskjemaet en positiv vurdering av nytten av Standardoverenskomsten når det gjelder bestemmelsene om lokal lønnsfastsettelse:
- Garantilønnsystemet vurderes som viktig fordi det fungerer som et sikkerhetsnett når det gjelder medlemmenes lønnsnivå.
- Prosedyrereglene vurderes som å gi viktige «kjøreregler» for den lønnsfastsettelsen som skjer lokalt.

Kapittel 4 Avslutning

4.1 Lønnsdanningssystemet for industrifunksjonærene i Handel og Kontor

Lønssystemet

Et utgangspunkt for å undersøke nærmere hvordan Standardoverenskomsten benyttes ved lønnsfastsettelse på lokalt bedriftsnivå, har vært kritikken som har kommet fra enkelte arbeidstakerorganisasjoner om at det kan være vanskelig å få til en god lønnsutvikling for enkelte funksjonærgrupper basert på en lokal lønnsdannelse. Dette gjelder først og fremst de lavere funksjonærstillingene, og HK antas å ha hovedvekten av sine medlemmer i industrien på de lavere funksjonærnivåene (Olberg 1999). Blant annet derfor mener forbundet at det er viktig at overenskomsten inneholder et garantert minstelønssystem, og at lønnsdannelsen baseres på en kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger. Motparten NHO er imidlertid ikke like begeistret for sentrale minstelønnsavtaler på funksjonærområdene, og har ved enkelte anledninger tatt til orde for at også funksjonærgrupper som i dag har minstelønnsavtaler i mange tilfeller kan være bedre tjent med en avtale uten sentralt fastsatte minstelønnsatser. NHO har som del av sitt langsiktige arbeidsgiverpolitiske program at de sentrale tariffavtalene først og fremst skal være rammeavtaler for den lokale lønnsfastsettelsen:

«NHOs overordnede målsetting for fremtidens arbeidsgiverpolitikk vil være størst mulig lokal avtalefrihet slik at ansatte og bedriften selv kan bestemme utviklingen på egne lønns- og arbeidsvilkår. (...) Avtaleverket må konsentrere seg om overordnede prinsipper og spilleregler.» (NHOs arbeidsgiver politiske program, juni 2001)

Endringer i bedriftenes lønssystem er gjerne knyttet til endringer i produksjonsmåte og arbeidsorganisering. Olberg (1999) har studert hvordan industrifunksjonærene med særlig vekt på kontorfunksjonærene i Handel og Kontor, berøres av organisasjonsendringer og omstilling i bedriftene. Undersøkelsene konkluderer med at disse funksjonærgruppene i stor grad omfattes av ulike omstillingsprosesser:

«Bedriftsstudiene og surveyundersøkelsen illustrerte tydelig at industrifunksjonærene berøres direkte og indirekte av organisasjonsendring og omstilling i bedriftene. Kontor- og støttefunksjoner er ikke skjermede stabsfunksjoner der funksjonærene fører en stille og tilvent tilværelse i ly av hovedkontoret, mens omorganiseringer er noe som foregår i tilknytning til den direkte produksjonen. Omstillingsprosessene i de bedriftene vi intervjuet, har flere fellestrekk. Som bakgrunn angis oftere en hardere konkurransesituasjon, både internasjonalt og nasjonalt. Hensikten med omstillingene er å oppnå høyere volum, lavere enhetskostnader og flyt i produksjonen. Innholdsmessig er det også flere fellestrekk, som ønsket om å ta ut effekter av ny teknologi, oppnå flatere

organisasjonsstruktur, og en tettere kundeorientering... Omorganisering i moderne industribedrifter innebærer et kontinuerlig press også på støttefunksjonene. Staber er redusert og flyttet ut for å redusere kostnader og oppnå nærhet til kunder og markeder. Kostnadsreduksjon, nedbemanning og innsparing er temaer i omstillingsprosessene. Datarasjonalisering og desentralisering har stått sentralt.» (Olberg 1999:61–62)

Endringer i bedriftenes lønssystem som følge av slike omstillingsprosesser som beskrives i sitatet over, har gjerne to begrunnelser. Den ene er knyttet til behovet for å bruke lønn for å motivere ansatte til omstilling og fleksibilitet. Den andre er knyttet til ønsker eller krav om kompensasjon for endringer i arbeidsoppgaver og kompetansekrav. Våre data er ikke egnet til å si om eller hvordan lønssystemene endres i takt med slike endringer. Når det gjelder spørsmålet om de lokale partene velger å bruke garantilønssystemet i Standardoverenskomsten, eller om man utvikler alternative lønssystemer lokalt, viser denne undersøkelsen likevel at bedriftenes praksis varierer. Halvparten av de klubbene som er med i undersøkelsen svarer at bedriften benytter garantilønssystemet i Standardoverenskomsten, mens den andre halvparten svarer at bedriften benytter et alternativt lønssystem eller bare individuell lønnsfastsettelse. Det er først og fremst i de bedriftene hvor HK-klubbene er store (10 eller flere medlemmer), at partene har valgt å bruke et alternativt lønssystem. Slike forhold kan tyde på at det gjøres endringer i lønssystemene i de bedriftene hvor man har relativt mange HK-funksjonærer ansatt. Det er også nærliggende å anta at dette er bedrifter som enten har vært eller som er omfattet av endringsprosesser med ulike konsekvenser for funksjonærenes arbeidsområde, slik Olberg har beskrevet. En av tre klubber svarer at bedriften bare bruker individuell lønnsfastsettelse for medlemmene i HK. Samtidig er det bare en liten andel av klubbene i vårt materiale som svarer at bedriften benytter en eller annen form for resultatlønn/bonus/bevegelig lønn i tillegg til fastlønn for HK-medlemmene i bedriften. Selv om Standardoverenskomsten i likhet med andre funksjonæravtaler forutsetter individuell avlønning, er det også nokså vanlig at partene avtaler å gi generelle lønnstillegg til disse funksjonærgruppene. Hele åtte av ti klubber svarer at inntil tre fjerdedeler av den totale lønnsrammen ble gitt som generelle tillegg i 2001.

Både i den tidligere kvalitative undersøkelsen og i dette kvantitative materialet finner vi at tillitsvalgte generelt er positive i sine vurderinger av garantilønssystemet. Det fremheves at dette lønssystemet har en viktig sikkerhetsfunksjon når det gjelder medlemmenes lønnsnivå, og at det bidrar til å sikre en rettferdig lønnsdifferensiering mellom medlemmene. Det er få blant de tillitsvalgte som tror at medlemmene ville fått en bedre lønnsutvikling dersom bedriften ikke brukte garantilønssystemet.

Forhandlingsordningen

Et annet utgangspunkt for denne undersøkelsen har vært kritikken som har kommet fra arbeidstakerorganisasjonene om at det i mange tilfeller er vanskelig å få til reelle forhandlinger om lønn lokalt, slik overenskomstene forutsetter.

Alt i alt gir svarmaterialet et inntrykk av at Standardoverenskomsten er nyttig for HK-tillitsvalgte når det gjelder bestemmelsene om lokal lønnsfastsettelse. Avtalens garantilønssystem vurderes som viktig fordi det fungerer som et sikkerhetsnett når det gjelder medlemmenes lønnsnivå, mens prosedyrereglene vurderes som å gi viktige «kjøreregler» for den lønnsfastsettelsen som skjer lokalt.

I de fleste tilfellene gjennomføres det separate lønnsforhandlinger med Handel og Kontor. Bedriftene synes i liten grad å ha effektivisert forhandlingene ved å gjennomføre felles forhandlinger for ulike grupper som forhandler lokalt i bedriftene. Det later likevel til at det skjer noe samordning på tvers av organisasjonene når det gjelder å fastsette lønn lokalt. Figur 3.1 viser at lønnstillegg gitt til andre grupper i bedriften ofte vektlegges ved fastsetting av lønnsrammen til medlemmene i HK. I den kvalitative undersøkelsen la både tillitsvalgte og ledere i intervju vekt på at det var viktig at resultatene fra lokale lønnsoppgjør ble ganske likt for de ulike organisasjonene som forhandlet i bedriftene. En av tre HK-klubber gir uttrykk for ønsker om å forhandle lønn sammen med andre organisasjoner. Tradisjonelle skiller mellom ulike arbeidstakergrupper, særlig mellom funksjonærene og operatørene, når det gjelder lønnsfastsettelse i bedriftene, kan være en forklaring på at det i liten grad gjennomføres felles forhandlinger.

Undersøkelsen viser at lønnsrammen vanligvis fastsettes på basis av en vurdering av de «fire kriterier»; bedriftens økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne. I tillegg synes resultater fra sentrale lønnsoppgjør å spille en viktig rolle.

Når det gjelder ulike sider av den lokale forhandlingsordningen, gir de lokale HK-klubbene et noe variert bilde. Dette understreker inntrykket av at lokale lønnsforhandlinger i stor grad er basert på lokale forhold og relasjonene mellom de personene som forhandler, men at reguleringene som er gitt i den sentrale tariffavtalen altså fungerer som viktige «kjøreregler» for partene i det lokale arbeidet med å fastsette lønn. To av tre lokale HK-klubber er også helt eller delvis enig i en påstand om at det blir ført reelle forhandlinger om lønn.

Innledningsvis nevnte vi at flere av arbeidstakerorganisasjonene nå har gitt uttrykk for ønsker om å innføre ordninger som kan bidra til å styrke forhandlingsretten om lønn lokalt, etter at tariffforhandlingsutvalget kom med anbefalinger om at partene burde se nærmere på slike ordninger (NOU 2001:14 (s. 155–164)). Blant de lokale HK-klubbene i vårt materiale er det imidlertid få som mener at det er behov for en voldgiftsordning ved lokal uenighet om lønn, de aller fleste mener at dagens ordning med muligheter for bistand fra sentrale parter er tilstrekkelig. Dette antar vi henger sammen med at bare to av ti klubber i vårt materiale svarer at det har vært brudd i lønnsforhandlingene mellom bedriften og HK i løpet av de siste tre årene. Blant de som har hatt brudd i løpet av de tre siste årene, svarer halvparten at bruddet ble løst ved at partene kom til enighet lokalt uten bistand fra sentrale parter.¹⁶

På spørsmål om det burde være muligheter for å gå til streik eller andre former for aksjoner ved lokale lønnsoppgjør, svarer likevel nærmere halvparten av klubbene at det burde være en mulighet for slike markeringer, mens en av tre mener at det ikke burde være knyttet noen form for aksjonsrett til de lokale lønnsforhandlingene. Det kan peke i retning av at tillitsvalgte i enkelte tilfeller savner mulighetene til reelle sanksjonsmidler ved lokal uenighet om lønn, noe som utgjør et viktig element i det formelle styrkeforholdet mellom partene (jf. Moene og Seierstad 1990).

¹⁶ Som tidligere nevnt, har forbundet vedtaksfestet mål om å få avtalebestemmelser om lokal forhandlingsrett med kampmidler (jf. Faglige og politiske mål for perioden 2000–2004). Tvisteløsningsmekanismer har i liten grad vært diskutert på det området som er dekket av Standardoverenskomsten, men har kommet opp som et tema i kjølvannet av Stabel-utvalget. Liten debatt omkring dette temaet kan også være en av grunnene til at lokale tillitsvalgte ikke ser behovet for en slik ordning per i dag.

Holdninger til lønnsfastsettingssystemet

Når det gjelder holdninger til selve lønnsfastsettingssystemet blant lokale HK-tillitsvalgte, viser denne undersøkelsen at dagens ordning med en kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger helt klart vurderes som den beste for å fastsette lønn til HK-medlemmene i egen bedrift. Det er svært få som mener at bare lokale lønnsforhandlinger, eller forhandlinger mellom den enkelte og ledelsen ville være den beste ordningen. Det kan tyde på at medlemmene i Handel og Kontor som er dekket av Standardoverenskomsten også er ganske fornøyde med garantilønnsystemet, og at eventuelle forslag om å ta dette ut av overenskomsten vil møte motstand fra lokalt nivå i forbundet. Tabell 3.22 viste at HK-medlemmene vanligvis har en lønn som ligger inntil ti prosent over gjeldende minstelønnsnivå, men at det varierer for ulike grupper. Det tyder på at garantilønnsatsene som fastsettes gjennom sentrale forhandlinger, i mange tilfeller virker normgivende for lønnsnivået til HK-funksjonærene. Dersom man likevel velger å endre dagens forhandlingsordning slik at lønn bare skal fastsettes gjennom lokale forhandlinger, mener lokale HK-tillitsvalgte i dette svarmaterialet at det vil ha ulike konsekvenser for den lokale lønnsdannelsen. Blant annet antas en slik endring å:

- gjøre forhandlingssituasjonene om lønn vanskeligere,
- føre til at HK-medlemmene får en dårlige lønnsutvikling enn i dag, sammenliknet med andre grupper,
- bidra til økte lønnsforskjeller mellom HK-medlemmene, og
- gi lavere lønn til HK-medlemmene totalt sett.

I en landsomfattende omnibusundersøkelse for LO Service (nov 2001), ble respondentene stilt spørsmål om hvilket lønnsfastsettingssystem de mente ville gi best resultat med hensyn til egen lønn. Trettien prosent svarte at lokale forhandlinger ville være den beste ordningen, 30 prosent svarte gjennom at de selv forhandlet med ledelsen, mens 31 prosent svarte sentrale eller forbundsvis oppgjør. Kombinasjon mellom sentrale og lokale lønnsoppgjør var ikke et svaralternativ som ble gitt i denne undersøkelsen. Sammenliknet med denne landsomfattende omnibusundersøkelsen, viser vår undersøkelse likevel at våre lokale HK-tillitsvalgte har mindre tro på at en ren lokal lønnsdannelse vil være den beste ordningen for å fastsette lønn til sine medlemmer.

Datamaterialet som dette notatet bygger på, gir oss altså et klart inntrykk av at Standardoverenskomsten er nyttig for HK-tillitsvalgte, og at avtalen blir brukt aktivt i arbeidet med å fastsette lønn til HK-medlemmene lokalt i bedriftene. Samtidig må vi minne om at svarprosenten i undersøkelsen ble lavere (52 prosent) enn vi på forhånd hadde håpet på. Halvparten av de klubbene som fikk tilsendt spørreskjemaet valgte å besvare dette, mens den andre halvparten fant en grunn til ikke å besvare skjemaet. Slik dekker denne undersøkelsen litt under halvparten av HKs medlemmer på Standardoverenskomsten, mens vi ikke har tilsvarende informasjon om hvordan lønnsdannelsen skjer for de øvrige HK-medlemmene som er dekket av avtalen. Vi vet derfor lite om hvordan lønnsdannelsen skjer i de bedriftene hvor HK-klubben fant en grunn til ikke å returnere spørreskjemaet. Innledningsvis argumenterte vi for at det var grunn til å anta at de klubbene som bruker Standardoverenskomsten aktivt ved lokal lønnsfastsettelse og som har best erfaringer med og kunnskaper om avtalen, er

sterkere representert i svarmaterialet enn de klubbene som ikke bruker avtalen aktivt eller som er misfornøyde med avtalen. Denne antakelsen gjør at våre konklusjoner kan være mer positive når det gjelder vurderingene av den lokale forhandlingsordningen og Standardoverenskomstens rolle i lønnsfastsettelsen for HK-funksjonærene, enn hva som ville vært tilfelle dersom svarprosenten i undersøkelsen hadde vært høyere.

Notatet er en videreføring av en tidligere kvalitativ undersøkelse om sammenhengen mellom sentrale avtaler og lokal lønnsfastsettelse for utvalgte funksjonærgrupper. Det kvantitative materialet har gitt oss anledning til å utdype flere sider ved lønnsfastsettingssystemet for HK-funksjonærene som er dekket av Standardoverenskomsten. Både bedriftsstudiene og surveyundersøkelsen viser at prosedyrereglene som er gitt i den sentrale tariffavtalen spiller en rolle for utvikling og etablering av den lokale forhandlingsinstitusjonen. Andre forhold, slik som sosiale relasjoner, forhandlingskompetanse og et godt partsforhold, er også avgjørende for hvordan den lokale forhandlingsordningen fungerer. I den kvalitative undersøkelsen konkluderte vi med at bedriftsstudiene ikke ga grunnlag for å hevde at funksjonærer som kommer inn under tariffavtale med sentralt minstelønnssystem oppnår bedre lønnsbetingelser enn funksjonærer som kommer inn under tariffavtale uten minstelønnsгарантиer. Det ble pekt på at andre forhold som har betydning for lønnsdannelsen slik som bedriftens økonomi, tradisjoner for partssamarbeid, arbeidsoppgaver og rekrutteringssituasjon var forhold som lot til å spille en vel så viktig rolle som avtaleutforming. På grunnlag av svarene som lokale HK-tillitsvalgte ga i surveyundersøkelsen, må vi likevel konkludere med at sentrale minstelønnsordninger vurderes som viktige for disse funksjonærgruppene. Særlig er det sikkerhetsnettfunksjonen som en slik ordning gir, som vurderes som positivt blant lokale HK-tillitsvalgte.

Vedlegg 1 Kjennetegn ved virksomhetene og klubbene

Tabell V.1 Antall ansatte i virksomheten

Færre enn 30	25
30–60	20
61–100	14
101–200	12
Flere enn 200	29
Sum	100
Antall svar	150

Tabell V.2 Antall ansatte i stillinger innenfor området hvor HK organiserer (det vil si totalt antall mulige HK-medlemmer)

1–9	40
10–19	19
20–29	13
30–39	5
40 eller flere	20
Ikke sikker	3
Sum	100
Antall svar	157

Tabell V.3 Antall HK-medlemmer i virksomheten

1–4	39
5–9	23
10–14	14
15–19	7
20 eller flere	17
Sum	100
Antall svar	155

Tabell V.4 Funksjonærgrupper som HK organiserer i virksomhetene

Funksjonærgrupper	Andel som svarer bekreftende på at HK organiserer disse i virksomhetene. N=141
Kontorfunksjonærer	95
Lagerfunksjonærer	27
Salgsfunksjonærer	28
IT-funksjonærer	13
Andre grupper	8
Ikke sikker	1

Tabell V.5 Andel kvinner og menn

Andel	Kvinner	Menn
0–25	13	27
26–50	16	42
51–75	24	14
76–100	48	17
Sum	101	100
Antall svar	128	88

Tabell V.6 Andre funksjonærorganisasjoner representert med overenskomst i virksomhetene

Funksjonærorganisasjon	Andel som svarer bekreftende på at disse er representert med overenskomst i virksomheten. N=159
PRIFO	5
NOFU	18
Lederne	15
Selgerforbundet	5
STAFO	1
FLT	31
Husforening	1
Andre	13
Nei, ingen andre	37

Tabell V.7 Er andre LO-forbund representert i virksomheten?

Ja	72
Nei	22
Ikke sikker	6
Sum	100
Antall svar	156

Tabell V.8 Forhandler disse lønn lokalt?

Ja	86
Nei	10
Ikke sikker	4
Sum	100
Antall svar	115

Tabell V.9 Hvilken landsforening i NHO er virksomheten tilknyttet?

Landsforening i NHO	Antall virksomheter
Byggenæringens Landsforening (BNL)	7
Kjøttindustriens Fellesforening (KIFF)	5
Logistikk- og Transportindustriens Landsforening (LTL)	3
Norges Bilbransjeforbund (NBF)	9
Næringsmiddelbedriftenes Landsforening (NBL)	6
Prosessindustriens Landsforening (PIL)	8
Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL)	2
Servicebedriftenes Landsforening (SBL)	1
Teknologibedriftenes Landsforening (TBL)	37
Transportarbeiderens Landsforening (TL)	6
Visuell Kommunikasjon Norge, Viskom	2
Annen landsforening i NHO	11
Bedriften er ikke tilknyttet NHO	14
Ikke sikker	30
Antall svar	141

Vedlegg 2 Avtalespeil

Standardoverenskomsten etter omredigering

2002 – bilag 13

§§ 2000–2002	§§ 2002–2004
1.1, 1. og 2. setning	1.1
1.1 2. ledd fra 2. setning	4
1.2	1.2
1.3	3
1.4	1.3
2	23
3	17
4.1	5.1
4.2	5.3
4.3	3.1
5.1	5.4
5.2	5.2
5.3	5.5
5.3, siste ledd	5.6
5.4	5.6
6.1	5.7
6.2	5.7
6.3	5.8
6.3, annet ledd	5.1
6.4	18.2
7	12.2
8	6.1
9	6.2
10	6.3
11.1	12.1
11.2	12.3
11.3	12.3
11.4	12.4
11.4, tredje ledd	12.4.1
11.4, fjerde ledd	12.4.2
11.5	12.5
12	Til register
13.1	14.1
13.1, annet ledd	14.2

13.2	14.1
13.3	14.1
14	15
15	16
16	18
17	Til register
18	20
19, første ledd	Til register
19, annet og tredje ledd	2.2
20.1	2.1
20.2	3.2
21	13
21.1	12.6
22	6.5
23, 1. og 2. ledd	19.4
23, merknad	Til register
24	19
24.6	Til register
25	19.5
26	21
27.1	7.1
27.2	8
27.3	10.7
27.4	6.5
27.5	3.3
27.6	7.3
27.7	7.2
28	8
29	11
30	9
31	10
32.1	10.4
32.2	10.3
33.1	10.6
33.1, tredje og fjerde ledd	11.6
33.2	10.8
34	10.5
35	22
Lønnsregulering 2002	Til bilag 12
Protokolltilførsler	Som før

Vedlegg 3 Spørreskjema Standardoverenskomsten og lokal lønnsdannelse

Februar 2002

Ved utfylling av skjemaet:

Sett kryss slik:



Ikke slik:



Ved overstryking – fyll ut mest mulig av ruten



1. Hvor mange ansatte er det i virksomheten?

- | | | |
|---|--------------------------|---------------|
| 1 | ☐ | Færre enn 30 |
| 2 | ☐ | 30 – 60 |
| 3 | ☐ | 61 – 100 |
| 4 | ☐ | 101 – 200 |
| 5 | ☐ | Flere enn 200 |
| 6 | ☐ | Ikke sikker |

2. Hvor mange av disse er ansatt i stillinger innenfor området hvor Handel og Kontor organiserer? (Det vil si totalt antall mulige HK-medlemmer)

- | | | |
|---|--------------------------|----------------|
| 1 | ☐ | 1-9 |
| 2 | ☐ | 10-19 |
| 3 | ☐ | 20-29 |
| 4 | ☐ | 30-39 |
| 5 | ☐ | 40 eller flere |
| 6 | ☐ | Ikke sikker |

3. Hvor mange HK-medlemmer er det i virksomheten?

- | | | |
|---|--------------------------|----------------|
| 1 | ☐ | 1-4 |
| 2 | ☐ | 5-9 |
| 3 | ☐ | 10-14 |
| 4 | ☐ | 15-19 |
| 5 | ☐ | 20 eller flere |
| 6 | ☐ | Ikke sikker |

4. Hvilke funksjonærgrupper organiserer HK i virksomheten? (Flere kryss mulig)

- | | | |
|---|--------------------------|----------------------|
| 1 | ☐ | Kontorfunksjonærer |
| 2 | ☐ | Lagerfunksjonærer |
| 3 | ☐ | Salgsfunksjonærer |
| 4 | ☐ | It-funksjonærer |
| 5 | ☐ | Andre grupper: _____ |
| 6 | ☐ | Ikke sikker |

5. Omtrent hvor stor andel av medlemmene er kvinner og hvor stor andel er menn?

- | | | |
|---|--------------------------|-------------|
| 1 | _____ prosent | kvinner |
| 2 | _____ prosent | menn |
| 3 | ☐ | Ikke sikker |

6. Er noen av følgende funksjonærorganisasjoner representert med overenskomst i virksomheten:

- | | | |
|---|--------------------------|------------------|
| 1 | ☐ | PRIFO |
| 2 | ☐ | NOFU |
| 3 | ☐ | Lederne |
| 4 | ☐ | Selgerforbundet |
| 5 | ☐ | STAFO |
| 6 | ☐ | FLT |
| 7 | ☐ | Husforening |
| 8 | ☐ | Andre: _____ |
| 9 | ☐ | Nei, ingen andre |

7a. Er andre LO-forbund representert i virksomheten?

- | | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| 1 | ☐ | Ja |
| 2 | ☐ | Nei ▷ gå til 8 |
| 3 | ☐ | Ikke sikker ▷ gå til 8 |

Hvis ja på spørsmål 7a:

7b. Forhandler disse lønn lokalt?

- | | | |
|---|--------------------------|-------------|
| 1 | ☐ | Ja |
| 2 | ☐ | Nei |
| 3 | ☐ | Ikke sikker |

Bruk av garantilønnssystemet, Standardoverenskomsten (SOK § 27)

	8. Brukes garantilønnssystemet i Standardoverenskomsten (SOK § 27) for medlemmene i HK?
1	☐ Ja, bruker garantilønnssystemet
2	☐ Ja, bruker garantilønnssystemet, men har et alternativt lønnssystem for gruppe: _____
3	☐ Nei, bruker et alternativt lønnssystem (kan også bygge på elementer fra SOK § 27)
4	☐ Nei, bruker bare individuell lønnsfastsettelse
5	☐ Ikke sikker

Spørsmål 9-15 besvares av de som bruker garantilønnssystemet i SOK (§ 27).

De som bruker et alternativt lønnssystem går direkte til spørsmål 16.

De som bare bruker individuell lønnsfastsettelse går direkte til spørsmål 19.

	9. Brukes garantilønnssystemet i SOK også for medlemmer i andre funksjonærorganisasjoner i virksomheten?
1	☐ Ja
2	☐ Nei
3	☐ Uaktuelt fordi det ikke finnes andre funksjonærorganisasjoner i virksomheten
4	☐ Ikke sikker

	10. I hvor stor grad vil du si at stillingsstrukturen i lønnssystemet (§ 27) samsvarer med stillingsstrukturen i bedriften?
1	☐ I svært stor grad
2	☐ I nokså stor grad
3	☐ I nokså liten grad
4	☐ I svært liten grad
5	☐ Ikke sikker

	11. Finnes det oppdaterte stillingsbeskrivelser? (Sett kun ett kryss)
1	☐ Ja, for alle stillinger innen HKs avtaleområde
2	☐ Ja, for alle stillinger hvor HK har medlemmer
3	☐ Ja, for de fleste stillinger hvor HK har medlemmer
4	☐ Ja, men bare for en liten andel av de stillingene hvor HK har medlemmer
5	☐ Nei
6	☐ Ikke sikker

Innplassering av stillinger i garantilønnssystemet § 28

	12. Hvordan skjer stillingsinnplasseringen i lønnssystemet?
1	☐ Arbeidsgiver innplasserer
2	☐ Forhandlingsutvalg innplasserer
3	☐ Annet: _____
4	☐ Ikke sikker

	13. Er det uenighet mellom partene om stillingsinnplassering?
1	☐ Ofte uenighet
2	☐ Av og til uenighet
3	☐ Sjelden uenighet
4	☐ Aldri uenighet
5	☐ Ikke sikker

	14. Hvor lett eller vanskelig vil du si at det er å innplassere stillingene i lønnsgrupper etter de kriteriene som er gitt i SOK (§ 27.6)?
1	☐ Svært lett
2	☐ Nokså lett
3	☐ Nokså vanskelig
4	☐ Svært vanskelig
5	☐ Ikke sikker

	15. Gjøres det endringer i stillingsinnplassering ved endringer i stillingsoppgaver og/eller kompetansekrav?
1	☐ Ja, ofte
2	☐ Ja, av og til
3	☐ Ja, men sjelden
4	☐ Nei, aldri
5	☐ Ikke sikker

Spørsmål 16-18 besvares bare av dem som bruker et alternativt lønnssystem.

De som bruker Standardoverenskomstens lønnssystem går nå direkte til spørsmål 19.

	16. Hvem har utarbeidet det alternative lønnssystemet som brukes? (Flere kryss mulig)
1	☐ Det er utarbeidet i tett samarbeid mellom ledelsen og klubben/tillitsvalgte
2	☐ Det er utarbeidet med bistand fra partene sentralt
3	☐ Det er hovedsakelig utarbeidet av ledelsen
4	☐ Det er hovedsakelig utarbeidet av eksterne konsulenter
5	☐ Det er hovedsakelig utarbeidet i en annen bedrift
6	☐ Ikke sikker

17. Hva er kriteriene for opprykk i det alternative systemet (flere kryss mulig)	
1	☐ Endringer i stillingsinnhold (arbeidsoppgaver, ansvar mm)
2	☐ Endringer i formalkompetanse (utdanning, kurs, sertifikater)
3	☐ Endringer i realkompetanse (erfaring)
4	☐ Ansiennitet
5	☐ Individuell dyktighets-/prestasjonsvurdering
6	☐ Annet: _____
7	☐ Ikke sikker

18. Alt i alt, hvordan vil du vurdere det alternative lønssystemet som brukes i forhold til lønssystemet i Standardoverenskomsten SOK (§27). Vi ber deg om å ta stilling til følgende påstander:		Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke sikker
1	Det er enklere å innplassere <i>stillinger</i> i det alternative lønssystemet	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2	Det er enklere å innplassere <i>personer</i> i det alternative lønssystemet	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3	Det alternative lønssystemet gir en mer rettferdig lønnsdifferensiering blant medlemmene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4	Det alternative lønssystemet sikrer medlemmene en bedre lønnsutvikling	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5	Det alternative lønssystemet er bedre tilpasset virksomheten	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6	Dersom det var opp til klubben alene å velge, ville vi valgt lønssystemet i SOK fremfor det alternative lønssystemet	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

Resten av spørreskjemaet besvares av alle

19. Lønssystemet i Standardoverenskomsten grupperer stillingene i 5 lønnsgrupper. Omtrent hvor stor andel av HK-medlemmene er plassert i de ulike lønnsgruppene?	
1	Lønnsgruppe 1 _____ prosent
2	Lønnsgruppe 2 _____ prosent
3	Lønnsgruppe 3 _____ prosent
4	Lønnsgruppe 4 _____ prosent
5	Lønnsgruppe 5 _____ prosent
6	Sum 100 prosent
7	☐ Bruker ikke denne inndelingen
8	☐ Ikke sikker

20. Benyttes noen form for resultatlønn/bonus/bevegelig lønn i tillegg til fastlønn for HK-medlemmene i bedriften?	
1	☐ Ja, for alle stillingsgruppene
2	☐ Ja, men bare for noen stillingsgrupper
3	☐ Nei
4	☐ Ikke sikker

21. Hvilke kriterier brukes for å fastsette lønn til nyansatte? (Flere kryss mulig)	
1	☐ Stillingsinnhold (arbeidsoppgaver, ansvar mm)
2	☐ Formalkompetanse (utdanning, kurs, sertifikater)
3	☐ Realkompetanse (erfaring)
4	☐ Lønnsnivået til ansatte i samme lønnsgruppe/stillingsgruppe
5	☐ Markedslønn
6	☐ Annet: _____
7	☐ Ikke sikker

Forhandlingsbestemmelsene SOK (§ 31-35) (forhandlingsprosedyrene)

Før de lokale lønnsforhandlingene SOK (§ 31)

22. Drøftes måten stillingsmessige og individuelle vurderingskriterier praktiseres på før de årlige lønnsforhandlingene (§ 31)?	
1	☐ Ja, alltid
2	☐ Ja, av og til
3	☐ Ja, men sjelden
4	☐ Nei, aldri
5	☐ Ikke sikker

	23. Blir stillingsinnplassering en forhandlingssak?
1	☐ Ja, ofte
2	☐ Ja, av og til
3	☐ Ja, men sjelden
4	☐ Nei, aldri
5	☐ Ikke sikker

	24 a) Får tillitsvalgte utlevert lønnsopplysninger før/under forhandlingene?
1	☐ Ja
2	☐ Nei
3	☐ Ikke sikker ➤gå til 25

Hvis ja på spørsmål 24 a):

	24 b) Hvilke lønnsopplysninger utleveres? (Flere kryss mulig)
1	☐ Lønnsoversikt for medlemmer i gruppe 1-4
2	☐ Lønnsoversikt for medlemmer i gruppe 1-4 + 5
3	☐ Lønnsoversikt for uorganiserte som er plassert i gruppe 1-4
4	☐ Gjennomsnittstall for HK-medlemmene
5	☐ Gjennomsnittstall for andre grupper i bedriften
6	☐ Gjennomsnittstall for funksjonærgrupper i bransjen
7	☐ Gjennomsnittstall for funksjonærgrupper på landsbasis (tall fra SSB/NHO)
8	☐ Annet: _____
9	☐ Ikke sikker

Hvis nei på spørsmål 24 a):

	24 c) Hvorfor blir det ikke utlevert lønnsopplysninger?
1	☐ Finnes ikke
2	☐ Arbeidsgiver vil ikke utlevere lønnsopplysninger
3	☐ Klubben har ikke bedt om å få lønnsopplysninger utlevert
4	☐ Ikke sikker

	25. Har det eventuelt blitt diskusjoner mellom partene fordi ledelsen ikke har utlevert opplysninger om gjennomsnittslønn for andre grupper?
1	☐ Ja, ofte
2	☐ Ja, av og til
3	☐ Ja, men sjelden
4	☐ Nei
5	☐ Ikke sikker

	26 a) Får tillitsvalgte utlevert regnskapstall før forhandlingene?
1	☐ Ja
2	☐ Nei
3	☐ Ikke sikker ➤gå til 27

Hvis ja på spørsmål 26 a):

	26 b) Hvilke regnskapstall utleveres? (Flere kryss mulig)
1	☐ Fjorårets
2	☐ Siste kvartal
3	☐ Siste halvår
4	☐ Siste periode
5	☐ Tall for hver måned

Hvis nei på spørsmål 26 a):

	26 c) Hvorfor blir ikke regnskapstallene utlevert?
1	☐ Finnes ikke
2	☐ Arbeidsgiver vil ikke utlevere regnskapstallene
3	☐ Klubben har ikke bedt om å få regnskapstallene utlevert
4	☐ Ikke sikker

	27. Har det eventuelt vært reist tvistesak fordi bedriften ikke har utlevert regnskapstallene?
1	☐ Ja, en gang
2	☐ Ja, flere ganger
3	☐ Nei, aldri
4	☐ Ikke sikker

	28. Er det i løpet av de 3 siste årene blitt gjennomført felles lønnsforhandlinger for HK og andre organisasjoner i bedriften?
1	☐ Ja, en gang
2	☐ Ja, flere ganger
3	☐ Nei
4	☐ Uaktuelt fordi ingen andre organisasjoner forhandler lønn lokalt
5	☐ Ikke sikker

	29. Ønsker HK eventuelt å forhandle lønn felles med andre organisasjoner lokalt?
1	☐ Ja
2	☐ Nei
3	☐ Uaktuelt fordi ingen andre organisasjoner forhandler lønn lokalt
4	☐ Ikke sikker

De årlige lønnsforhandlinger i bedriften (SOK § 32)

30. I hvilken grad blir disse forholdene vektlagt når størrelsen på lønnsrammen skal fastsettes i lokale forhandlinger:		I svært stor grad	I nokså stor grad	I nokså liten grad	Blir ikke vurdert	Ikke sikker
1	Bedriftens økonomi	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2	Bedriftens produktivitets utvikling	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3	Bedriftens fremtids-utsikter	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4	Bedriftens konkurranse-evne	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5	Lønnstillegg gitt til andre grupper i bedriften	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6	Lønnsnivået for andre grupper i bedriften	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7	Lønnsnivået for andre bedrifter i geografisk nærhet	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8	Lønnsnivået for bransjen generelt	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
9	Resultatet i sentrale lønnsoppgjør	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
10	Prisutviklingen i samfunnet	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
11	Overheng fra lønnsutvikling foregående år	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

31. Beregnes ansiennitetstillegg som en del av rammen, eller kommer dette i tillegg til rammen?	
1	☐ Som en del av rammen
2	☐ Kommer i tillegg til rammen
3	☐ Uaktuelt, ansiennitetstillegg blir ikke brukt
4	☐ Ikke sikker

32. Gir ledelsen individuelle tillegg utenom rammen til medlemmer i HK, for eksempel for å rette opp skjevheter eller for å belønne noen ekstra?	
1	☐ Ja, alltid
2	☐ Ja, av og til
3	☐ Ja, men sjelden
4	☐ Nei
5	☐ Ikke sikker

Forhandlingssituasjonen

33. Vi ber deg vurdere hvor enig eller uenig du er i følgende påstander om selve forhandlingssituasjonen:		Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke sikker
1	Det er ofte stor avstand mellom klubbens lønnskrav og ledelsens lønnstilbud i det forhandlingene tar til	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2	Ledelsen viser ofte liten vilje i forhandlingene til å imøtekomme klubbens lønnskrav	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3	Det blir ført reelle forhandlinger om lønn	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4	Det blir sjelden avsatt nok tid til å gjennomføre lønnsforhandlingene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5	Lønnsforhandlingene er preget av vilje til samarbeid og enighet partene imellom	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6	Det er ofte vanskelig å komme til enighet med ledelsen i lønnsforhandlingene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

Spørsmål 33 forts.

		Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke sikker
7	Det er lett å gå til brudd i lønnsforhandlingene dersom partene ikke kommer til enighet	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8	Tillitsvalgte har god kompetanse i å gjennomføre lokale lønnsforhandling	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
9	Arbeidsgiver har god kompetanse i å gjennomføre lokale lønnsforhandling	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
10	Forhandlingsresultatet for andre organisasjoner legger sterke føringer på forhandlingene med HK	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
11	Ledelsen har bestemt resultatet på forhånd	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

34.	Er prinsipper og retningslinjer for hvordan rammen skal fordeles tema under forhandlingene?
1	☐ Ja
2	☐ Nei
3	☐ Ikke sikker

Resultatet av lønnsforhandlingene

35 a)	Ble det gitt lønnstillegg i det hele tatt som resultat av de lokale forhandlingene i 2001?
1	☐ Ja
2	☐ Nei <i>➤ gå til spørsmål 38</i>

Hvis ja på spørsmål 35 a):

35 b)	Hva ble resultatet av de lokale forhandlingene i 2001 for HK? (størrelse på ramme):
1	_____ prosent
2	☐ Ikke sikker

Hvis ja på spørsmål 35 a):

35 c)	Ble resultatet gitt som krone- eller prosenttillegg?
1	☐ Kronetillegg
2	☐ Prosenttillegg
3	☐ En kombinasjon av krone- og prosenttillegg
4	☐ Ikke sikker

36 a)	Ble det i de lokale forhandlingene avtalt å gi generelle lønnstillegg?
1	☐ Ja, generelt minimumstillegg til alle
2	☐ Ja, generelle tillegg til spesielle grupper (f.eks lavtlønnstillegg)
3	☐ Nei, bare individuelle tillegg <i>➤ gå til 37</i>
4	☐ Ikke sikker <i>➤ gå til 37</i>

Hvis ja på spørsmål 36 a)

36 b)	Hvordan ble rammen fordelt med andel til generelle og individuelle tillegg? (Velg det alternativet du mener passer best) <i>Kun ett kryss</i>	
	Ca prosentandel	
	Generelle tillegg	Individuelle tillegg
1	☐ 100%	0%
2	☐ 75%	25%
3	☐ 50%	50%
4	☐ 25%	75%
5	☐ 0%	100%

37.	Pleier partene å avtale generelle lønnstillegg?
1	☐ Ja, alltid
2	☐ Ja, av og til
3	☐ Ja, men sjelden
4	☐ Nei, aldri
5	☐ Ikke sikker

38.	Hvor omtrent ligger HK-medlemmenes lønnsnivå i forhold til gjeldende garantilønnssatser?
1	☐ 0-5 prosent over
2	☐ 6-10 prosent over
3	☐ 11-20 prosent over
4	☐ Mer enn 20 prosent over
5	☐ Det varierer for de ulike stillingsgruppene
6	☐ Ikke sikker

Fordeling av individuelle tillegg § 33

	39. Hvordan fordeles eventuelle individuelle tillegg? (Flere kryss mulig)
1	☐ Benytter kriteriene i Standardoverenskomsten § 33
2	☐ Benytter også andre kriterier som ledelsen og tillitsvalgte har utarbeidet i fellesskap
3	☐ Benytter kriterier som ledelsen har utarbeidet
4	☐ Benytter kriterier som tillitsvalgte har utarbeidet
5	☐ Benytter kriterier som er utarbeidet av eksterne konsulenter
6	☐ Benytter ikke faste kriterier
7	☐ Benytter ikke individuelle tillegg, alt gis som generelle tillegg
8	☐ Ikke sikker

	40. Benyttes medarbeidersamtaler/lønnssamtaler ved fastsetting av individuelle lønnstillegg?
1	☐ Ja, alltid
2	☐ Ja, av og til
3	☐ Ja, men sjelden
4	☐ Nei, aldri
5	☐ Ikke sikker

	41. Er tillitsvalgte med i fordelingen av individuelle lønnstillegg?
1	☐ Ja, er aktivt med i fordelingen
2	☐ Ja, er med i diskusjoner, men ledelsen tar de endelige avgjørelsene
3	☐ Nei
4	☐ Ikke sikker

	42. Kommer det klager fra enkeltmedlemmer på fordelingen av individuelle lønnstillegg?
1	☐ Ja, ofte
2	☐ Ja, av og til
3	☐ Ja, men sjelden
4	☐ Nei, aldri
5	☐ Ikke sikker

Interessetvist og brudd i lokale lønnsforhandlinger

	43 a) Har det vært brudd i lønnsforhandlingene mellom bedriften og HK i løpet av de 3 siste årene?
1	☐ Ja, en gang
2	☐ Ja, flere ganger
3	☐ Nei ▷gå til 44
4	☐ Ikke sikker ▷gå til 44

Hvis **ja, en eller flere ganger** på spørsmål 43 a):

	43 b) Ble bruddet/bruddene forsøkt løst?
1	☐ Ja, partene kom til enighet lokalt uten bistand
2	☐ Ja, med bistand fra organisasjonene på regionalt eller sentralt nivå
3	☐ Nei, bruddet/bruddene ble ikke forsøkt løst på noen av de nevnte måtene
4	☐ Ikke sikker

	44. Er det etter din vurdering behov for en voldgiftsordning ved lokal lønnstvist, eller er dagens ordning med bistand fra sentrale parter tilstrekkelig?
1	☐ Dagens ordning er tilstrekkelig
2	☐ Det er behov for en voldgiftsordning ved lokal lønnstvist
3	☐ Ikke sikker

	45. Burde det etter din mening være muligheter for å gå til streik eller andre former for aksjoner ved lokale lønnsoppgjør?
1	☐ Ja, streik
2	☐ Ja, andre former for aksjoner
3	☐ Nei
4	☐ Ikke sikker

Sentrale og lokale lønnsforhandlinger

	46. Standardoverenskomsten er en garantilønnsavtale hvor lønnen fastsettes i en kombinasjon av sentrale og lokale lønnsforhandlinger. Hva vil etter din mening være den beste ordningen for å fastsette lønn til HK-medlemmene der du jobber?
1	☐ En kombinasjon av sentrale og lokale lønnsforhandlinger som i dag
2	☐ Bare lokale lønnsforhandlinger
3	☐ Bare sentrale lønnsforhandlinger
4	☐ Forhandlinger mellom den enkelte og ledelsen
5	☐ Ikke sikker

47. Dersom lønn bare skulle forhandles på lokalt nivå, hvilke virkninger tror du det vil ha for lønnsdannelsen til HK-medlemmene der du jobber? Vi ber deg om å ta stilling til følgende påstander:

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke sikker
1 Det ville være lettere å tilpasse lønnsveksten til bedriftens økonomiske situasjon	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2 Det ville føre til mindre lønnsforskjeller mellom HK-medlemmene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3 Det ville føre til høyere lønn til HK-medlemmene totalt sett	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4 Det ville være lettere å bruke lønn som personalpolitisk virkemiddel	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5 Det ville føre til større lønnsforskjeller mellom kvinner og menn	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6 Det ville gjøre forhandlings-situasjonene om lønn vanskeligere	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7 Det ville føre til at HK-medlemmene får en dårligere lønnsutvikling enn i dag, sammenliknet med andre grupper	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

48. Dersom lønn bare skulle forhandles på lokalt nivå, burde det da være muligheter for å gå til streik eller andre former for aksjoner ved uenighet mellom partene?

1 ☐	Ja, streik
2 ☐	Ja, andre former for aksjoner
3 ☐	Nei
4 ☐	Ikke sikker

om Standardoverenskomsten (SOK) når det gjelder bestemmelsene om lokal lønnsfastsettelse (§ 27 – 35).

	Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke sikker
1 SOK gir viktige "kjøreregler" for lokal lønnsfastsettelse	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
2 Garantilønns-systemet er viktig fordi det fungerer som et sikkerhetsnett	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
3 Det er viktig å beholde ansiennitet som opprykks-kriterium i lønns-systemet	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
4 Garantilønns-systemet bidrar til å sikre en rettferdig lønns-differensiering mellom medlemmene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
5 Garantilønns-systemet gir for få muligheter til lønns-differensiering mellom medlemmene	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
6 Det er viktig at SOK har bestemmelser om hvordan individuelle tillegg skal fordeles	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
7 Bruk av SOK er et hinder for fleksibilitet i lønnsfastsettelsen	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
8 Medlemmene ville fått en bedre lønnsutvikling uten bruk av Garanti-lønssystemet	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

Spørsmål 49 forts.

		Helt enig	Delvis enig	Delvis uenig	Helt uenig	Ikke sikker
9	Ledelsen er svært opptatt av å følge bestemmelsene i SOK	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
10	SOK bidrar til å sikre likelønns-utvikling mellom kvinner og menn	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
11	SOK er for detaljert når det gjelder bestemmelser om lokal lønnsfastsettelse	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
12	Det blir sjelden diskusjoner mellom ledelsen og tillitsvalgte om bestemmelsene i SOK	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐
13	SOK blir sjelden brukt aktivt ved lokal lønnsfastsettelse	1 ☐	2 ☐	3 ☐	4 ☐	5 ☐

	50. Hvilken landsforening i NHO er virksomheten tilknyttet?
1	☐ Byggenæringens Landsforening (BNL)
2	☐ Energibedriftenes Landsforening (EBL)
3	☐ Håndverksbedriftenes Landsforening (HBL)
4	☐ Kjøttindustriens Fellesforening (KIFF)
5	☐ Logistikk- og Transportindustriens Landsforening (LTL)
6	☐ Norges Bilbransjeforbund (NBF)
7	☐ Næringsmiddelbedriftenes Landsforening (NBL)
8	☐ Prosessindustriens Landsforening (PIL)
9	☐ Reiselivsbedriftenes Landsforening (RBL)
10	☐ Servicebedriftenes Landsforening (SBL)
11	☐ Teknologibedriftenes Landsforening (TBL)
12	☐ Transportarbeidernes Landsforening (TL)
13	☐ Visuell Kommunikasjon Norge, Viskom (Tidligere GBL)
14	☐ Annen landsforening i NHO: _____
15	☐ Bedriften er ikke tilknyttet NHO
16	☐ Ikke sikker

Tusen takk for hjelpen!

Litteratur

- Bråten, Mona (2001), *Funksjonæravtaler og lokal lønnsdannelse*. Oslo: Fafo
- Bråten, Mona (2002), *Lokal lønnsdannelse i stat og NAVO*. Oslo: Fafo (under utgivelse)
- Dagens Næringsliv* 15.mars 2000
- Elster, Jon (1989), *The Sement of society. A study of social order*. Cambridge University Press
- Grytli, Tori og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. Oslo: Fafo
- Handel og Kontor, *Faglige og politiske mål for perioden 2000–2004*
- HK-NHO, *Standardoverenskomsten 2000/2002 og 2002/2004*
- Høgsnes, Geir (1994), *Collective Wage Bargaining and the Impact of Norms of Fairness*. Doktogradsavhandling. Oslo: Institutt for Samfunnsforskning
- Høgsnes, Geir (1999), *Krone for krone, lønnsforhandlinger og -fordelinger*. Oslo: Ad Notam Gyldendal
- Jackson, Michael P m.fl (1993), *Decentralization of Collective Bargaining. An Analysis of Recent Experiences in the UK*. New York: St. Martin's Press
- Katz, Harry C. og Thomas A. Kochan (2000), *Collective Bargaining & Industrial Relations* US: McGraw-Hill
- Milgrom, Paul og John Roberts (1992), *Economics, Organization and Management*. New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs
- Moene, Kalle og Atle Seierstad (1990), *Lokale forhandlinger i privat sektor*. Oslo: Senter for anvendt forskning
- NHO, *NHOs Arbeidsgiver politiske program, Juni 2001*
- NHO, *Lønnsfastsettelse for funksjonærer, Mai 2001*
- NOU 2001:14, *Vårens vakreste eventyr...?*
- NOU 2002:5, *Om grunnlaget for inntektsoppgjørene 2002*
- Olberg, Dag (2001), *Medlemmer uten tariffavtale*. Oslo: Fafo
- Olberg, Dag (2000), *Funksjonæravtalene i industrien*. Oslo: Fafo
- Olberg, Dag (1999), *Omstillingene i industrien og industrifunksjonærene i Handel og Kontor*. Oslo: Fafo

Stokke, Torgeir (1998), *Lønnsforhandlinger og konfliktløsning. Norge i et skandinavisk perspektiv*. Doktorgradsavhandling. Oslo: Fafo

Walton, Richard E (m.fl) (1991), *Strategic Negotiations* US: Harvard Business School Press

Det strategiske instituttprogrammet på Fafo

I tråd med omleggingen av forskningspolitikken i Norge, har myndighetene uttrykt ønske om at de frittstående forskningsinstituttene utvikler strategiske instituttprogrammer. Disse instituttprogrammene skal ha et langsiktig perspektiv, og videreutvikle forskningsinstituttenes basiskompetanse. Fafo har utarbeidet et omfattende instituttprogram, og den delen av programmet som omhandler de kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet finansieres av Kommunal- og regionaldepartementet.

Delprogrammet «De kollektive aktørenes rolle på arbeidsmarkedet» ble startet opp i 1996, hittil er blant annet følgende publikasjoner utkommet:

Torgeir Aarvaag Stokke (1996), Estimering av tariffavtaledekningen i Norge – strategier og foreløpige makrotall. (Fafo-notat 1996:8) Kristine Nergaard (1996), Organisasjonsgraden målt gjennom AKU 2. kvartal 1995. (Fafo-notat 1996:15)

Åsmund Arup Seip (1996), Arbeidsgiverorganisering i den offentlige randsonen. (Fafo-notat 1996:13)

Torgeir Aarvaag Stokke (1996), NHO: Medlemmer, organisasjonsgrader og tariffavtaler. (Fafo-notat 1996:11)

Kristine Nergaard (1997), «Norway», i Giuseppe Fajertag (ed): *Collective Bargaining in Western Europe 1996-1997*. Brussel: European Trade Union Institute

Torgeir Aarvaag Stokke: (1997), «Labour Market Parties, Collective Bargaining and Dispute Resolution in Norway». I: Josephine Browne (ed), *The Role of the State in Industrial Relations*. Dublin: Oak Tree Press

Bjørne Grimsrud og Torgeir Aarvaag Stokke (1997), *Collective bargaining and labour market flexibility in Norway*. Paper prepared for an ILO project. (Fafo-notat 1997:23)

Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Norway: The Revival of Centralized Concertation». I: Anthony Ferner og Richard Hyman (ed), *Changing Industrial Relations in Europe*. Oxford: Blackwell. (Også publisert som særtrykk hos Fafo, i *Industrial Relations in Norway*)

Tori Grytli og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), *Norges største tariffavtaler: Omfang, lønnsdannelse og arbeidstidsordninger*. (Fafo-notat 1998:3)

Kristine Nergaard (1998), *Tariffavtaledekningen målt ved surveyundersøkelser: Levekårsundersøkelsen 1996*. (Fafo-notat 1998:4)

Jon Erik Dølvik (1998), «Norwegian trade unionism between traditionalism and modernisation». SIP-notat, Fafo. Også i: Hoffmann & Waddington (eds), *Trade Unions in Europe – Facing the Challenges*. Brussels: ETUI

- Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Hva vet vi om tariffavtaledekningen i Norge», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 15 nr 2, 1998
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000) «Lange linjer og paradokser i norske lønnsoppgjør», i *Retfærd - Nordisk juridisk tidsskrift*, vol 23, nr 4, 2000
- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Norske streiker – typer og omfang», i *Sosiologisk tidsskrift*, vol 7 nr 1, 1999
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Norway», i Ebbinghaus & Visser (ed): *Trade Unions in Western Europe since 1945*. London: Macmillan
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Organisasjonsgrader i arbeidslivet 1945-1998», i *Søkelys på arbeidsmarkedet*, vol 17, nr 1
- Kristine Nergaard og Torgeir Aarvaag Stokke (1998), «Norway», i Fajertag (ed): *Collective bargaining in Western Europe 1997-1998*. ETUI: Brussels 1998
- Torgeir Aarvaag Stokke, Jon Erik Dølvik og Kristine Nergaard: *Industrial Relations in Norway*. Fafo 1999
- Kristine Nergaard (1999), *Organisasjonsgrad og tariffavtaledekning målt ved AKU 2. kvartal 1998*. (Fafo-notat 1999:5)
- Jon Erik Dølvik og Torgeir Aarvaag Stokke (1999), *Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk*. (Fafo-rapport 306)
- Torgeir Aarvaag Stokke (1999), «Collective bargaining and state intervention in the Scandinavian countries», i *Transfer, European Review of Labour and Research*, vol 5 no 1, 1999
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Arbeidsmarkedets 'grunnlover' i Norge og Sverige – Likheter og forskjeller med Septemberforliket», i Ibsen og Scheuer (red): *Septemberforliket og det 21. århundrede. Historiske perspektiver og fremtidens dilemmaer*. København: Jurist- og Økonomforbundets Forlag
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), *Organisasjonsgrader i norsk arbeidsliv 1945–1998* (Fafo-notat 2000:10)
- Dag Olberg (2000), *Funksjonæravtalene i industrien*. (Fafo-notat 2000:13)
- Torgeir Aarvaag Stokke (2000), «Lønnsforhandlinger og samordning». Vedlegg 1 i NOU 2000:21, *En strategi for sysselsetting og verdiskaping*
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Norske arbeidsgiverorganisasjoner - stabil sentralisering?» SS 9-81 i Carsten Strøby Jensen (red): *Arbejdsgivere i Norden*. København: Nordisk Ministerråd 2000/2001 (NORD 2000:25)
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Strukturendringer blant arbeidstakerorganisasjonene». Artikkel i *Store Norske Årbok*. Kunnskapsforlaget 2001
- Torgeir Aarvaag Stokke (2001), «Medling i de nordiska länderna», i *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, vol 7, nr 2, 2001

Delprogrammet «Avtaleforhold, medlemsutvikling, organisasjonsendringer» som ble startet opp i 2001, har hittil (august 2002) publisert:

Bård Jordfald (2001), *Organisasjoner og tariffavtaler i IKT-sektoren* (Fafo-notat 2001:11)

Dag Olberg (2001), *Medlemmer uten tariffavtale* (Fafo-notat 2001:13)

Dag Olberg (2001), *Nye driftsformer i varehandelen – organisasjonsgrader og avtaleforhold* (Fafo-notat 2001:14)

Bård Jordfald og Dag Olberg (2001), *Avtaleendringer og endringer i arbeidsgiverorganisering – noen illustrasjoner og mekanismer* (Fafo-notat 2001:15)

Heidi Nicolaisen og Dag Olberg (2002), *Avtalt tid? Informantintervjuer og avtaletekster* (Fafo-notat 2002:15)

Standardoverenskomsten og lokal lønnsdannelse

Tema for dette notatet er lokal lønnsdannelse for funksjonærer i bedrifter som kommer inn under Standardoverenskomsten mellom LO-forbundet Handel og Kontor (HK) og Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO). Søkelyset rettes mot lokale lønnsforhandlinger som institusjon. Tre sentrale elementer i den lokale lønnsdannelsen vektlegges:

- Valg av lønnssystem
- Den lokale forhandlingsordningen
- Holdninger til lønnsfastsettingssystemet blant lokale HK-tillitsvalgte

Notatet er en videreføring av en kvalitativ undersøkelse som ble gjennomført i 2000/2001 om sammenheng mellom sentrale avtaler og lokal lønnsfastsettelse for funksjonærer på ulike overenskomster.

Notatet er basert på en surveyundersøkelse blant lokale HK-tillitsvalgte i et utvalg bedrifter som er bundet av Standardoverenskomsten.