

# Veileder lokale forhandlinger for hotell- og restaurant

Oslo, 11.05.17

Denne veilederen sendes virksomheter omfattet av [Landsoverenskomst for Hotell- og Restaurantvirksomheter](#), som skal gjennomføre lokale forhandlinger etter at Virkes sentrale (samordnede) mellomoppgjør er gjennomført og resultatet vedtatt (vedtakelse 18. april 2017).

Overenskomsten, protokoll fra det sentrale mellomoppgjøret, samt siste Tariffnytt (bl.a om nye satser og garantilønnsjusteringen) finner dere [her](#) (se særlig [Tariffnytt nr 12-2017](#), inkludert [vedlegg med satser](#)).

De sentrale parter *kan* i enkelte oppgjør fastsette hvor stor pott/hvor mye penger som skal brukes til lokale forhandlinger. De gangene det gjøres slik er det spesifisert i protokollen for de sentrale forhandlingene. Deretter forhandler de lokale partene på den enkelte virksomhet om hvordan pengene skal fordeles mellom arbeidstakere eller grupper av arbeidstakere omfattet av overenskomsten.

*Det er ikke spesifisert en pott/ramme som skal fordeles lokalt i Virkes mellomoppgjør for 2017, men det ligger likevel i overenskomsten en plikt til å gjennomføre lokale forhandlinger.*

Det betyr at alle virksomhetene skal forhandle på fritt grunnlag – både om den totale rammen og om fordelingen av denne i det lokale lønnsoppgjøret. Det er likevel slik at virksomhetene skal og bør forholde seg til

- a) at tilleggene gitt sentralt – herunder garantitilleggene – medfører en *kostnad* som må beregnes (økning av lønnsmassen lokalt) for deres virksomhet, og
- b) at resultatet i det såkalte frontfaget legger klare føringer på det arbeidsgivere og arbeidstakere lokalt kan forvente og kreve i total lønnsøkning.

# Overenskomstens bestemmelser om lokale forhandlinger

For Virkes medlemmer innen tariffområdet *Hotell og restaurant* reguleres lokale forhandlinger i overenskomstens § 3.1 – se under – viktige punkt understreket.

## § 3.1 Lokale forhandlinger

1.1 Arbeidstakere skal etter *kompetanse, dyktighet, praksis, ansvar og jobbinnhold* avlønnes ut over minstelønnsatsene

1.2 Det skal årlig, etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger. *Tidspunkt for gjennomføring av forhandlingene fastsettes på den enkelte bedrift. Lokale tillegg etter denne bestemmelse skal, uavhengig av tidspunkt for forhandlinger, gis med virkning fra 1. juli.*

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

*Til forhandlingene skal tillitsvalgte utleveres ajourført liste over samtlige arbeideres individuelle timelønn. Ved bedrifter/avdelinger hvor lønnsystemet ikke gir oversikt over de enkelte arbeideres timefortjeneste, skal tillitsvalgte likeledes utleveres slike lister, eventuelt det nødvendige materiale for utregning av timefortjenesten. Slike lister/materiale skal ikke inneholde andre opplysninger enn lønnen samt ansettelsesdato.*

*Bedriften skal også foreta en lønnsvurdering av arbeidstakere som er fraværende på grunn av foreldrepermisjon.*

Partene er enige om at kvinner og menn etter Riksavtalen under ellers like vilkår skal vurderes likt, så vel fortjenestemessig som faglig.

Dersom partene etter gjennomgangen i henhold til ovenstående konstaterer at det foreligger forskjellsbehandling pga. kjønn, skal forskjellsbehandlingen rettes opp.

Hvis den enkelte arbeidstaker mener det er urimeligheter tilstede som gir grunnlag for fornyet vurdering av den individuelle timelønn, kan tillitsvalgte ta saken opp med bedriftsledelsen representant. Dette gjelder alle som omfattes av denne overenskomst.

*I bedrifter som er organisert i kjeder, eller inngår i konsern skal kjeden avgjøre om forhandlingene etter dette punkt skal skje på hver enkelt bedrift eller samlet og sentralt for hele kjeden. I sistnevnte tilfelle velger kjedens tillitsvalgte inntil 3 personer blant kjedens tillitsvalgte som skal representere de organiserte i forhandlingene.*

For øvrig vises til Hovedavtalens regler.

# Prosess lokale forhandlinger

## 1. Forberedelser - kartlegging

- a. Hvem og hvor mange skal være med fra arbeidsgiversiden? Dette vil kunne variere, men to til fire personer er vanlig.
- b. Når ønsker dere at forhandlingene skal gjennomføres? Finn noen alternative tidspunkt som passer dere – forhandlingsdag og et planleggingsmøte. Forhandlingene bør kunne gjennomføres på noen timer, og én forhandlingsdag vil som regel være tilstrekkelig.
- c. Start arbeidet med å sammenstille lønnsopplysninger for alle som er omfattet av overenskomsten – både for å kunne dele dette med de tillitsvalgte, og for å kunne foreta egne beregninger. Noen simuleringer av mulige tilbud (kroner eller prosent) er nyttig/nødvendig å ha klart på forhånd.
- d. Sett opp utkast til protokoll – hvor kronebeløp/prosent, osv. kan fylles inn under forhandlingene.
- e. Start forberedelser til argumentasjon knyttet til det dere mener kan tilbys (samfunnets lønnsutvikling, frontfagsrammen, lønnsomhet, handlingsrom etter de sentrale tilleggene – evt ønsker om ulik prioritering mellom ulike grupper).

## 2. Kontakt tillitsvalgte for å avtale planleggingsmøte

På møtet *skal* dere avtale tidspunkt for og deltakelse (se vedlegg om forhandlingsdelegasjonene) i forhandlingene. Videre *kan* dere også gjøre avtale om annet som er relevant for forhandlingene, for eksempel:

- a. Et forberedende møte for å gjennomgå lønnsdata – for å bli enige om hvem som omfattes og måten oppgjøret skal beregnes (dette kan selvsagt også – etter avtale – gjøres/påbegynnes i selve planleggingsmøtet).
- b. Prosess før og under selve forhandlingene – om de tillitsvalgte skal oversende skriftlige krav på forhånd, overlevere og presentere i oppstartsmøtet – eller om man i hovedsak skal basere seg på muntlig presenterte justeringer av første krav og tilbud (merk imidlertid at man ved uenighet skal effektivere «arbeidsgivers siste tilbud», så som et minimum må både første og siste tilbud overleveres skriftlig).

Det skal skrives protokoll fra det forberedende møtet.

## 3. Gjennomføring (se vedlegg for mer utfyllende informasjon og forklaringer):

- a. Inviter til selve forhandlingene – sett av greit med tid – se punkt 1
- b. Åpningsmøte i plenum, deretter
- c. delegasjonene «trekker seg tilbake», så avholdes særmøter, møter i et «engere utvalg» og dialog mellom forhandlingslederne.
- d. Ytterligere plenumsmøter avholdes ved behov – og som et minimum også ved avslutning av forhandlingene.
- e. Praktisk – minimum to møterom (lokaler for motparten også)
- f. Eventuelt mat og drikke

For utfyllende informasjon om lokale forhandlinger **generelt**, se vedlegg

## FAQ

### 1. Når kan lokale forhandlinger påbegynnes?

- Når som helst, etter at det sentrale oppgjøret mellom Virke og forbundene/hovedorganisasjonene er gjennomført og vedtatt. Alle *lokale* tillegg skal gis virkning fra 1. juli, uansett når forhandlingene gjennomføres.
- Dette betyr at forhandlingene ikke *må* gjennomføres før 1. juli – og at de tillitsvalgte ikke ensidig kan kreve et gitt tidspunkt for forhandlingene.
- Det er arbeidsgiver (først og fremst) som beslutter når det er mulig/hensiktsmessig å gjennomføre forhandlingene, men beslutningen må selvsagt fattes i dialog med de tillitsvalgte.

### 2. Hva betyr det at reelle lokale forhandlinger skal gjennomføres?

- Dette betyr at det skal presenteres minst ett krav/tilbud (kan være null), og at det gjøres en seriøs vurdering av ulike mulige resultat – dvs ramme/lønnstillegg.
- Underforstått – dersom krav avvises skal det begrunnes, og alle parter krav og argumentasjon skal bli hørt.
- Det at arbeidsgiver ikke beveger seg etter et første tilbud tolkes noen ganger av arbeidstakersiden som at det ikke har vært reelle forhandlinger. Dette er etter Virkes klare oppfatning ikke riktig – se første punkt over.

### 3. De lokale forhandlinger føres på bakgrunn av fire vilkår; Bedriftens økonomi, konkurranseevne, produktivitet og fremtidsutsikter. Hva kan de tillitsvalgte kreve fremlagt knyttet til disse fire vilkår?

- Formelt og generelt: Hovedavtalens samarbeidsbestemmelser om informasjon, samarbeid og medbestemmelse (kap IV) – som bl.a presiserer at det (generelt) må legges til rette slik at de enkelte medarbeidere, eventuelt gjennom deres tillitsvalgte, kan få reell innflytelse på bedriftens alminnelige arbeid med bl.a. å øke effektiviteten, nedsette driftsomkostningene, bedre bedriftens konkurranseevne, utnytte ny teknologi og lette nødvendig omstilling.
- For forhandlinger spesielt er det ingen formalisert liste over opplysninger som må deles, ut over lønnsdata/-lister – men det vil selvsagt i mange tilfeller være helt nødvendig å dokumentere forhandlingsutspill som knyttes til virksomhetens økonomi med for eksempel regnskapstall, e.l. Alle som deltar i forhandlingene har taushetsplikt, og innen rimelighetens grense bør det praktiseres åpenhet rundt faktagrunnlag som er relevant for virksomhetens økonomiske situasjon.

### 4. Kan de tillitsvalgte representere ansatte med annen organisasjonstilknytning?

- Da lønnsoppgjøret her kun omfatter fellesforbundets medlemmer vil dette ikke være en relevant problemstilling. Representasjon av tillitsvalgte inn i de lokale forhandlingene forutsetter at disse ansatte også er tariffbundet. Så lenge de lokale forhandlingene her kun omfatter denne overenskomsten og kun ett forbund (Fellesforbundet) vil eventuelle ansatte som er medlem i andre forbund ikke omfattes av lønnsoppgjøret. Lønnsfastsettelse for øvrige foretas av arbeidsgiver, eller evt i tråd med bestemmelser i de andre tariffavtalene ved virksomheten.

- *Forbehold: Dersom andre forbund har eller får tariffavtale ved bedriften kan de la seg representere gjennom fullmakt. Hvis en tillitsvalgt skal representere andre enn egne medlemmer må dette gjøres ved fullmakt fra den som skal bli representert og tillitsvalgt som har fullmakt må informere arbeidsgiver at han/hun representerer flere.*

**5. Har de tillitsvalgte taushetsplikt om innholdet i forhandlingene?**

- Ja

**6. Hvem skal føre protokoll fra lokale forhandlinger?**

- Arbeidsgiver er vertskap for forhandlingene, og fører protokoll

**7. Hvordan beregnes potten som eventuelt skal fordeles i de lokale forhandlinger?**

- Det er ingen sentralt avsatt pott som skal fordeles.

- Dersom partene blir enige om å beregne en pott – for eksempel som prosentvis andel av total lønnsmasse, skal denne beregnes med utgangspunkt i de personene som omfattes av overenskomsten og lønnsoppgjøret det året. Dere blir også enige om alle/hvilke elementer som skal inkluderes i et slikt beregningsgrunnlag.

**8. Skal alle ansatte medregnes? Også uorganiserte?**

- Nei – når kostnadene (rammen) for oppgjøret skal beregnes er det med utgangspunkt i navnelisten dere har blitt enige om – altså de personene som omfattes av overenskomsten og lønnsoppgjøret det året.

*Forbehold – til spørsmål 7 og 8*

*Her må det også tas hensyn til prinsippene rundt likebehandling og ufravikelighet. Arbeidsgiverne må i mange sammenhenger også gi tillegg til de som er uorganiserte, evt. organiserte i andre forbund som ikke har tariffavtale. Hvis lokale forhandlinger gis til grupper (stuepiker) vil sannsynligvis både kravet om likebehandling og ufravikelighet kunne slå inn (for stuepiker utenfor overenskomsten). Dette betyr at det i kostnadsberegningene må skjeles til konsekvensene av at tillegg evt må gis til andre i virksomheten.*

**9. Kan tillitsvalgte kreve lønnsopplysninger om alle ansatte dvs. også uorganiserte?**

- Overenskomsten spesifiserer at de tillitsvalgte i forbindelse med lokale forhandlinger skal overleveres lister over samtlige arbeideres individuelle timelønn. Listen skal inneholde opplysninger om lønn og ansettelsesdato.

**10. Fra hvilket tidspunkt skal eventuelle lokale tillegg gis?**

- Overenskomsten spesifiserer at tillegg skal gis med virkning fra 1. juli, uavhengig av når forhandlingene gjennomføres (også hvis forhandlingene gjennomføres etter 1. juli)

**11. Hva hvis man ikke kommer til enighet under de lokale forhandlinger. Kan uenighet medføre streik?**

- Nei, da er det arbeidsgivers siste tilbud som gjøres gjeldende.
- Generelt – arbeidstakerne har streikerett i mellomoppgjøret, men kun på den sentrale delen (mellom Virke – LO/Fellesforbundet).

## Vedlegg – generelt om lokale forhandlinger

### Generelt om forhandlinger

Overenskomstperioden er to år. Fullstendig revisjon av overenskomstene (egentlig avtale om ny overenskomst/avtaleperiode) skjer i *hovedoppgjørene* – ved utløp av innværende avtaleperiode. Da forhandler de sentrale parter (Virke og (som hovedregel) hvert enkelt forbund *alle* bestemmelser i overenskomsten. Både avtaletekst (rettigheter og forpliktelser for arbeidsgiver og arbeidstaker) og økonomi kan altså kreves endret.

Midt i avtaleperioden (for andre avtaleår) gjennomføres *mellomoppgjør* hvor det *bare forhandles om økonomi*.

I 2017 er det mellomoppgjør for avtaleperioden 2016-2018.

### Forhandlingsdelegasjoner

Forhandlingene skal føres mellom arbeidsgiver og de arbeidstakerorganisasjonene som har etablert partsforhold til tariffavtalen som gjelder i virksomheten.

Arbeidsgiver bør ha en forhandlingsdelegasjon. Det er vanlig at arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon ledes av daglig leder.

I store virksomheter kan det være naturlig at forhandlingsledelsen er delegert til andre, for eksempel økonomisjef eller HR-sjef. Forhandlingsleder fører ordet og markerer hvilke standpunkt delegasjonen har.

Forhandlingsdelegasjonen bør bestå av minimum 2 personer. Delegasjonen bør ha fullmakt som gir rimelig frihet i forhandlingene til å komme frem til et bindende resultat. De tillitsvalgte bør ha tilsvarende fullmakt. Det er vanlig at også arbeidstakerorganisasjonene har hver sin forhandlingsdelegasjon. En organisasjon kan gi forhandlingsfullmakten til en annen organisasjons forhandlingsdelegasjon. I slike tilfeller er det viktig at arbeidsgiver får skriftlig fullmakt fra de organisasjonene som gir slik forhandlingsfullmakt.

Dersom protokoller fra lokale forhandlinger inngås med det enkelte forbund, lages separate protokoller selv om det har vært felles forhandlinger. Hvem som skal signere, avhenger av hvor langt den skriftlige fullmakten rekker.

### Habilitet

Deltakerne i forhandlingsdelegasjonene må ikke være inhabile. Ingen skal forhandle egen lønn. Hvis det behandles lønnskrav til personer som deltar i forhandlingene, må de fratre mens kravet behandles. Det samme gjelder når det forhandles om lønnskrav for nære relasjoner.

Hvis en forhandlingsberettiget organisasjon bare har ett medlem i virksomheten, må man før forhandlingene starter avklare hvordan forhandlingsretten skal ivaretas. Hvis ikke en annen organisasjon får forhandlingsfullmakt, må arbeidsgiver ivareta den organiserte på samme måte som uorganiserte. Spørsmål om habilitet må tas opp i det forberedende møtet før lokale forhandlinger.

### Taushetsplikt

Det bør avtales i det forberedende møte hvilke retningslinjer som skal gjelde for det som skjer under forhandlingene. Under forhandlingene har alle som deltar taushetsplikt.

Alt som blir sagt under forhandlingene skal forbli mellom de deltagende partene.

## Forhandlingsform

Forhandlingene kan gjennomføres som felles forhandlinger mellom arbeidsgiver og alle arbeidstakerorganisasjonene eller ved at arbeidsgiver forhandler enkeltvis med organisasjonene. Virke anbefaler at den enkelte virksomhet velger den forhandlingsform som partene føler seg mest komfortable med. I små virksomheter kan det være hensiktsmessig med felles forhandlinger. Ellers kan det være mest hensiktsmessig med ett fellesmøte med alle organisasjonene hvor arbeidsgivers første tilbud blir presentert.

Etterpå avholdes møter med den enkelte organisasjon, gjerne etter en oppsatt timeplan. Underveis kan partene be om særmøter. Til slutt har man et fellesmøte for gjensidig økonomisk kontroll av forhandlingsresultatet.

I den grad partene ikke er enige om forhandlingene skal gjennomføres enkeltvis eller som fellesforhandlinger, avgjør arbeidsgiver forhandlingsformen.

## Særmøter

Særmøte er enten et internt møte i delegasjonen eller et møte mellom flere delegasjoner eller forhandlingsledere under forhandlingene.

Enhver part kan på et hvilket som helst tidspunkt under forhandlingene be om særmøte. I særmøter kan eksempelvis temaer som gjelder enkeltpersoner spesielt tas opp.

## Arbeidsgivers forberedelser

Arbeidsgiver må ta stilling til krav de tillitsvalgte eventuelt har sendt inn *før* forhandlingene. I slike tilfeller må det settes av rimelig tid for arbeidsgiver til å gjennomgå disse før første tilbud skal gis. I denne prosessen bør også arbeidsgiver ta stilling til hvilke lønnsjusteringer som er ønskelig fra arbeidsgivers side. Dette er på sett og vis krav fra arbeidsgiver selv om det overfor organisasjonene fremkommer som et tilbud.

Forhandlingsdelegasjonen må være forberedt til å håndtere alle individuelle krav som behandles i de lokale forhandlingene. I den grad forhandlingsdelegasjonen ikke har detaljkunnskaper til å gjøre gode vurderinger, bør avdelingsledere involveres for å gi forhandlingsdelegasjonen den informasjonen de trenger. Når arbeidsgivers første tilbud gis, må forhandlingsdelegasjonen være velforberedt og ha så vide fullmakter at de kan håndtere forhandlingene uten involvering fra andre på arbeidsgiversiden.

## Fremdrift under forhandlingene

Ved de fleste virksomheter er det naturlig å gjennomføre lokale forhandlinger (pr forbund eller sammenslutning) i løpet av en dag (en halv dag / noen timer kan være nok), forutsatt at det i forarbeidet er etablert en noenlunde felles forståelse av tallgrunnet (lønnslist/-nivå og evt om virksomhetens økonomiske situasjon) og mulighetsrommet (ikke urimelige forventninger til hva som realistisk kan gis/kreves).

Etter at første krav og tilbud er oversendt/presentert og vurdert er det naturlig at arbeidsgiver krever at arbeidstakerorganisasjonene prioriterer sine krav. De prioriterte krav vurderes av arbeidsgiver, som deretter setter fram nye tilbud. De tilbud som nå legges frem, vil derfor være preget av arbeidsgivers vurdering av de krav som arbeidstakerorganisasjonene har fremmet.

NB! *Prosesen med utveksling av krav og tilbud kan foregå på ulike måter.* Dette vil det være naturlig å diskutere i forhåndsdialog og/eller på planleggingsmøtet. Prosessen kan basere seg på at tilbud/krav hovedsakelig utformes skriftlig og/eller suppleres med ett eller flere muntlige «sonderinger» eller tilbud. Det kan dessuten med fordel opprettes én-til-én-dialog med forhandlingsleder hos motparten underveis i forhandlingene, og noen ganger vil det etableres et mer uformelt, mindre forum («engere utvalg») – dette særlig i større virksomheter, hvor forhandlingsutvalget består av flere enn 3-4 personer. I et engere utvalg vil forhandlingslederne typisk suppleres med en nestkommanderende, og evt en ekspert på sentrale temaer (for eksempel en regnemester eller jurist).

Et slikt forum og dialog direkte med forhandlingsleder er nyttig for å kunne gi signaler om mulige nye tilbud/krav uten at det forplikter like mye som det som blir sagt eller overlevert i plenum. Det er selvfølgelig svært viktig også i denne dialogen å opptre redelig og etterrettelig, og ikke love mer enn det man kan forsvare overfor sitt eget utvalg og innenfor forhandlingsmandatet.

Virke vil understreke at det skal føres reelle forhandlinger. Det vil kunne være ulike meninger mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte om hvem som bør prioriteres. Alle parter vil være opptatt av å få gjennomslag for sitt syn, men for å finne gode løsninger er det vel så viktig å lytte til hva motpartene sier.

### Resultat, forhandlingsøkonomi og beregninger

Lønnsoppgjøret kan innrettes slik de lokale parter (arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter) ønsker det. Det kan være:

- Avtale om en samlet økning av virksomhetens totale årslønnsmasse i prosent (ramme). Denne «potten» (i kroner) kan igjen avtales fordelt
  - o Likt til alle (pr årsverk) – et kronebeløp, som da samlet utgjør den avtalte prosentvise årslønnsveksten totalt for alle
  - o Ulikt pr. navngitt person
  - o Ulikt pr. stillingsgruppe, e.l.
  - o Rent arbeidsgiverstyrt – evt med visse føringer avtalt i de lokale forhandlingsutvalgene (for eksempel et minimumsbeløp/-prosent til alle, og resten til fri fordeling)
- Eller man kan avtale konkrete krone- eller prosentvise tillegg pr årsverk. Ved slik avtale må partene – hver for seg eller sammen – ha kontroll på, og regne seg fram til, kostnaden totalt for virksomheten.

Når det regnes på den samlede årslønnsveksten man avtaler/tilbyr/vurderer er det viktig å ta hensyn til andre bidrag til lønnsveksten inneværende år – nemlig glidning og overheng:

#### **Glidning:**

Anslag på *hvor mye lønnsvekst som forventes å komme i tillegg til lønnsoppgjøret.* Typiske elementer som bidrar til glidning lokalt er automatiske opprykk (for eksempel ansiennitet) og strukturendringer gjennom året. Strukturendringer er det at den *gjennomsnittlige* lønnen *pr årsverk* endres som følge av at sammensetningen av ansatte endres gjennom året. Dette kan være fordi høytlønte nyansatte erstatter lavtlønnede, eller at nedbemanninger som gjennomføres hovedsakelig forventes å ramme de lavere lønnede. I sentrale oppgjør anslås glidning vanligvis på bakgrunn av et gjennomsnitt av målbar glidning tidligere år (siste tre år er vanlig).



**Overheng:**

Økning i lønnskostnadene inn i forhandlingsåret som ligger over gjennomsnittet ved inngangen til året. Dette kommer som følge av at lønnstillegg i oppgjøret *forrige kalenderår* ble gitt med virkning sent i året.

Virkningstidspunkt er i Landsoverenskomst for Hotell og Restaurantvirksomheter satt til 1. juli (tillegg får effekt 6 av 12 mnd) for lokale tillegg, mens sentrale tillegg typisk gis med virkning fra 1. april (tillegg får effekt 9 av 12 mnd).

*Eksempel på beregning av overheng (her kun beregnet for (hypotetiske) lokale tillegg i 2016):*

Lønnsmasse ved inngangen til 2016	= 12 mill
Lønnsmasse ved utgangen av 2016	= 12,5 mill

**Tillegg ved lønnsoppgjøret hadde virkning halve året (fra 1. juli), dvs fordeling gjennom året slik:**

Lønnsmasse januar	= 1 mill (12 mill / 12 mnd)
Lønnsmasse februar	= 1 mill
Lønnsmasse mars	= 1 mill
Lønnsmasse april	= 1 mill
Lønnsmasse mai	= 1 mill
Lønnsmasse juni	= 1 mill
Lønnsmasse juli	= 1,042 mill (12,5 mill / 12 mnd)
Lønnsmasse august	= 1,042 mill
Lønnsmasse september	= 1,042 mill
Lønnsmasse oktober	= 1,042 mill
Lønnsmasse november	= 1,042 mill
Lønnsmasse desember	= 1,042 mill

---

SUM månedslønn gjennom året = snitt årslønn	= 12,25 mill
---	--------------

---

Overhenget = DIFFERANSEN mellom årslønn ved utgangen av året (12,5 mill) og gjennomsnittet for året (12,25 mill), og er da:

0,25 mill kroner

I prosent av lønnsmassen man forhandler om i 2017 (12,5 mill):

$(0,25 / 12,5) \times 100 = \underline{1\%}$  (0,98).

Ved beregning av effektene av en prosentvis totalramme må man da ta hensyn til dette. Dvs at ved en «smertegrense»/ramme/tilbud på 2,4 % egentlig kun snakker om et beløp tilsvarende 1,4 % i «friske penger» (NB – husk at kostnadene av allerede gitte *sentrale* tillegg i 2017 og evt glidning også skal til fratrukk, og at overheng for *sentrale* tillegg i 2016 må plusses på i de reelle beregningene av overhenget).

1,4 % utgjør i dette tilfellet 168 000,- (12 mill x 0,014), og dette utgjør altså «friske» (lokale) penger ved et tilbud om totaloppgjør på 2,4 % (sentralt oppgjør og glidning satt til *null* i dette tilfellet).

## Protokoll

Arbeidsgiver skal ferdigstille protokoll fra forhandlingene umiddelbart ved avslutning av forhandlingene (både ved enighet og uenighet). Protokollen skal inneholde informasjon om

- når forhandlingene fant sted,
- hvem som deltok,
- med hvilken hjemmel forhandlingene er ført, samt
- opplysninger om tidligere lønn og avtalt lønn i forhandlingene

Det er viktig at det fremkommer nødvendig informasjon knyttet til ny lønn, slik at det i ettertid ikke er tvil om hva den enkelte har fått i lønnstillegg.

Forhandlingsresultatet kan settes i verk så snart det er praktisk mulig. Det skal ikke foretas noen sentral «godkjenning» av protokollen. Det er heller ikke nødvendig å sende kopi av protokollen til Virke.

### *i. Enighet*

Ved enighet skriver arbeidsgiver protokoll. Det må fremgå klart hva partene er enige om. Protokollen bør som hovedregel skrives umiddelbart etter oppnådd enighet, da forhandlingene ikke er avsluttet før protokollen er undertegnet. Dette hender ikke så sjeldent at det ved protokollskriving avdekkes ulike oppfatninger av resultatet.

Protokollen kontrolleres av forbundet og undertegnes i to eksemplarer. Hver av partene beholder en original.

### *ii. Uenighet*

Dersom arbeidsgiver ikke klarer å oppnå enighet med alle arbeidstakerorganisasjonene skal det likevel skrives protokoll. Arbeidsgiver skriver protokollen og det må gå klart fram hva partene er enige om og hva de er uenige om.

### *iii. Protokolltilførsler*

Partene kan kreve protokolltilførsler. Det er en eller flere parters egne protokollerte utsagn. Det kan for eksempel være misnøye med forhold på arbeidsgiversiden eller begrunnelse for de standpunkt de selv har tatt under forhandlingene. Protokolltilførselen skal bare underskrives av den part som har krevd protokolltilførselen. Den plasseres derfor til sist i dokumentet, etter signaturene til alle partene i forhandlingene.

Protokolltilførsler vil som regel være *ensidig*, som beskrevet over – men kan også være fellesuttalelser om forhold ved forhandlingene som ikke naturlig hører hjemme i selve protokollen (tolkning av bestemmelser, intensjoner for fremtidig samarbeid, e.l.).

## Informasjon etter forhandlingene

Arbeidsgiver har ansvaret for å informere medarbeidere som har fått lønnstillegg i lokale forhandlinger. I tillegg vil ofte organisasjonene orientere egne medlemmer om resultatet, men det er viktig at måten de informerer på ikke kommer i strid med taushetsplikten.

Hvis arbeidstakerorganisasjonen(e) ikke formelt har brutt forhandlingene, har enhver deltaker i forhandlingsdelegasjonen en plikt til å forsvare forhandlingsløsningen som finnes i forhandlingsprotokollen overfor egne medlemmer og andre.

