NHO REISELIV Fellesforbundet

Oppfølging av tariffoppgjøret i 2014 – Riksavtalen og lokale forhandlinger

Bakgrunn

Bakgrunnen for denne utredningen er Fellesforbundets krav i tariffoppgjøret 2014.
I oppgjøret ble partene enige om følgende:
Utvalgsarbeid
De fleste minstelønnsavtaler i LO/NHO-området har bestemmelser vedrørende årlige forhandlinger om lønnstillegg basert på de fire kriteriene, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne. En tilsvarende bestemmelse finnes ikke i Riksavtalen.

NHO Reiseliv og Fellesforbundet er enige om å sette ned et partssammensatt utvalg som innen 1. juni 2015 skal utrede om Riksavtalen skal endres slik at bestemmelsen om lokal lønnsfastsettelse blir mer på linje med vanlige bestemmelser for minstelønnsavtaler.

Utvalget skal også klargjøre hvilke konsekvenser dette vil ha både for bedriftene og for arbeidstakerne.

Spørsmålet om lokale forhandlinger om lønn har også vært tema mellom partene i tidligere tariffoppgjør, men uten at dette har blitt gjenstand for noen videre diskusjoner eller prosesser mellom partene.

For oversiktens skyld tar vi med det konkrete kravet Fellesforbundet fremmet i tariffoppgjøret 2014.

Presisering av krav fra Fellesforbundet til NHO Reiseliv den 21. mars 2014 kl. 10⁰⁰

§ 3.1 Minstelønnssatser

1.1 Arbeidstakere skal etter kompetanse, praksis, ansvar og jobbinnhold avlønnes ut over minstelønnssatsene.

1.2 Det skal årlig, etter at det sentrale oppgjøret for overenskomsten er vedtatt, avholdes reelle lokale lønnsforhandlinger.
Forhandlingene skal gjennomføres på bakgrunn av den enkelte bedrifts økonomiske virkelighet, dvs. etter en samlet vurdering av bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

Til forhandlingene skal tillitsvalgte utleveres ajourført liste over samtlige arbeideres individuelle timelønn. Ved bedrifter/avdelinger hvor lønnssystemet 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.

Arbeidsgruppen har bestått av Clas Delp og Frank Schistad fra Fellesforbundet og Jostein Hansen og Magne Braadland fra NHO Reiseliv. Det har vært avholdt syv møter.

Dokumentet er ført i pennen av både Fellesforbundet og NHO Reiseliv. Innholdsfortegnelsen viser hvilke deler av dokumentet som kommer fra de respektive organisasjoner.

Oslo 27. mai 2015.

Clas Delp
Fellesforbundet

Jostein Hansen
NHO Reiseliv

	Innhold	Forfatter	
	Bakgrunn	felles	...1
1	Hva er lokale forhandlinger	Fellesforbundet	...4
2	Hva kreves for å føre lokale forhandlinger	Fellesforbundet	...5
3	Dagens praksis, og Fellesforbundets ønske om endring	Fellesforbundet	...6
4	Konsekvenser for de sentrale forhandlingene	Fellesforbundet	..7
5	Lokale forhold – hva vil endres?	Fellesforbundet	...8
6	Ulike modeller for forhandlingsmekanismer	Fellesforbundet	...9
7	Kort om bransjen	NHO Reiseliv	..10
8	Om lokale forhandlinger – arbeidsgiversidens vurdering	NHO Reiseliv	..12

Fellesforbundets synspunkter

1. Hva er lokale forhandlinger

En rekke tariffavtaler inneholder bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger. I privat sektor er hovedregelen at det føres frie forhandlinger ut i fra kriteriene økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne. En del overenskomster har også bestemmelser om sanksjoner dersom de lokale forhandlingene ikke fører frem til enighet.
I denne typen forhandlingsregime fastsettes ikke det ikke økonomiske rammer for lokale forhandlinger sentralt. I de sentrale forhandlingene stipuleres det derimot en forventet lokal lønnsvekst når rammen for oppgjøret vurderes. For å gjøre en slik stipulering må partene samlet sett ha muligheten til å forespørre et representativt utvalg av klubber og bedrifter om forventet resultat av de lokale forhandlingene.

I andre tariffområder er det vanlig å fastsette en pott til lokal fordeling. I de sentrale forhandlingene kan det enten fastsettes kriterier for fordeling av den lokale potten eller la fordelingspolitikken fullt ut bli et lokalt forhandlingstema. For Fellesforbundets del er vi bundet i de uttalelser som avgis av LOs representantskap i forkant av oppgjøret. Vedtak i LOs representantskap kan gi føringer som blir bindende prioriteringer også for lokale forhandlinger.
Ved lokale forhandlinger i et slikt regime blir den økonomiske rammen fastsatt sentralt. De lokale forhandlingene vil dreie seg om fordeling av en allerede fastsatt økonomisk ramme. Dersom denne økonomiske rammen skal beregnes bedriftsvis vil lønnsnivået i den enkelte bedrift danne grunnlag for størrelsen på den lokale potten til fordeling. De lokale tilleggene som gis vil da variere fra bedrift til bedrift ut i fra lønnsnivå, selv om den samme rammen legges til grunn.
Det er også mulig at partene i de sentrale forhandlingene fastsetter et bestemt beløp det skal forhandles om lokalt. (f.eks. likelønnspotten ved oppgjøret i 2010) Den økonomiske størrelsen på lokale tillegg vil da bli tallfestet og kostnadsberegnet i det sentrale oppgjøret. Forhandlingene på den enkelte bedrift vil med en slik ordning kun dreie seg om fordeling av det fastsatte beløpet.

Fellesforbundets utgangspunkt er at lokale forhandlinger på Riksavtalens område skal skape en lokal lønnsdannelse i tillegg til det som gis av generelle tillegg i de sentrale forhandlingene.
Lokale lønnstillegg vil da bli differensiert mellom bedriftene ut i fra bedriftenes økonomi, produktivitetsutvikling, fremtidsutsikter og konkurranseevne. Gjennom reelle lokale forhandlinger skal de lokale partene fritt kunne diskutere for eksempel produktivitetsforbedring, utvikling av produkter eller økt salg i et aspekt der målet er å gjøre bedriften og arbeidsplassen mer lønnsom både for eieren og de ansatte.

Andre ordninger som resultat av lokale forhandlinger kan være av mer varig karakter. Slike ordninger eller lønnssystemer må ha lengre varighet enn det enkelte avtaleår dersom bedriften for eksempel skal kunne bruke det som et konkurransefortrinn i

rekrutteringsammeheng. Belønning av kompetanse, bedriftsansiennitet, relevant praksis eller bestemte yrkesgrupper etc. vil da kunne brukes i stillingsannonser og ved kontraktsinngåelse.
Slik Riksavtalen er bygget opp per i dag er det ingen hindringer i veien for å lage egne lønnssystemer i bedriften. Avtalens minstelønnssatser, og minstegarantier for lønn ut over minstelønn for ansatte med lang bedriftsansiennitet, er kun garanterte minstesatser. Alt dette kan avvikes med ulik innretning og formål så lenge minstenivået blir ivaretatt.

2. Hva kreves for å føre lokale forhandlinger

Selve regimet for gjennomføring av lokale forhandlinger kan etableres gjennom nye bestemmelser i Riksavtalen, men vel så viktig vil det være å etablere en kultur for lokale forhandlinger.
En slik kultur vil ikke oppstå av seg selv. Ved lokale forhandlinger er det viktig med åpenhet om bedriftens situasjon, slik at begge parter kan gjøre grundige vurderinger både før, under og etter forhandlingene.
For de tillitsvalgte er det avgjørende med forankring hos egne medlemmer. Medlemmene må ha både kjennskap til bedriftens økonomiske situasjon og eierskap til de kravene som fremmes og forhandles om. For å få til dette kreves det at tillitsvalgte har tilgang til riktig og tilstrekkelig informasjon. Per i dag opplever vi at mange tillitsvalgte ikke en gang får tilgang til regnskapstall i egen bedrift, noe som forteller oss at vi har en lang vei å gå for å få en åpenhetskultur mellom de lokale parter.

Fellesforbundet og NHO Reiseliv må både sammen og hver for seg bidra til at det etableres en åpenhetskultur og en kultur for gjennomføring av lokale forhandlinger.
Partene driver opplæring i lov- og avtaleverket for sine respektive medlemmer. Dersom det etableres et regime for lokale forhandlinger vil det være helt avgjørende at dette blir et sentralt tema i den opplæringen som drives.

Hvilken grunnlagsdokumentasjon som rent faktisk må fremlegges avhenger av hvilken innretning regimet for lokale forhandlinger skal ha. En avtaleregulering av lokale forhandlinger bør derfor også angi hvilke lønnsopplysninger som skal fremlegges i forhandlingene.

3. Dagens praksis, og Fellesforbundets ønske om endring

Utviklingen av Riksavtalens minstelønnssatser er per i dag den største driveren for lønnsutvikling i bransjen. Selv i bedrifter som ikke er bundet av Riksavtalen er det vanlig at minstelønnssatsene blir fulgt.
Lokal lønnsdannelse bidrar også til en del av lønnsutviklingen, men dette er ikke av så stor, eller uforutsigbar, størrelse at det gir store utslag for helheten.

I dagens Riksavtale skal det i følge bestemmelsene avholdes en årlig konferanse om prinsipper for lønnsfastsettelse i bedriften. Utgangspunktet er at arbeidstaker etter dyktighet, praksis og utdanning skal lønnes ut over minstelønn. I tillegg har Riksavtalen bestemmelser om likeartet praksis som grunnlag for lønnsfastsettelse.

Vår erfaring er at den årlige lønnskonferansen sjelden blir avholdt. Det er også forsvinnende få bedrifter som har avtalte kriterier for hvordan lønnsfastsettelse skal gjøres. Dette gjelder både for kriteriene om dyktighet, praksis og utdanning, og for likeartet praksis.
Garantibestemmelsen om minstetillegg ut over tariffsatsene for ansatte med 10, 15 eller 20 års bedriftsansiennitet blir ofte brukt som "tillegg" som gis først ved oppnådd ansiennitet. Intensjonen i denne avtalebestemmelsen er at ansatte i løpet av årene skal gis tillegg ut over minstelønn, og at garantibestemmelsen slik sett bare skal være en minstegaranti for hvor mye den enkelte skal ha oppnådd av personlige tillegg innen de har opparbeidet seg 10, 15 eller 20 års ansiennitet i bedriften.

Mange bedrifter forholder seg også til dagens minstelønnssatser som om det er et normallønnssystem. I prinsippet er dette et brudd på Riksavtalen, men dessverre blir det "akseptert" at til og med store kjeder/konserner systematisk gjennomfører brudd på tariffavtalen.

Andre bedrifter skiller mellom ulike yrkesgrupper. De gruppene hvor det er god tilgang på arbeidskraft lønnes som om Riksavtalen var en normallønnsavtale. Mens for grupper hvor det er mangel på kvalifisert arbeidskraft gis personlige tillegg ut over minstelønn.
Å utøve lønnspolitikk gjennom individuelle avtaler, enten ved nyansettelse eller ovenfor enkeltmedarbeidere som krever høyere lønn, gir ingen helhetlig lønnspolitikk i den enkelte bedrift eller i bransjen.
Situasjonen på arbeidsmarkedet og tilgangen på kvalifisert arbeidskraft vil alltid variere over tid. Dersom det er mangel på visse typer den arbeidskraft bedriften vil lønnsnivået ved nyansettelse presses opp. Det er en naturlig og forståelig mekanisme for de fleste. Men når en høyere "markedslønn" for ulike faggrupper kun gjøres gjeldende for nyansatte kan det skape store skjevheter i lønnsnivået internt i en bedrift. I ytterste konsekvens vil nyansatte få en høyere lønn enn ansatte med lang praksis/bedriftsansiennitet.
Personlige tillegg til enkeltansatte (allerede ansatt), uten at dette er satt i system, vil også kunne gi den samme skjevheten internt i en bedrift. Her kan eksempelvis personlige relasjoner, "trusler" om å slutte i jobben eller andre individuelle årsaker være utslagsgivende

for personlige tillegg. Slikt skaper ofte misnøye innad mellom ansatte. Selv små forskjeller, som ikke kan begrunnes, kan skape arbeidsmiljøproblemer i en bedrift.

Både innføring av reelle lokale forhandlinger om lønn eller en strengere etterlevelse av dagens bestemmelser i Riksavtalen, vil kunne endre uheldige sider av dagens praksis. Fellesforbundet har gjennom sitt krav i tariffoppgjøret 2014 åpnet for at mer av lønnsutviklingen skal basere seg på lokale prosesser. Samtidig er kravet også et tydelig signal om at dagens system og praksis ikke er godt nok egnet til å oppnå dette.

4. Konsekvenser for de sentrale forhandlingene

Forholdet til løsninger som skapes i frontfagsoppgjøret
Det generelle tillegget fra frontfagsforhandlingene har normalt sett blitt gjennomgående for alle påfølgende oppgjør, også for Riksavtalen. Dette vil ikke endres som en følge av lokale forhandlinger.
Andre spørsmål som finner sin løsning i frontfagsforhandlingene, og som er ment gjennomgående løsninger, vil heller ikke påvirkes av endringer i forhandlingsregimet for lønn.

Forhandlinger om konkrete endringer i Riksavtalen
Tekstmessige endringer i Riksavtalen vil forhandles på vanlig måte i det sentrale oppgjøret. Grunnlaget for slike forhandlinger vil være krav reist fra partene i det enkelte oppgjør.

Regulering av minstelønnssatser
Ut over garantiordningen er det ingen fastlagte reguleringsmekanismer for minstelønn i Riksavtalen per i dag. Hvorvidt generelle tillegg og evt. lavlønnstillegg skal gis både individuelt og på satser avgjøres i forhandlingene det enkelte år.

Reguleringsprotokoll for diverse satser i Riksavtalen
Dagens reguleringsprotokoll bygger på flere tidligere protokoller om regulering av diverse satser i Riksavtalen. Enkelte satser heves med utgangspunkt i det generelle tilleggets størrelse, mens heving av satser for ubekvem arbeidstid "finansieres" ved bruk av deler av garantitillegget.
Så lenge garantiordningen videreføres er det ingen automatikk i at reguleringsprotokollen må endres. Men det vil være naturlig at partene må vurdere reguleringsprotokollens innhold dersom Riksavtalen endres betydelig.

Dagens garantiordning
Dagens garantiordning beregnes sentralt og legges på (nesten alle) minstelønnssatsene i avtalen. Dagens garantiordning kan slik sett videreføres uten endringer siden den kun har betydning for minstelønnssatser og ikke individuelle tillegg.

5. Lokale forhold – hva vil endres?

Eksisterende lokale lønnsavtaler, særavtaler, bonusordninger etc.
Allerede etablerte avtaler påvirkes ikke direkte av en endring i Riksavtalen.

Produktivitet og effektivisering
Dette vil være en naturlig del av forhandlingsdiskusjonen dersom det legges opp til et system med "frie forhandlinger". Dersom beløp/"pott" fastsettes sentralt vil ikke produktivitetsforbedringer bli en like naturlig del av forhandlingene lokalt.

Muligheten for "sentrale forhandlinger" i kjeder/konsern
Forhandlingsretten etter Hovedavtalen ligger der hvor tariffavtalen er opprettet. Per i dag er det ingen kjeder/konsern som har opprettet tariffavtalen på konsernnivå.
Forhandlingsrett hjemlet i tariffavtalen kan derfor kun tillegges et annet nivå dersom dette er avtalt i en konsernavtale.

Avstemning over det lokale resultatet
Med unntak av eventuelle sanksjonsbestemmelser i overenskomsten foregår lokale lønnsforhandlinger både etter gjennomført uravstemning og under fredsplikt.

Sanksjonsbestemmelser
Fellesforbundets krav fra tariffoppgjøret 2014 inneholder ingen sanksjonsbestemmelser.
I en del andre avtaler finnes det bestemmelser om såkalt "dagsing" dersom lokale forhandlinger ikke fører frem. Poenget med slike bestemmelser er at det får en konsekvens for partene lokalt dersom man ikke får forhandlingene i havn.
"Dagsing" vil ikke være et fornuftig virkemiddel i de fleste bedrifter som hører inn under Riksavtalen. Det er en vesentlig forskjell på å sette ned produksjonshastigheten i en industribedrift kontra å servere halvparten av gjestene i en restaurant. Likevel er det slik at et nytt avtaleregime med lokale forhandlinger i Riksavtalen bør inneholde bestemmelser som gir konsekvenser dersom lokale forhandlinger ikke fører frem eller ikke blir avholdt. Først og fremst trenger vi dette som et virkemiddel for å forhindre at man lokalt ikke "unnlater" å gjennomføre forhandlinger bestemt av overenskomsten.

De sentrale partenes rolle i lokale forhandlinger
Ideelt sett skal ikke de sentrale partene ha noen rolle i lokale forhandlinger. Hvilken rolle partene evt. vil måtte ha avhenger av forhandlingsregimet det legges opp til. Dersom partene sentralt skal legge føringer for økonomisk størrelse eller konkrete føringer for hva som skal prioriteres, må dette kunne kontrolleres, eller i gitte tilfeller "overprøves", av de sentrale partene.

6. Ulike modeller for forhandlingsmekanismer

Dagens modell:	Hvordan vi oppfatter at dagens praksis er. Dette er nødvendigvis ikke i tråd med hva Riksavtalen egentlig fastsetter som praksis.
"Frie" forhandlinger:	Lokal lønnsforhandlinger uten at størrelsen på lokale tillegg er gitt av det sentrale oppgjøret.
Bedriftsvis pott:	Potten fastsettes bedriftsvis. Kriteriene for beregning av potten fastsettes sentralt, mens pottens faktiske størrelse blir beregnet i den enkelte bedrift.
Sentralt kronebestemt pott:	Det fastsettes et konkret kronebeløp sentralt, som igjen skal fordeles lokalt.

Avtaleform:	Generelle tillegg:	Minstelønn:	Andre satser/ tillegg/beløp:	Tekst i Riksavtalen:	Forhandle lokal økonomi:	Fastsette lokal pott:	Fastsette kr til lokal fordeling:	Lokal fordeling:
Dagens praksis	S	S	S	S	--	--	--	I
"Frie" forhandlinger	S	S	S	S	L	--/L	--/L	L
Bedriftsvis pott	S	S	S	S	--	S/L	--	L
Kronebestemt pott	S	S	S	S	--	--	S	L

S = sentralt
L = lokalt
I = individuelt
-- = ikke relevant

NHO Reiselivs synspunkter

7. Kort om bransjen

Ifølge SSB (2013) har hovednæringsgruppe hotell og restaurant, næringskode 55, i underkant av 92.000 (96.400 per 1.10.2014) ansatte, fordelt på 11.000 virksomheter.

Flertallet av bedriftene er små eller mellomstore. Bedrifter innen overnattingsbransjen har et gjennomsnitt på 18,5 ansatte per bedrift (2004). Innen restaurantbransjen har en gjennomsnittlig bedrift 7,2 ansatte (2004).

Gjennomsnittsalderen blant arbeidstakere i hotell- og restaurantbransjen er lavere enn i andre bransjer. Ifølge SSB (2014) var nesten 71% av de ansatte under 40 år, hvorav nesten halvparten av disse var under 25 år.

Sysselsatte, Overnatting og servering. 2013		
	Sysselsatte	**Andel av total**
15-24 år	28 825	33,70 %
25-39 år	31 734	37,10 %
40-54 år	17 449	20,40 %
55-66 år	6 415	7,50 %
67-74 år	1 112	1,30 %
Total	85 535	100,00 %

Kilde: SSB

Sysselsatte, Overnatting og servering. 2013	
	Sysselsatte
55 Overnattingsvirksomhet	27 755
56 Serveringsvirksomhet	57 780

Kilde: SSB

Ser en på NHOs statistikk for medlemsbedrifter viser tallene at gjennomsnittsalderen i bransjen er ca. 32 år. Til sammenligning er gjennomsnittsalderen i NHOs industribedrifter ca. 42 år.

Overnatting- og serveringsbransjen preges av at arbeidstakerne foretar hyppige jobbskifter, både mellom bedrifter og inn og ut av bransjen. Det lave aldersgjennomsnittet og hyppigheten av jobbskifter gjør seg også gjeldende for ledere og mellomledere i bransjen.

Deltidsarbeid er utbredt i bransjen. I SSBs lønnsstatistikk for næringsområdet i 2007, var 51 % av grunnlaget basert på deltidsarbeid. Flere ansatte kombinerer dette yrket med f.eks. studier. I tillegg er bransjen preget av sesongsvingninger, og mange ansatte er som følge av dette på midlertidige kontrakter. Disse har gjerne ikke samme tilhørighet til næringen, eller til Norge, som de fast ansatte har.

Ifølge tall fra Fafo (2013) er overnattings- og serveringsvirksomhet en av de bransjene med lavest organisasjonsgrad. Bare 23 % av arbeidstakerne er organisert. Til sammenligning er det for eksempel 55 % av arbeidstakerne som er organisert i næringen Industri, olje og bergverk.

Tabell 1.10 Organisasjonsgrad etter næring. AKU 4. kvartal 2013.

	Organisasjonsgrad	N
Offentlig administrasjon	81	582
Helsetjenester	82	672
Undervisning	80	775
Sosialtjenester	64	1032
Industri, olje, bergverk	55	1003
Finansierings- og forsikringsvirksomhet	58	188
Transport og lagring	55	445
Kultur og annen tjenesteyting	38	245
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	35	450
Informasjon og kommunikasjon	38	325
Bygg, anlegg, elektrisitet og kraft	39	681
Forretningsmessig tjenesteyting og fast eiendom	28	399
Overnattings- og serveringsvirksomhet	23	191
Jordbruk, skogbruk og fiske	(21)	81
Engroshandel	22	339
Detaljhandel	23	697
I alt	52	8125

Kilde: Kristine Neergaard, Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013. N=antall bedrifter i grunnlaget.

På arbeidsgiversiden er organisasjonsgraden også lav.

Bare en mindre andel av bedriftene er tariffbundet. Fellesforbundet har opplyst følgende om tariffavtaleopprettelse innenfor næringen:

Organisasjon:	**Antall:**
NHO Reiseliv	431
NHO Service	293
NHO Mat og Drikke	5
Samfo	14
AAF Sørmarka	1
Direkte avtaler (ingen organisasjon)	73
Sum Riksavtalen	**817**
Virke (Landsoverenskomsten)	32
Sum Riksavtalen/Landsoverenskomsten	**849**

Ifølge NHOs tall er det bare ca. 20 % av medlemsbedriftene innenfor bransjen som er tariffbundet. Tariffavtaledekningen i overnattings- og serveringsbransjen er noe ulik innenfor de forskjellige segmentene. Blant de store hotellbedriftene er avtaledekningen relativt høy, mens i restaurantbransjen er avtaledekningen lav.

Majoriteten av avtaleopprettelsene er på bedrifter med få organiserte ansatte. I hvilken utstrekning de har tillitsvalgte fremkommer ikke av oversikten.

Mange tariffbundne bedrifter innenfor bransjen har ikke tillitsvalgte. Det er høy turnover også blant de tillitsvalgte. I tillegg erfarer mange bedrifter at det er lite engasjement for tillitsvalgtrollen. Dette medfører blant annet at det en mangel på kontinuitet i dialogen mellom ledelse og ansattrepresentanter, i tillegg til kompetanseutfordringer.

8. Om lokale forhandlinger – NHO Reiselivs vurdering

Fellesforbundet har i sine drøftelser som utgangspunkt, at lokale forhandlinger på Riksavtalens område skal iverksettes som et tillegg til de sentrale forhandlingene. Intensjonen skal være å skape en lokal lønnsdannelse i tillegg til det som gis av generelle tillegg i det sentrale oppgjøret. Det legges til grunn at det skal gjennomføres reelle lokale forhandlinger mellom de lokale parter med utgangspunkt i den enkelte bedrifts økonomi, produktivitetsutvikling, framtidsutsikter og konkurranseevne. Blant annet skal de lokale parter fritt kunne diskutere for eksempel produktivitetsforbedring, utvikling av produkter eller økt salg, med den målsetning å gjøre bedriften og arbeidsplassen mer lønnsom både for eierne og de ansatte. Fellesforbundet påpeker at det er viktig at både bedriften og den tillitsvalgte gjør grundige vurderinger før, under og etter de lokale forhandlinger. Videre fremheves det at lokale forhandlinger forutsetter at de organiserte på bedriften har både kjennskap til bedriftens økonomiske situasjon og eierskap til de kravene som fremmes og forhandles om.

Etter *NHO Reiselivs oppfatning* er det en forutsetning for at en slik omfattende og ressurskrevende ordning skal kunne fungere etter hensikten, at det foreligger et godt og robust fundament for samhandling og dialog mellom de lokale parter på bedriftene. Sett hen til ovennevnte gjennomgang av forholdene i bransjen, mener NHO Reiseliv at dette fundamentet i dag ikke er til stede i tilstrekkelig grad. Som beskrevet ovenfor, preges bransjen blant annet av lav organisasjonsgrad og lav tariffavtaledekning, høy turnover og dermed liten stabilitet blant de ansatte og lederne, samt høy andel ansatte på deltid eller midlertidige kontrakter. Dette gjør at det er vanskelig å etablere en kultur for lokale forhandlinger i bransjen.

Tariffbundne bedriftene opplever allerede i dag at det er liten oppslutning og entusiasme rundt tillitvalgtrollen mange steder. NHO Reiseliv er usikker på om en ordning med lokale forhandlinger vil medføre økt interesse for tillitsvalgtrollen. For mange tillitsvalgte vil det antagelig kunne oppleves som svært arbeidskrevende og et stort ansvar å skulle påta seg lønnsforhandling for sine kollegaer.

NHO Reiseliv er også urolig for at en slik omfattende ordning kan bli et argument for at bedrifter velger ikke å organisere seg, herunder at bedrifter vegrer seg for å inngå tariffavtale.

Samlet sett føler NHO Reiseliv at interessen for lokale forhandlinger ikke er der i tilstrekkelig grad, hverken på arbeidsgiversiden eller arbeidstakersiden, til å skulle foreta en så stor omveltning som en slik ordning vil innebære. På dette grunnlag ser NHO Reiseliv det ikke hensiktsmessig å kommentere Fellesforbundets synspunkter nærmere.