

# Arbeidsliv

## Høstens lønnsoppgjør

 JOHN FRAMMER, ADVOKAT OG LEDER I NTFs AVDELING FOR JUS OG ARBEIDSLIV

Etter at partene i norsk arbeidsliv i vår utsatte alle årets lønnsoppgjør til nå i høst, er det i månedene fremover ett spørsmål som dukker opp en rekke steder.

### Er du klar for å gå ned i lønn?

Nei, svarer du sikkert, men det er vel det vi alle må være forberedt på i 2020 og kanskje i 2021 også, eller?

Ledere i en rekke virksomheter har i skrivende stund godtatt lønnskutt på mellom fem og 20 prosent. Og jeg vil tro at de fleste tannlegene i privat sektor vil ha en markant lønnsnedgang i år. Så langt, har vi ikke registret det samme for det ansatte hjelpepersonellet i den private tannhelsetjenesten. Det er kanskje ikke så rart. Det å bli bedt av arbeidsgiver om å gå ned i lønn vil for de fleste oppleves som et ekstremt inngripende tiltak.

Likevel må det kanskje til for å redde virksomheten, og beholde jobben. Og mange vil kanskje si at dette er en del av dugnaden dette også.

Å gå ned i lønn vil for dem med relativt solide lønninger kanskje ikke by på nevneverdige problemer, men for dem med lønninger mellom kr 300 00,- og kr 400 000,- per år kan det virke dramatisk. En forutsetning for å lykkes med en avtale om lønnsnedgang er at alle er med og at alle forstår behovet og begrunnelsen for kuttet. Informasjon og dialog er derfor helt vesentlig.

Lønn er avtalt i den enkeltes arbeidsavtale, og for å kunne gå vekk fra den avtalen må arbeidsgiver drøfte og forhandle med hver enkelt, eventuelt med de tillitsvalgte eller de ansattes foreninger. Hvordan man går frem vil avhenge av hvilke avtaler som ligger til grunn for lønnsfastsettelsen i utgangspunktet. Mange har for eksempel valgt å følge den såkalte mønsteravtalens lønnsnivåer og viser til denne i den enkeltes arbeidsavtale. Uavhengig av om man har det eller ikke, kan arbeidsavtalen under gitte forutsetninger reforhandles.

Om man kommer frem til et forhandlingsresultat vil kunne være helt avgjørende for virksomhetens fremtid. Gjennom

koronakrisen har vi sett at mange virksomheter er gått konkurs og vi har sett at ansatte som ikke har vist forhandlingsvilje om lønnsnedgang, i neste omgang er blitt møtt med permitteringer eller i verste fall nedbemanninger.

Det er dette virkelighetsbildet praksiseierne, de tillitsvalgte og hjelpepersonellet vil måtte forholde seg til, når de møtes til forhandlinger og lønnsamtaler i 2020, og kanskje også i 2021. De store lønnsoppgjørene er utsatt til september, men allerede nå bør de ulike aktørene forberede seg på tøffe forhandlinger. Særlig våre medlemmer i privat sektor som innehar arbeidsgiverrollen.

Anslagene for lønnsoppgjøret og utsiktene for norsk økonomi, som vi ble informert om i vår, er snudd på hodet. Nå forventer vi høy arbeidsledighet, og et stort fall i bruttonasjonalprodukt (BNP). Tannhelsetjenesten vil ikke være upåvirket av dette.

Et klassisk hovedkrav ved lønnsoppgjør er økt kjøpekraft, for å få det må lønnsveksten overstige prisveksten.

### Hva med et nulloppgjør da, vil vi ikke kunne få det i det minste?

I år vil mange tenke «*beholder jeg lønna er jeg fornøyd*», men med den prisstigningen vi kan få på grunn av en ekstremt svak krone, og dermed økte importpriser, kan dette by på problemer. Det er forskjell på å beholde lønna og å beholde kjøpekraften. Skal arbeidstakerne beholde kjøpekraften må lønna justeres i tråd med prisstigningen, og vi får et såkalt nulloppgjør.

De store tariffområdenes lønnsoppgjør er alle flyttet til godt ut i september, men det er usikkert om lønnsoppgjør i den enkelte bedrift i det heletatt blir gjennomført i 2020. Flere sentrale aktører ber om at partene i norsk arbeidsliv tar en fot i bakken, prolongerer tariffavtalene, blir med på dugnaden, og utsetter årets lønnsoppgjør til 2021. Tannlegeforeningen vurderer det samme for «Mønsteravtalen».

Regjeringen derimot, spør i revidert Nasjonalbudsjett (mai) en lønnsvekst på 1,5 prosent.