

Hva er det retningsgivende tall?

Det retningsgivende tall baserer seg på den gjennomsnittlige lønnsøkning som har funnet sted for operatørene i bedriften siden siste foretatte lønnsregulering for arbeidslederne (§ 8 punkt 4).

Det vil si at alle de lønnsjusteringer, som har skjedd for operatørene gjennom året, både innenfor og utenfor deres årlige lønnsoppgjør, lokalt og sentralt, vil påvirke arbeidsledernes årlige lønnsregulering.

Over flere år vil denne ordningen som regel gi en gunstig lønnsutvikling for arbeidslederne.

Garantibestemmelse

Overenskomsten for arbeidsledere har en garantibestemmelse. Den sier at etter ett år som arbeidsleder, skal man ha en lønn som ligger *minst 10 % høyere enn gjennomsnittslønnen* til arbeiderne i bedriften, og også minimum 10 % over de personene han eller hun selv leder. Dette er en *minstelønnsbestemmelse*, og skal ikke fungere som et øvre tak.

Hvordan beregner jeg det retningsgivende tall?

Her er et fiktivt regneeksempel for å finne det retningsgivende tall. Eksempelet viser en lønnsøkning per time for operatørene fra 1.juni 2024 til 1.juni 2025.

Lønnsøkning for operatørene det siste året	Timelønn
01.06.2024 Gjennomsnittlig timelønn for bedriftens voksne arbeidere	200 kr
01.05.2025 Gjennomsnittlig timelønn for bedriftens voksne arbeidere	210 kr
Lønnsøkning	10 kr
Retningsgivende tall = X X % av gammel gjennomsnittslønn = gjennomsnittlig lønnsøkning X % av 200 kr = 10 kr X = 5 %	

- Ta utgangspunkt i gjennomsnittslønnen for *alle* voksne arbeidere på fulltid i bedriften 1. juni i 2024, og deretter gjør du det samme ett år senere (1. juni 2025). Det er ikke nødvendigvis de *samme* personene, noen kan ha begynt og noen har sluttet.
- Så regner man ut den prosentvise lønnsøkningen siden juni 2024.
- Dersom gjennomsnittslønnen for arbeiderne var 200 kroner 1.juni i 2024, men hadde steget til 210 kr ett år senere, så blir 5 % «Det retningsgivende tallet».

Husk

Sentrale tillegg i frontfaget er *ikke* et tillegg for arbeidsledere. Dette ligger jo inkludert i den årlige lønnsstigningen til arbeiderne - og blir med helt av seg selv.

I timelønnen til operatørene, som brukes til beregning av det retningsgivende tall, alle *faste* tillegg som f.eks fagbrevtillegg, ansiennitetstillegg være inkludert.

Men: *Ulempetillegg* som direkte skifttillegg, overtidstillegg og smusstillegg etc. skal holdes utenom.

Merk

Arbeidsgiver kan ikke benytte det retningsgivende tallet som et *gjennomsnitt* for arbeidsledergruppen, for eksempel slik at arbeidsleder X bare får 2,5 %, arbeidsleder Y får 5 % og arbeidsleder Z hele 7,5 %. Tallet gjelder *hver* enkelt arbeidsleder.

Dersom bedriften mener de har grunnlag for å differensiere individuelt i samsvar med Arbeidslederoverenskomsten, vil det komme i *tillegg* til forhandlingsresultatet.

Kan man forhandle frem et annet retningsgivende tall?

Man kan i utgangspunktet *ikke* forhandle seg frem til at det retningsgivende tallet skal være noe annet. Som eksempelet viser, så er dette ren matematikk. Men tallet skal være *retningsgivende*, og derfor *kan* det være mulig å fravike noe forutsatt at det er

- *særlig* grunn til å avvike dette nevneverdig og
- etter *reelle* forhandlinger med deg, som tillitsvalgt.

Forbundet Styrke anbefaler alle medlemmer på Arbeidslederoverenskomsten å følge disse prinsippene for lønnsregulering.

Hva påvirker det retningsgivende tall?

Omfattende strukturelle endringer i arbeidsstokken over kort tid kan gi store utslag for det retningsgivende tall. Dersom *mange* arbeidere slutter eller begynner, vil det nødvendigvis få betydning for gjennomsnittslønnen

fra et år til et annet. Overenskomsten tar ikke hensyn til dette, og noen ganger bør man kanskje vurdere en særlig håndtering av dette.

Alderssammensetningen og endringer med mange eller få nye fagbrevstillegg vil påvirke det retningsgivende tall. Slike naturlige variasjoner korrigerer man normalt ikke for. Og sett over flere år, vil Arbeidslederoverenskomstens regulering av lønn normalt gi en god lønnsutvikling internt i bedriften.

Hva må du huske på som tillitsvalgt?

- Be om å få retningsgivende tall og beregningsunderlag utlevert i god tid før de årlige lønnsforhandlingene.
- Husk at :
 - *faste tillegg* skal som fagbrevtillegg, ansiennitetstillegg o.l er inkludert
 - *variable tillegg* som f.eks overtid og smusstillegg er ikke inkludert.
- Det retningsgivende tall skal beregnes for *hele* bedriften - ikke enkeltvis per avdeling.
- Alle ordinære arbeidsledere på Arbeidslederoverenskomsten skal ha justeringen man kommer frem til.
- Lønnsdifferensiering, justering av skjevheter, endring i stilling eller kompetanse tas utenom den generelle justeringen.