



Fellesforbundet
Styrke og troverdighet

LØNN, KJØPEKRAFT, FORDELING OG VELFERD 2000 – 2014

Innhold

Forord	3
Kap 1: Utvikling i lønn og kjøpekraft i Norge	5
Kap 2: Lønnsutviklingen i Fellesforbundets bransjer	8
Kap 3: Utvikling av minstesatser og garantisatser	12
Kap 4: Allmenngjøring av tariffavtaler	16
Kap 5: Likebehandling av lønns- og arbeidsvilkår for innleide fra bemanningsforetak	22
Kap 6: Arbeidstid, fritid og permisjon. Utvikling i lov- og avtaleverk og velferdsordninger	24
Kap 7: Pensjonsreformen	28

Dette heftet er produsert til landsmøtet i Fellesforbundet 2015.
 Kapittel 1, 2 og 4 er skrevet av eksterne bidragsyttere:
 Roger Bjørnstad, leder, Senter for lønnsdannelse
 Line Eldring, Seniorforsker ved Fafo
 Bård Jordfald, Forsker ved Fafo
 Ragnar Nymoen, forskningsleder, Senter for lønnsdannelse
 Kjell Skjærvø, Fellesforbundet avdeling 603 Oslo Bygningsarbeiderforening

Disse forfatterne er navngitt i begynnelsen av hvert kapittel og forfatterne står ansvarlig for innholdet.
 Fellesforbundet er selv ansvarlig for de øvrige usignerte kapitlene.

Forord

Oktober 2015

Eg har delteke i alle tariffoppgjer på 2000-talet, enten dei har vore forbundsvisе eller samordna. Ved kvart einaste oppgjer har vi oppnådd noko nytt utan å måtte kaste på båten det vi har. Kvar enkelt sak for seg har ikkje alltid vore like stor, men like fullt viktig for mange medlemer. Det er likevel når vi ser enkeltsakene i samanheng over tid, at vi kan danne oss eit større bilde. Har utviklinga gått i riktig retning?

Dette var bakgrunnen for at vi i leiinga i forbundet bestemte oss for å få utarbeidd dette heftet. Dels har vi skrive det ved hjelp av krefter i forbundet sin administrasjon og dels er det skrive av eksterne. Dei kapitla som er signerte står for forfattarane si rekning, medan resten står forbundet for.

Det som slår meg når eg les heftet, er kor sterk reallønsveksten har vore på 2000-talet. På dei 15 åra rapporten omhandlar har løns-takarane si kjøpekraft auka med 42 prosent. Det skuldast at vi ved kvart oppgjer har fått til rimeleg gode tillegg, kombinert med loka-

le tillegg. Men auka kjøpekraft oppnår vi ikkje berre gjennom tillegg. Vi må også ha ein låg prisvekst. Det har også skjedd. På same tid har vi også hatt ein produktivitetsvekst i Norge som gjer at vi kan bere lønsveksten.

Heftet illustrerer også noko som ikkje er så bra. Trass i at vi har lagt vekt på i desse åra å løfte dei lågast lønte gjennom særskilte tillegg, heving av minstesatsar m.m., så har skilnadane mellom dei som tener mest og dei som tener minst innanfor våre område auka. Ikkje dramatisk som i andre land, men likevel ein auke. Vi kan årsake oss med at i dei delane av privat sektor vi ikkje organiserer er skilnadane blitt enno større. Vi kan også vise til at forskjellar kan forklarast med såkalla strukturelle forhold. Det vil blant anna seie at dersom arbeidsplassar i lågløns-område forsvinn og blir erstatta med arbeidsplassar som gir betre avlønning, aukar løningane statistisk sett utan at nokon har fått eit einaste tillegg. Ei anna forklaring kan også liggje at i yrke med stor «turn over» kan lønsutviklinga

vere dårleg for dei som arbeider kort tid, men klart betre for dei som har satsa på å bli verande i yrket. Like fullt: Vi har framleis fordelingsutfordringar.

Ein annan ting som slår meg når vi ser resultata over tid, er det vi har fått til for å leggje til rette for småbarnsforeldre i arbeidslivet. Her har det skjedd ein ikkje så rett liten revolusjon desse åra. Noko har skjedd i lønsoppgjera. På vegne av forbundet er eg særleg glad for den lønna pappapermisjonen som vi fekk i 2012. Men mest har skjedd som resultat av vårt politiske arbeid i lag med mange andre. Her har vi oppnådd resultat våre fagforeiningsvenner i dei fleste andre land berre kan drøyme om.

Eg håper heftet vil gi deg innsikt og kunnskap både om det som har skjedd, men også som inspirasjon for arbeidet vidare. Velferdssamfunnet vårt er som kjent aldri bygd ein gong for alltid.

Arve Bakke
 Leiar i Fellesforbundet



KAP 1. UTVIKLING I LØNN OG KJØPEKRAFT I NORGE

Av Roger Bjørnstad, Bård Jordfald og Ragnar Nymoen

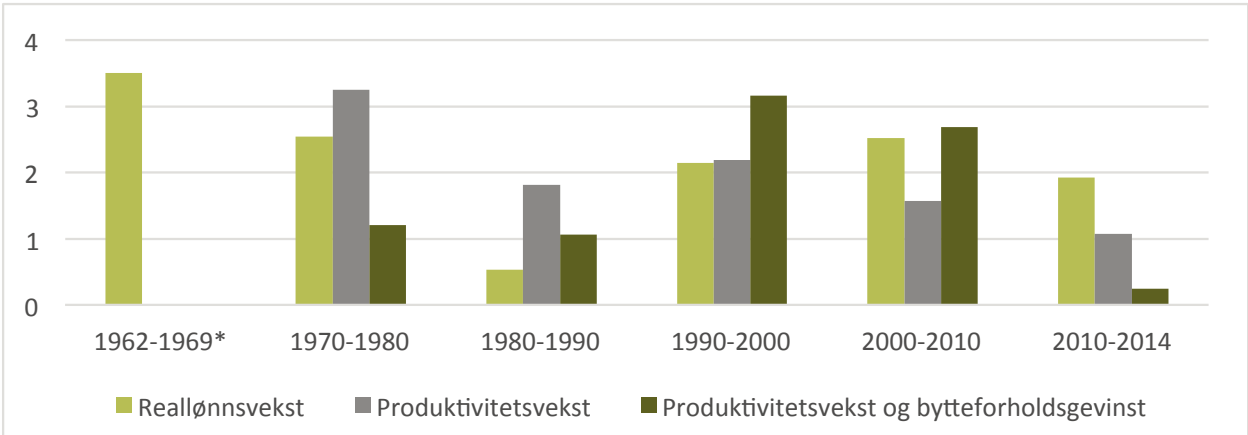
For landet som helhet har 2000-tallet vært preget av god vekst i kjøpekraften. Dette framkommer i figur 1.1, som viser at lønnsveksten på 2000-tallet har vært om lag den samme som på 1970- og 1990-tallet. I figuren vises lønnsveksten fratrullet pris-

veksten – den såkalte reallønnsveksten. Fra 2000 til 2010 økte reallønningene med 2,5 prosent i gjennomsnitt per år. I perioden 2010 til 2014 falt reallønnsveksten til et gjennomsnitt på 1,9 prosent i kjølvannet av finanskrisa.

Gjennom 1980-tallet steg reallønningene årlig, med kun 0,5 prosent i gjennomsnitt. Dette tiåret illus-

trerer at høy lønnsvekst ikke nødvendigvis gir høy forbedring av kjøpekraften. Mens nominell lønnsvekst var på hele 8 prosent årlig i gjennomsnitt det tiåret, var kjøpekraftforbedringen altså kun 0,5 prosent. Til sammenlikning var nominell lønnsvekst 4,4 prosent og reallønnsvekst 2,4 prosent i perioden 2000 til 2014.

Figur 1.1: Gjennomsnittlig årlig reallønnsvekst, produktivitetsvekst og bytteforholdsgevinst**



*Fra Hansen og Skoglund, Økonomiske analyser nr. 5/2003, Statistisk sentralbyrå. **Reallønnsvekst for alle lønnstakere, produktivitetsvekst i Fastlands-Norge og eksportprisvekst på tradisjonelle varer og tjenester minus importprisvekst på alle varer og tjenester. Kilde: Nasjonalregnskapet, Statistisk sentralbyrå

I figur 1.1 vises også inntektsveksten i Norge fordelt på to kilder; produktivitetsvekst og bytteforholdsgevinster. Bytteforholdsgevinster oppstår dersom vår eksport stiger mer i pris enn importprisene. Dersom bedrifter og arbeidstakere skal ha samme inntektsvekst, bør summen av produktivitetsvekst og bytteforholdsgevinster være om lag som lønnsveksten. Vi ser av figuren at det var tilfellet i perioden 2000–2010. Da økte reallønningene i gjennomsnitt med 2,5 prosent,

mens inntektsveksten i Fastlands-Norge var på 2,7 prosent. I perioden etter finanskrisa i 2008 har inntektsveksten falt mer enn lønnsveksten. Det innebærer en klar svekkelse av næringslivets lønnsomhet i perioden.

Dersom vi skuer tilbake til 1970-tallet, ser vi at også det var et tiår med fallende lønnsomhet. Lønnsveksten var langt høyere enn inntektsveksten i Fastlands-Norge. Dette skyldtes store bytteforholdstap. Vi ble altså betalt min-

dre for vår eksport enn hva vi måtte betale for importen i denne perioden.

Bytteforholdstapet fortsatte på 1980-tallet, men den lave reallønnsveksten bidro til en opphenting av lønnsomheten for næringslivet på grunn av produktivitetsveksten. På 1990-tallet og i perioden fram til finanskrisa, snudde dette igjen. Da opplevde Norge store bytteforholdsgevinster. Det er disse gevinstene sammen med høy produktivitetsvekst som har

ORD OG UTTRYKK

Produktivitet: Et mål for hvor mye verdier som skapes per arbeidstime. Defineres som bruttoprodukt (verdiskaping) per timeverk.

Bytteforholdsgevinst: Et mål på de gevinstene et land oppnår i handelen med andre land når prisene på varer og tjenester landet eksporterer, stiger mer enn på varer og tjenester som importeres. Dersom prisveksten på importen overstiger prisveksten på eksporten, oppstår det et bytteforholdstap.

Reallønn: Et mål på lønnstakernes kjøpekraft. For å finne reallønnsveksten fra ett år til det neste, må prisveksten på lønnstakernes forbruk fratrekkes lønnsveksten. Konsumprisindeksen til SSB er et vanlig mål for prisen på lønnstakernes forbruk.

dannet grunnlaget for velstandsveksten blant lønnstakerne i denne perioden.

Ser vi nærmere på 2000-tallet, har disse årene vært preget av høy lønnsvekst og betydelige forbedringer i kjøpekraften, sammenliknet med de fleste av våre handelspartnere. I tabell 1.1 vises årlig vekst i årslønn, i levekostnader og i kjøpekraft for perioden 2000–2015 i landet som helhet. Samlet har lønningene steget med 87,6 prosent, mens levekostnadene økte med 32,4

prosent. Dette igjen betyr at kjøpekraften har økt med 41,7 prosent i perioden.

For årene 2000–2013 steg lønningene i snitt med 4,45 prosent, mens lønnsveksten har vært noe lavere i 2014 og i 2015. Derimot er det mindre endringer i levekostnadene i de siste to årene. Samlet betyr imidlertid også dette at økningen i kjøpekraft er lavest i de to siste årene av perioden, og i 2015 lå økningen for første gang under 1 prosent.

Tabell 1.1: Lønn og levekostnader i Norge 2000–2015. Årlig vekst i prosent.¹

	LØNN	LEVEKOSTNAD	KJØPEKRAFT
2000	4,5	3,1	1,4
2001	5,3	3,0	2,3
2002	5,4	1,3	4,1
2003	4,5	2,5	2,0
2004	3,5	0,4	3,1
2005	3,3	1,6	1,7
2006	4,1	2,3	1,8
2007	5,4	0,8	4,6
2008	6,3	3,8	2,5
2009	4,2	2,1	2,1
2010	3,7	2,5	1,2
2011	4,2	1,2	3,0
2012	4,0	0,8	3,2
2013	3,9	2,1	1,8
2014	3,1	2,0	1,1
2015	2,8	2,1	0,7
Samlet fra 2000–2015	87,6	32,4	41,7

¹ Kilder: SSB Nasjonalregnskapet og Konsumprisindeksen. Lønnsveksten er for påløpt årslønn. Tallene for 2015 er anslag som er publisert i Økonomiske analyser 3/2015 fra SSB.

ELIN JOHANSEN (57), jobber på Ring Alm Tre AS på Nærsøset i Ringsaker kommune. Bedriften er et sagbruk med to høvlerier og med



et eget fingerskjøtingsanlegg. Hun begynte på bedriften i 2007, og etter fem år tok hun fagbrev i trelastfaget. Tidligere jobbet hun innenfor hotell og restaurant, både med servering og matlaging. Nå er hun fornøyd med å ha mer ordnede arbeidstider.

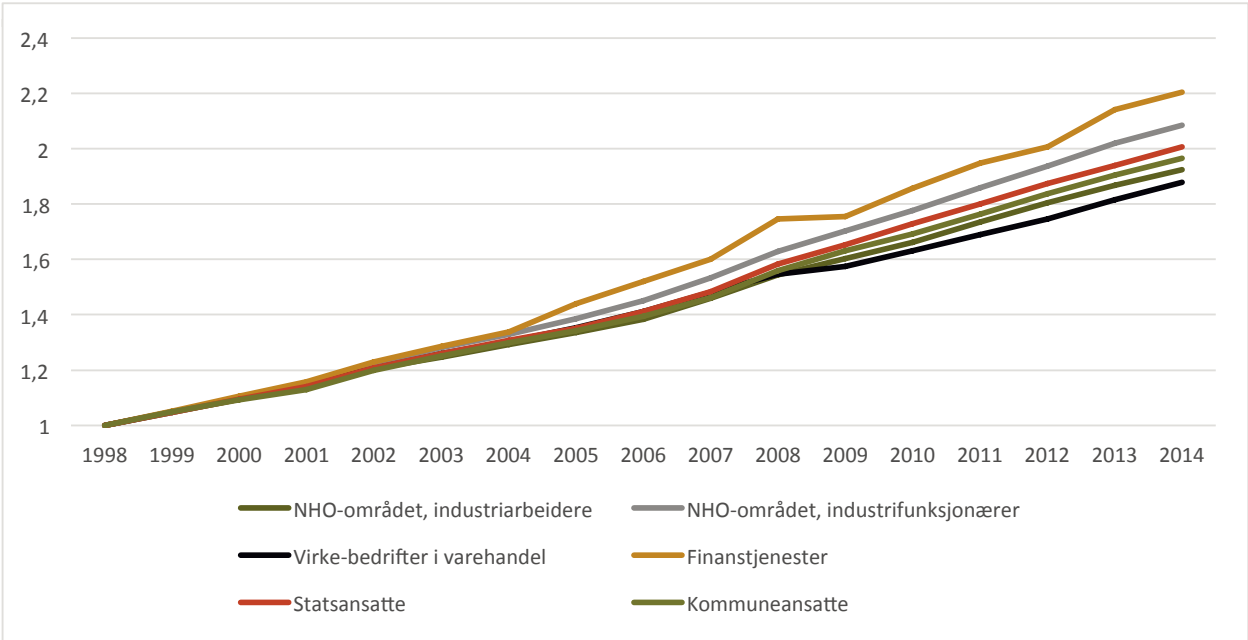
HVORDAN HAR UTVIKLINGEN I DENNE PERIODEN VÆRT FOR DEG PERSONLIG? – De siste åra har minstelønssatsene innenfor byggeindustrien økt, og det har ført til at våre lønninger også har økt. Jeg tror ikke lønningene hadde vært så gode om vi ikke hadde fått heiset opp minstelønssatsene. Lokalt hadde nok mange slitt med å få økt lønnsnivået såpass, hvis ikke de generelle minstelønssatsene hadde økt så mye som de har gjort. Lønnsutviklingen har vært rimelig grei. Vi jobber i et lavtlønnsyrke, men har sett en bedring lønsmessig de siste åra. Det er bra.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAMME UTVIKLING SOM DEG? – Ja, alle har hatt den samme utviklingen her. Vi har fire lønnstrinn for operatørene på bedriften, og med unntak av en ansatt er alle organisert i Fellesforbundet. Det gir oss gode forhandlingskort.

HVA SYNES DU FORBUNDET HAR LYKTES GODT MED? – Jeg synes forbundet har gjort en god jobb for å øke minstelønssatsene, og for å øke lønningene til de lavest lønnede.

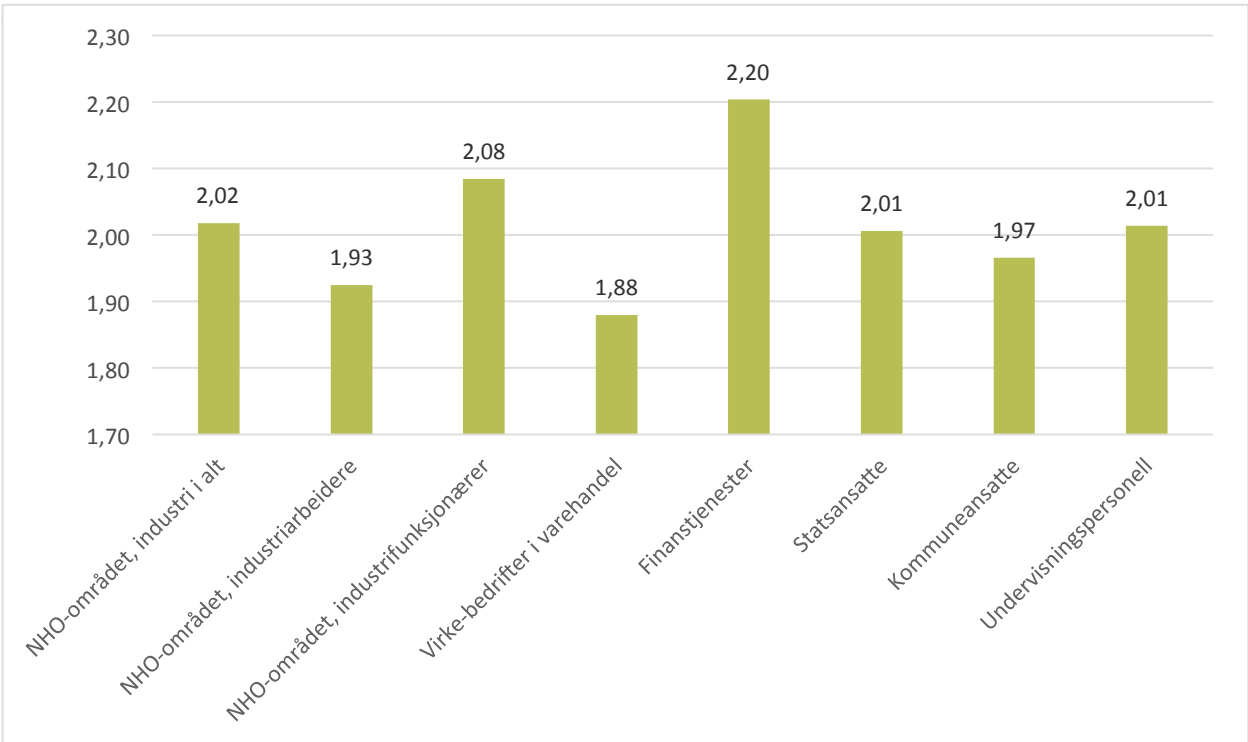
HVA SYNES DU FORBUNDET BØR PRIORITERE I TIDA FRAMOVER? – Forbundet bør fortsatt prioritere de lavtlønte. Få opp minstelønssatsene og allmenngjøre lønninger. Det gir resultater.

Figur 1.2: Årslønn i ulike forhandlingsområder. 1998=1



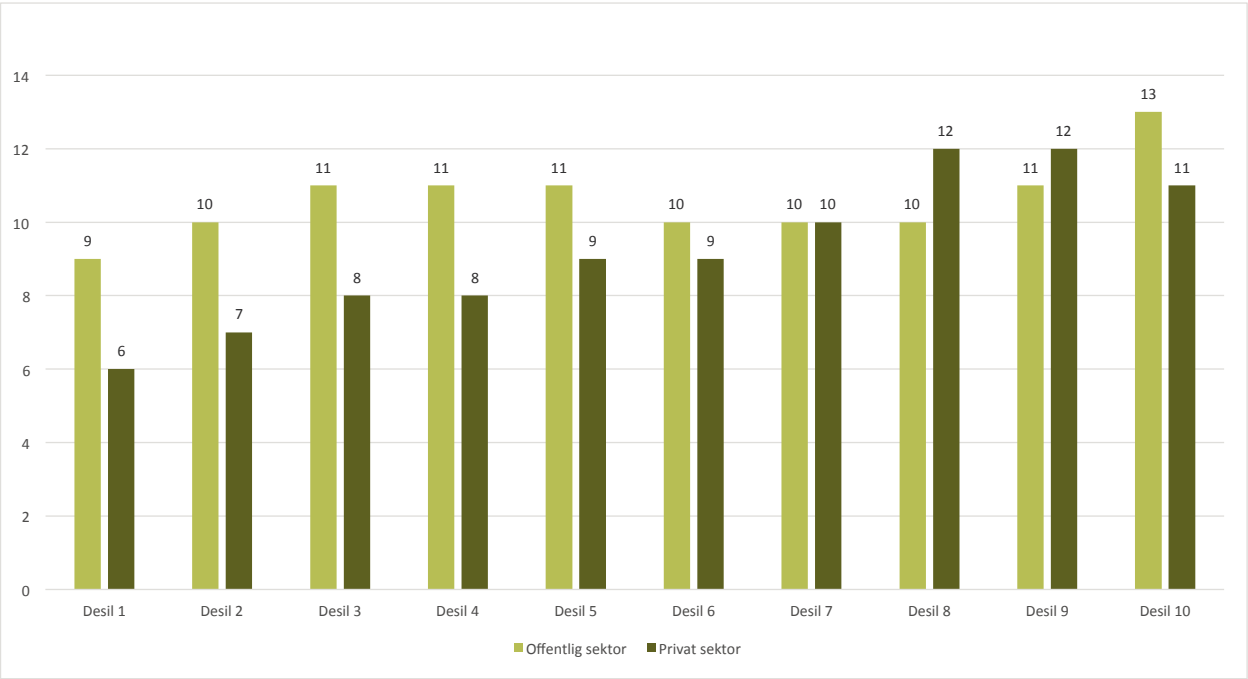
Kilde: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Figur 1.3: Årslønn i ulike forhandlingsområder i 2014. 1998=1



Kilde: Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Figur 1.4: Samlet reallønnsvekst fra 2008 til 2013 fordelt på desilgrupper* i offentlig og privat sektor.



*Desilgrupper viser en oppdeling av de ansatte i ti like store grupper der man rangerer de ansatte etter inntektsnivå. Desilgruppe 1 er de ti prosentene med lavest lønn. Desilgruppe 2 er de neste ti prosentene, etc.
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Velstandsveksten har kommet alle til gode – noen mer enn andre

Figur 1.2 og Figur 1.3 viser at lønnsveksten på 2000-tallet har kommet i alle store avtaleområder. Lønnsveksten har vært svært lik mellom NHO-området i industrien og offentlig sektor. Mens lønnsveksten siden 1998 har vært på 102 prosent i NHO-området i industrien, har lønningene økt med 101 prosent i staten og 97 prosent i kommunene. Innad i industrien har det imidlertid oppstått økende ulikheter mellom arbeiderne og funksjonærene. Mens industrifunksjonærene har oppnådd en lønnsvekst på 108 prosent, har industriarbeiderne fått 93 prosent.

Størst lønnsvekst har likevel kommet blant de ansatte innen finanstjenester. Fra 1998 til 2014 økte lønningene med 120 prosent. Det er særlig i perioden etter 2004 at

lønnsveksten i finansbransjen skjøt fart. Dette henger igjen sammen med høy lønnsomhet i næringen og en stor del av de ansatte på individuelle lønnsavtaler med bonuser. Også lederlønningene har økt mye innen finanstjenester.

I motsatt ende finner vi de ansatte i Virke-tilsluttete bedrifter i varehandelen. Deres lønnsvekst siden 1998 var på 88 prosent. Finanskrisa slo sterkt ut i denne næringen. Blant annet ble deler av faghandelen, som hadde et høyere lønnsnivå enn detaljhandelen ellers, lagt ned.

Figur 1.4 viser samlet reallønnsvekst fra 2008 til 2013 fordelt på grupper etter inntektsnivå i både privat og offentlig sektor. Inntektssinndelingen kalles desilgrupper. Desilgruppe 1 er de ti prosentene med lavest lønn. Desilgruppe 2 er de neste ti prosentene, etc. Vi ser

av figuren at lønnsveksten i offentlig sektor har vært relativt jevnt fordelt mellom de lavest og høyest lønnede i perioden. Likevel er det slik at det er de ti prosentene med lavest lønn i utgangspunktet som har fått lavest lønnsvekst i perioden, med 9 prosent reallønnsvekst. Det er de med høyest lønn som har fått størst reallønnsvekst, med 13 prosent.

I privat sektor er det både større forskjeller og mer markerte forskjeller på lønnsveksten for lavest og høyest lønnede. De ti prosentene med lavest lønn i privat sektor har kun fått 6 prosent reallønnsvekst i disse fem årene. De tretti prosentene med høyest lønn i privat sektor har fått 11-12 prosent. Den sterke innvandringen er trolig en viktig årsak til de økte lønnsforskjellene i privat sektor. Mange innvandrere med lav formell kompetanse har presset lønnsveksten ned i mange lavlønsbransjer.

KAP 2. LØNNSUTVIKLINGEN I FELLESEFORBUNDETS BRANSJER

Av Roger Bjørnstad, Bård Jordfald og Ragnar Nymoen

Lønnsveksten for Fellesforbundets medlemmer kan ha utviklet seg bedre eller dårligere enn det «totalbildet» i tabell 1.1 viste. Ett forhold er den samlede gjennomsnittlige lønnsveksten innenfor et tariffområde, et annet er hvordan veksten fordeler seg mellom ulike arbeidstakergrupper.

Det er SSB sin siste tilgjengelige lønnsstatistikk som ligger til grunn, og denne går dessverre ikke lenger enn til 2012. Videre er det gjort to sentrale avgrensninger. I industrien er det den delen som samsvarer med Fellesforbundets tariffområder som er med, og det er de manuelle yrkene det er gjort analyser på. Ledere, ingeniører og funksjonærer o.l er tatt ut av tallmaterialet, det samme gjelder den delen av industrien som er andre forbund sine tariffområder. Ettersom lønnsstatistikken også har med bedrifter uten tariffavtaler, vil tallene kunne avvike fra satsene i avtalene. Lønnsbegrepet som brukes er brutto timelønn, det vil si at eventuelle variable tillegg (skifttillegg, smusstillegg, bonus m.m) er med, mens overtid er utelatt.¹

Søkelyset er på lønnsvekst og lønnsfordeling. Samtidig er det slik at ikke alt av vekst kan forkla-

res gjennom lønnsforhandlinger. Strukturelle endringer, som nedbemanning eller at de minst lønnsomme bedriftene forsvinner, kan gi økt lønnsnivå på bransjenivå – uten at de som er igjen i bransjen øker sin lønn. Videre vil det i bransjer med stort gjennomtrekk av ansatte kunne være betydelig bedre lønnsutvikling for den stabile arbeidskrafta enn for de som kun er innom en kort periode.

Det er valgt ut tre bransjer hvor Fellesforbundet har mange medlemmer; byggenæringen, industrien og hotell og restaurant. Når det gjelder fordeling av lønnsvekst, er den tatt ut tre steder – eller for:

- Medianen, eller hun som til enhver tid står midt i fordelingen.
- Den høyest² lønnede
- Den lavest lønnede

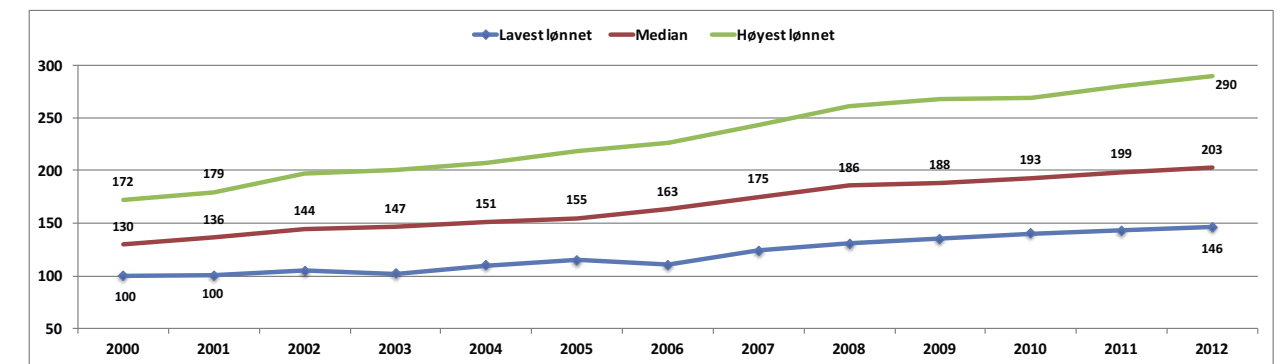
For hotell og restaurant har lønnsstatistikken tall kun fra og med 2001. Siden da har det vært følgende vekst i timelønna for den som til enhver tid står i midten av lønnsfordelingen (median):

Innenfor byggenæringen økte median timelønn fra 136 kroner i 2001 til 203 kroner i 2012, en økning på 67 kroner, eller 49 prosent. Median i industrien økte fra 131 kroner i 2001 til 201 kroner i 2012, det vil si med 70 kroner,

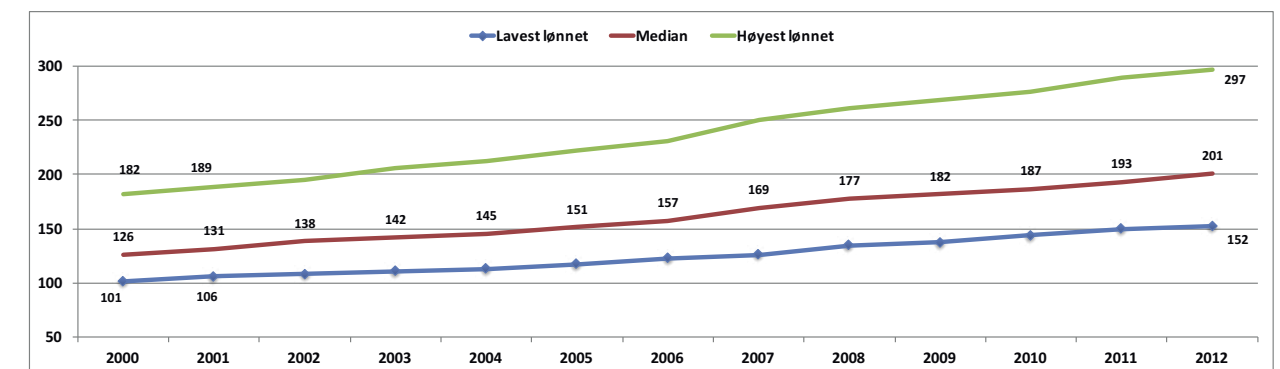
eller 53 prosent. Innenfor hotell og restaurant, som har et stort innslag av deltidsansatte, har medianlønna økt fra 109 kroner i 2001 til 155 kroner i 2012. Dette gir en vekst på 46 kroner, eller 42 prosent. Ifølge Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) er bare halvparten av arbeidstakerne med i lønnsstatistikken fra ett år til et annet innenfor hotell og restaurant, og alderssammensetningen i de NHO-organiserte virksomhetene er høyere enn i hotell og restaurant samlet. De som jobber over flere år og innenfor en tariffbunden virksomhet, kan ha en bedre lønnsutvikling. Ved å se på de heltidsansatte sin lønn separat, går median timelønn i hotell og restaurant fra 114 kroner i 2001 til 168 kroner i 2012, som er en vekst på 47 prosent.

De høyest lønnede innenfor bygg økte sin timelønn med 111 kroner, eller 62 prosent, i perioden 2001-2012. Tilsvarende økte timelønna for de høyest lønnede i industrien med 108 kroner, eller 57 prosent. Innenfor hotell og restaurant økte timelønna til de høyest lønnede med 91 kroner, eller 59 prosent, i samme periode. De lavest lønnede innenfor bygg økte timelønna med 46 kroner, som også er 46 prosent, i perioden 2001-2012, mens de lavest lønnede i industrien økte med 51 kroner, eller 50 prosent. I hotell og

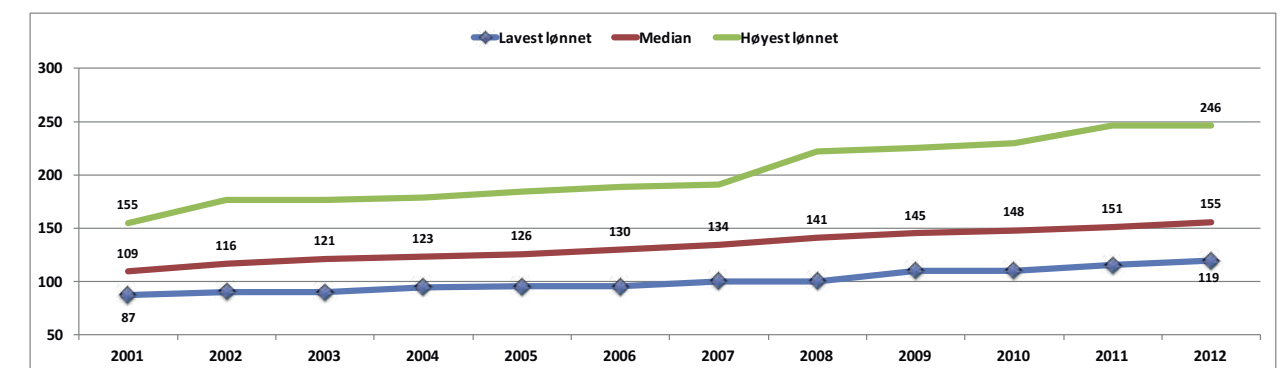
Figur 2.1: Lønnsutvikling for manuelle yrker i byggenæringen. Brutto timelønn. Heltidsansatte over 20 år.



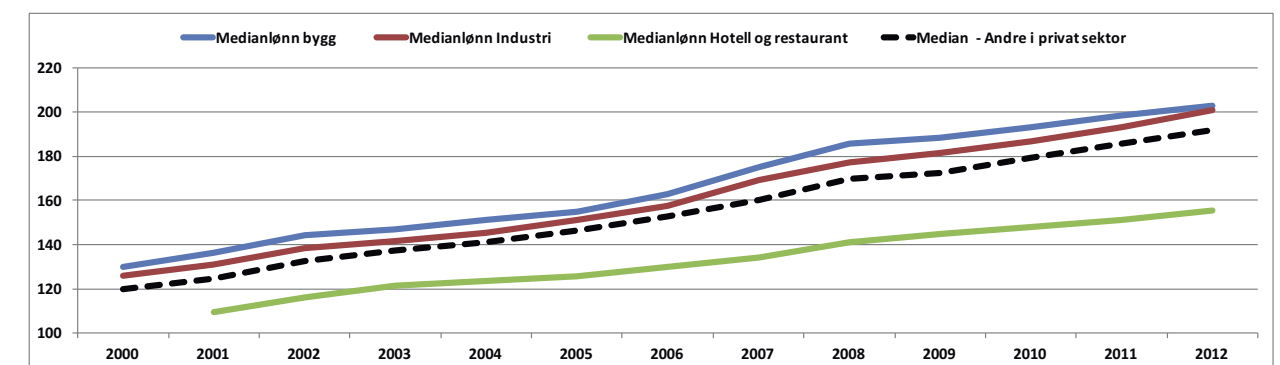
Figur 2.2: Lønnsutvikling for manuelle yrker i industrien. Brutto timelønn. Heltidsansatte over 20 år.



Figur 2.3: Lønnsutvikling for manuelle yrker i hotell og restaurant. Brutto timelønn. Heltid og deltid over 20 år.



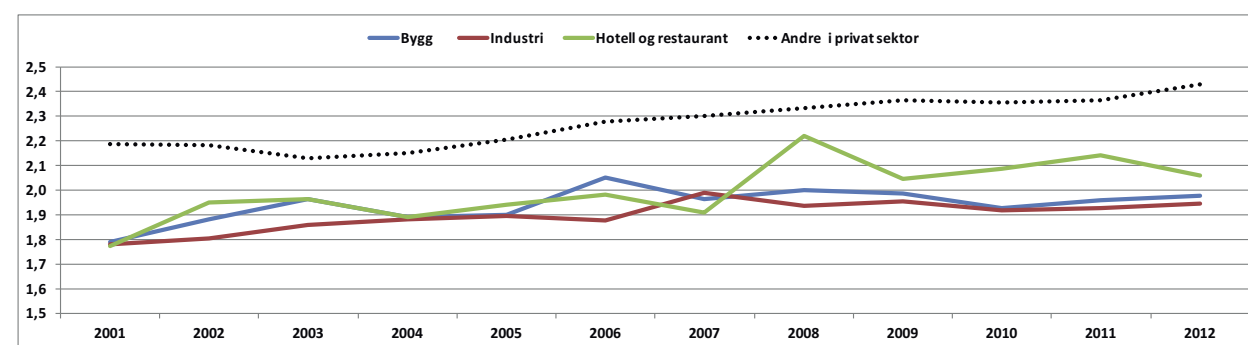
Figur 2.4: Mediantimelønn for Fellesforbundets bransjer og andre bransjer i privat sektor.



¹ Lønnsstatistikken er ikke en statistikk som inneholder lønnsopplysninger over forbundets medlemmer. Det er ikke mulig å skille ut uorganiserte eller medlemmer i andre organisasjoner – eller fra uorganiserte og organiserte bedrifter. Statistikken gir oversikt over alle i næringen eller i bransjen.

² De høyest lønnede er de som har 95 prosent som tjener mindre enn seg, mens de lavest lønnede er de som har 5 prosent som tjener mindre enn seg. Dette er valgt for å ta høyde for eventuelle feilregistreringer helt øverst eller helt nederst i lønnsfordelingen.

Figur 2.5: Forholdstallet mellom lavest og høyest lønnet. Byggenæring, industri og hotell og restaurant. Andre i privat sektor med manuelle yrker. 2001-2012.



restaurant var økningen på 32 kroner, eller 37 prosent.

Hotell og restaurant henger etter i lønnsutviklingen

Figur 2.4 viser mediantimelønn i de tre bransjene; bygg, industri og hotell og restaurant, samt for øvrige bransjer i privat sektor. Medianlønna er høyest i bygg og deretter i industrien. I hotell og restaurant er timelønningene lavest. Dersom vi ser på lønns-

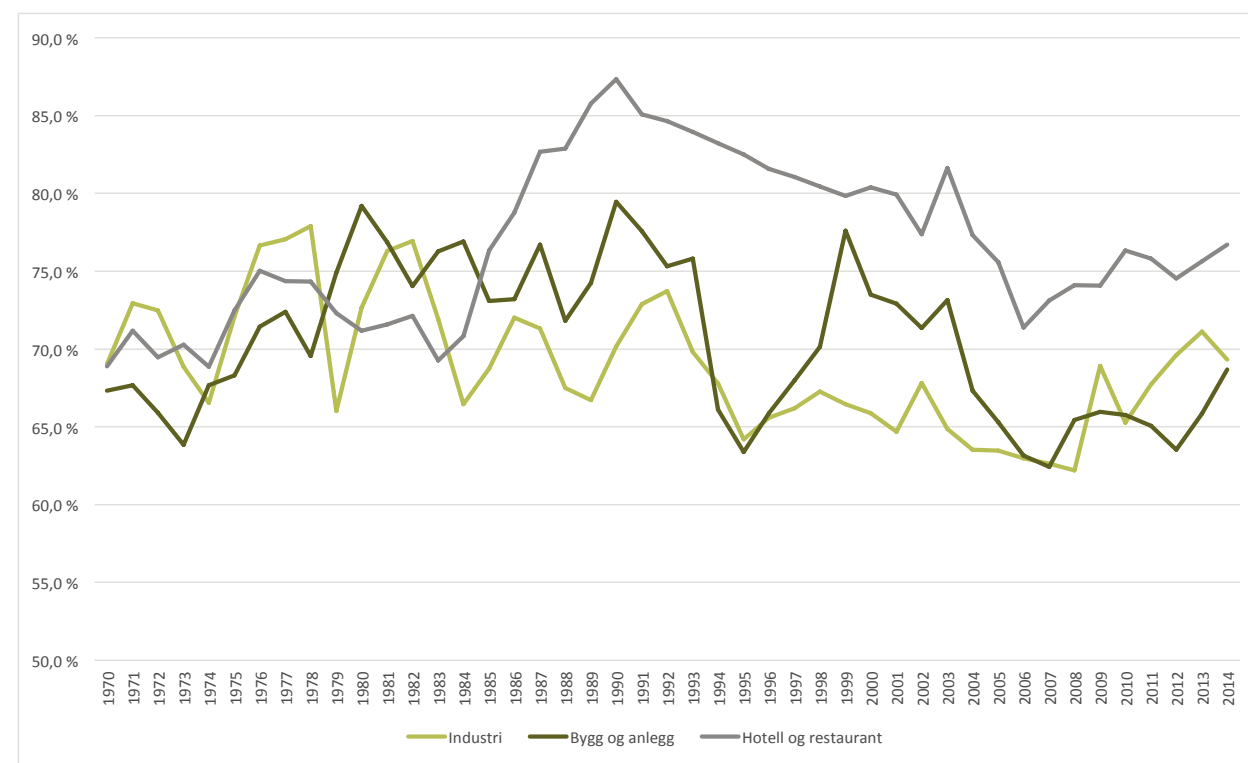
veksten over perioden, er det likheten mellom gjennomsnittet av privat sektor, bygg og industri som er mest framtrepende. Det andre utviklingstrekket som er tydelig fra figur 2.4, er den noe svakere lønnsveksten blant hotell- og restaurantarbeiderne. Avstanden opp til de andre øker jevnt over perioden.

Økte lønnsforskjeller

I figur 2.5 viser de tre heltrukne

kurvene utviklingen i forholdstallet mellom de tre høyeste og laveste lønnede i de bransjene. Kurvene viser at det er en klar tendens til at lønnsforskjellene har økt.³ Den stiplede kurven viser tilsvarende forholdstall for manuelle yrker i andre deler av privat sektor. Mens de høyest lønnede tjente 1,8 ganger så mye som de lavest lønnede i 2001, i alle tre bransjer, så stiger tallet utover i perioden. I 2012 ligger tallet på 1,95 i for

Figur 2.6: Lønnsandelene i Fellesforbundets bransjer. (Nasjonalregnskapet 1990-2012).



³ Grafen starter 2001, ettersom det mangler registrertall for 2000 fra hotell og restaurant i lønnsstatistikken.

industrien og på 1,98 i byggenæringen. Hotell og restaurant, som har lavere lønnsnivå enn de to andre bransjene, får enda sterkere vekst i lønnsforskjellene. I 2012 tjente de høyest lønnede mer enn dobbelt (2,06 ganger) så mye som de lavest lønnede. For hotell og restaurant er det verd å minne om mange på deltid og store årlige utskiftninger i arbeidsstokken, kan gi et lite representativt bilde for de organiserte virksomhetene.

Selv om lønnsforskjellene blir større i de tre bransjene, er de enda større i de delene av privat sektor der Fellesforbundet ikke organiserer arbeidstakerne. Mens de høyest lønnede tjente 2,19 ganger så mye som de lavest lønnede i 2001, tjente de 2,43 ganger så mye i 2012. Det er et generelt trekk at lønnsforskjellene øker i manuelle yrker i perioden – men forskjellene er størst utenfor Fellesforbundets område.

Lønnsandelen i bransjene: Fallende tendens

Perioder med sterk vekst i kjøpekraft antas gjerne å føre til svekkelse av næringslivet. Dette kan for eksempel skje ved at det blir mindre attraktivt å investere i kapital og produktutvikling, dersom den andelen av bruttoproduktet som tilfaller lønnstakerne (lønnsandelen) øker på bekostning av kapitalandelen. Figur 2.6 tyder ikke på at det er noen sterk sammenheng mellom vekst i kjøpekraft og lønnsandel i de tre «Fellesforbundsbransjene».⁴

⁴ Fordi vi i dette avsnittet skifter til Nasjonalregnskapet som kilde, blir definisjonen av Fellesforbundets bransjer noe annerledes enn når vi bruker lønnsstatistikken. Når det gjelder industri får vi riktignok «renset vekk» næringer som andre enn Fellesforbundet organiserer. Vi får imidlertid ikke skilt ut «anlegg» fra bygg- og anleggsnæringen.

Perioden fra midten av 1990-tallet og fram til 2013, som var preget av moderat til sterk kjøpekraftvekst, viser ikke systematisk stigende lønnsandeler i noen av bransjene. Det er heller snakk om en fallende tendens. Spesielt for hotell og restaurant er det en markert negativ trend i lønnsandelen.

For industrien er lønnsandelen forholdsvis stabil over 25-årsperioden, selv om de vanskelige tidene for industrien kommer til syne gjennom fallet i lønnsandelen tidlig på 1990-tallet. Utviklingen kan også ses i sammenheng med «solidaritetsalternativet» i inntektspolitikken, som preget de årene. Lønnsandelen i industrien ser ikke ut til å ha blitt særlig påvirket av finanskrisa, og den har økt en del i årene etter 2008.

Lønnsandelen i bygg og anlegg har ofte beveget seg i takt med konjunktorene. Stigningen i andre halvdel av 1900-tallet, da den norske bank- og boligkrisa var tilbakelagt, er tydelig å se i figuren. Fra midten av 2000-tallet er det imidlertid en fallende tendens i lønnsandelen i bygg og anlegg. Da fikk utvidelsen av EØS-avtalen østover stor betydning for arbeidstilbudet i næringen. Figur 2.6 antyder at lønnsandelen i bygg og anlegg har økt noe igjen i 2013 og 2014. Det skal sies at 2014-tallene er foreløpige tall, samt at dette ikke endrer hovedbildet om at andelen som tilfaller kapital har økt i perioden.

ADAM SZYMANSKI (42), kommer fra Polen, men har bodd fast i Norge siden 2006. Han er ansatt i Block Watne hvor han arbeider



som tømrer i Asker og Drammensområdet. Han har bak seg fem års teknisk skole og er egentlig utdannet elektriker i Polen. Språket er en utfordring, men Adam er ikke redd for å snakke og da går det som regel bra.

HVORDAN HAR UTVIKLINGEN I DENNE PERIODEN VÆRT FOR DEG PERSONLIG? – Jeg vil si det har gått litt opp og ned rent lønsmessig i de åra jeg har vært her. Vi jobber akkord og da kan lønna variere ganske sterkt. Værforhold, ute og innarbeid, slik ting gjør at det blir variasjon. Før jobbet jeg nok flere timer enn i dag, men samtidig er lønningene nå litt høyere. Men jeg er fornøyd med utviklingen, og jeg liker det jeg gjør.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAMME UTVIKLING SOM DEG? – Jeg tror de andre på arbeidsplassen også har opplevd at det er store variasjoner i lønningene på grunn av værforhold og inne/utearbeid.

HVA SYNES DU FORBUNDET HAR LYKTES GODT MED? – Det er det litt vanskelig for meg å svare på. Men mitt inntrykk er at forbundet har et godt organisasjonsapparat.

HVA SYNES DU FORBUNDET BØR PRIORITERE I TIDA FRAMOVER? – Fortsette å hjelpe medlemmene, og kanskje jobbe mer med å få til språkopplæring av utenlandske arbeidstakere.

KAP 3. UTVIKLING AV MINSTE-SATSER OG GARANTISATSER

I dette kapittelet skal vi forsøke å vise hvordan lønnsutviklingen for ulike grupper i Fellesforbundet har vært i perioden basert på to ulike lønnsbegreper, overenskomstenes lønssatser og gjennomsnittlige lønninger for de som arbeider innenfor overenskomstenes område. Dette vil gi et godt bilde av de enkelte gruppenes utvikling.

For perioden 2000 til 2014 har prisene steget med om lag 30%. Dette innebærer at en lønn på kroner 100 i året 2000 må være på kroner 130 i 2014 for at den skal ha holdt følge med prisutviklingen. En lønn på mer enn kroner 130 vil innebære en reallønnsstigning, en lønn på mindre enn 130

kroner vil innebære en reallønnsnedgang. Reallønn er nærmere beskrevet i forklaringsboks i kapi-tell 1.

Alle gruppene i Fellesforbundet som vi undersøker her har hatt en lønnsutvikling som er større enn prisøkningen. Følgelig har alle gruppene hatt en reallønnsforbedring, men det skal også understrekes at det er til dels betydelige forskjeller mellom de ulike grup-pene.

Overenskomstenes lønssatser sier noe om den laveste lønnen det er mulig å gi innen et område. Utviklingen av lønssatsene gir et bilde på hvor god lønnsutvikling-

en har vært for disse lavest lønte gruppene.

Verkstedoverenskomsten (VO) har siden år 2000 hatt en utvikling i satsene på 64%. Noen grupper har hatt en noe bedre utvikling, og noen grupper har hatt en dårligere utvikling. Dårligst ut av alle som vi har tall for, kommer fagarbeider på Teko – her har satsene steget med 49,5% i perioden. Den ordi-nære lønssatsen, etter 1 år ansi-enntet, på denne overenskomsten kommer også lavt ut, og har steget med 51,7%.

Riksavtalen har stor variasjon i utviklingen av lønssatsene, noen satser har utviklet seg noe svakere

Tabell 3.1 Utvikling i lønssatser 2000 – 2014

LØNNSSATSER	2000	2014	UTVIKLING HELE PERIODEN - 2000-2014		REALØKNING
			prosent	kroner	kroner
INDUSTRIOVERENSKOMSTEN/VO OG VO-FORSVARET					
Fagarbeider	97,64	160,15	64,0	62,51	33,22
Etter 1 år	98,55	161,61	64,0	63,06	33,50
Spesialarbeider	93,09	152,85	64,2	59,76	31,83
Etter 1 år	94,07	154,41	64,1	60,34	32,12
Hjelpearbeider	88,60	145,64	64,4	57,04	30,46
Etter 1 år	89,51	147,10	64,3	57,59	30,74
INDUSTRIOVERENSKOMSTEN/TEKO					
Ufaglært etter 1 år	90,47	137,27	51,7	46,80	19,66
Fagarbeider	95,47	142,77	49,5	47,30	18,66
Fagarbeidertillegg	5,00	5,50	10,0	0,50	-1,00
INDUSTRIOVERENSKOMSTEN/TEKNOLOGI- OG DATA					
Nyansatt	93,09	152,85	64,2	59,76	31,83
Etter 1 år	94,07	154,41	64,1	60,34	32,12
BYGGFAG					
Fagarbeider	106,50	182,50	71,4	76,00	44,05
Ufaglært med erfaring	96,50	171,00	77,2	74,50	45,55
BYGGEINDUSTRI					
Nybegynner	96,78	162,00	67,4	65,22	36,19
Etter 1 år*	96,78	164,70	70,2	67,92	38,89

*Overenskomsten for byggeindustrien fikk to minstelønssatser etter tariffrevisjon 2004

LØNNSSATSER	2000	2014	UTVIKLING HELE PERIODEN - 2000-2014		REALØKNING
			Prosent	Kroner	Kroner
RIKSAVTALEN					
Nyansatt uten fagbrev	92,40	145,20	57,1	52,80	25,08
Ansatt uten fagbrev etter 8 år	97,48	161,12	65,3	63,64	34,40
Ansatt uten fagbrev etter 10 år	97,48	163,52	67,7	66,04	36,80
Nyansatt med fagbrev	99,72	153,52	54,0	53,80	23,88
Ansatt med fagbrev etter 8 år	101,80	169,91	66,9	68,11	37,57
Ansatt med fagbrev etter 10 år	101,80	172,31	69,3	70,51	39,97
Nyansatt kokk uten fagbrev	96,32	150,12	55,9	53,80	24,90
Kokk uten fagbrev etter 8 år	99,79	161,12	61,5	61,33	31,39
Kokk uten fagbrev etter 10 år	99,79	163,52	63,9	63,73	33,79
Nyansatt kokk med fagbrev	100,64	157,44	56,4	56,80	26,61
Kokk med fagbrev etter 8 år	104,11	169,91	63,2	65,80	34,57
Kokk med fagbrev etter 10 år	104,11	172,31	65,5	68,20	36,97
GLASSOVERENSKOMSTEN					
Nybegynnere	93,20	155,52	66,9	62,32	34,36
Etter ett år	96,20	157,68	63,9	61,48	32,62
FLYOVERENSKOMSTEN					
Sertifisert personell	111,46	179,43	61,0	67,97	34,53
Fagarbeider	109,47	176,28	61,0	66,81	33,97
Etter 1 år	110,36	177,68	61,0	67,32	34,21
Spesialarbeider	103,12	165,50	60,5	62,38	31,44
Etter 1 år	104,00	166,89	60,5	62,89	31,69
Hjelpearbeider	95,66	153,17	60,1	57,51	28,81
Etter 1 år	96,58	154,62	60,1	58,04	29,07
BILOVERENSKOMSTEN					
Fagarbeider	87,5	154,00	76,0	66,50	40,25
Etter 1 år	95,5	167,80	75,7	72,30	43,65
Hjelpearbeider	81,2	143,60	76,8	62,40	38,04
Etter 1 år	83,2	146,60	76,2	63,40	38,44
TANNTÉKNIKEROVERENSKOMSTEN					
Fagarbeidere/tannteknikere	94,50	154,50	63,5	60,00	31,65
Etter 1 år	94,50	163,00	72,5	68,50	40,15
Hjelpearb/tannteknikerass mindre enn 2 år	78,70	137,00	74,1	58,30	34,69
Hjelpearb/tannteknikerass 2 - 4 1/2 år	82,10	143,00	74,2	60,90	36,27
Hjelpearb/tannteknikerass over 4 1/2 år	86,00	149,00	73,3	63,00	37,20
KARTONASJE					
Ufaglært etter 2 år	94,50	149,79	58,5	55,29	26,94
Fagarbeider	101,70	157,20	54,6	55,50	24,99
GRAFISK SIVIL TRYKKERIER/BOKBINDERE/SERIGRAFI*					
Ufaglært 1 til 2 års erfaring	97,17	149,55	53,9	52,38	23,23
Fagarbeider	107,83	165,28	53,3	57,45	25,10
AVIS					
Ufaglært	97,23	168,35	73,1	71,12	41,95
Fagarbeider	107,91	182,50	69,1	74,59	42,22
HAVBRUK					
0-1 år	98,00	162,00	65,3	64,00	34,60
STEININDUSTRIOVERENSKOMSTEN					
Nybegynnere	93,70	154,60	65,0	60,90	32,79
Øvet (mer enn 5 år)	98,20	162,00	65,0	63,80	34,34
Fagarbeidertillegg	4,00	10,20	155,0	6,20	5,00
SANDTAKOVERENSKOMSTEN					
Nyansatt	102,40	164,20	60,4	61,80	31,08
6 mnd- 5 år	106,40	167,70	57,6	61,30	29,38
Mer enn 5 år	108,40	173,00	59,6	64,60	32,08

* GRAFISK SIVIL trykkerier/bokbindere/serigrafi satsene for 2000 er for trykk, bokbinderne lå noe over det året.

Kilde: De trykte overenskomstene

og noen satser har utviklet seg noe mer enn VO. Spennet ligger mellom 54% og 69,3%.

Det andre tallet vi skal se på er utviklingen av gjennomsnittsinntekten på ulike overenskomstområder. I slike oversikter er det gjerne vanlig å ta utgangspunkt i gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, men i dette tilfellet skal vi ta utgangspunkt i gjennomsnittlige lønninger for de som arbeider innenfor Verkstedoverenskomstens område. Verkstedoverenskomsten får da indeks 100. VO ligger ganske nært industrigjennomsnittet, i 1999 lå VO om lag 2,5% over industrigjennomsnittet. Lønnsbegrepet som brukes i dette gjennomsnittet er lønn+bonus+uregelmessig tillegg (skift mv). Tallene er de som ble brukt i hovedoppgjørene i år 2000 og år 2014 og viser gjennomsnittslønn for årene 1999 og 2013.

Ved utgangen av 1999 lå gjennomsnittlig timelønn i VO-området på kroner 127,35 per time. Ved utgangen av 2013 lå gjennomsnittslønnen på kroner 221,66. Med samme prisstigningsprosent som over (30%) betyr dette at lønnen per time i VO-området måtte ligge på kroner 165,60 for å holde tritt med økte priser. I 2014 lå lønnen per time kroner 56,10 per time over det som ble spist opp av prisstigningen. I prosent økte lønningene i gjennomsnitt på VO med 74,1% fra 1999 til 2013.

I denne typen av beregninger ser vi på utviklingen for de store gruppene basert på overenskomsttilhørighet. Egentlig er det kun en gruppe som stikker seg tydelig ut i negativ retning når man ser på disse to oversiktene sammen, og det er trykkerier og grafiske bedrifter. Den har lavest utvikling av lønssatsene og helt klart lavest

utvikling av lønnsnivå. I motsatt ende av skalaen er det Teknologi- og Data som peker seg ut med prosentvis størst lønnsutvikling, 102,5%. I kroner har trykkeriarbeiderne fått en lønnsutvikling utover prisstigningen på kroner 31,20 per time mens Teknologi- og Data arbeiderne har hatt en økning utover prisstigningen på kroner 78,80 per time.

Det vil være medlemmer eller grupper av medlemmer som av ulike grunner har en annen utvikling. Dette kan ha svært mange og ulike årsaker, det kan være dårlig lønnsutvikling på arbeidsplassen, det kan være endringer som følge av skiftarbeid (for eksempel fra helkontinuerlig til dagtid), det kan være endringer i stilling osv. Dette faller utenfor omfanget av denne undersøkelsen.

Tabell 3.2 Utvikling i gjennomsnittlig timelønn 1999-2013

	1999		2013		Endring timelønn %	prisvekst/økning kpi kr	økning utover kpi kr
	timelønn kr	indeks	timelønn kr	indeks			
VO	127,35	100,0	221,66	100,0	74,1	165,6	56,1
Teko	106,17	83,4	180,64	81,5	70,1	138,0	42,6
Teknologi og data	108,67	85,3	220,07	99,3	102,5	141,3	78,8
Fob	130,43	102,4	220,04	99,3	68,7	169,6	50,5
Byggeindustrien	110,03	86,4	195,75	88,3	77,9	143,0	52,7
Bil	121,32	95,3	216,91	97,9	78,8	157,7	59,2
Treforedling	119,33	93,7	218,11	98,4	82,8	155,1	63,0
Fly	150,39	133,2	262,29	142,1	74,4	195,5	66,8
Riksavtalen	101,61	79,8	167,40	75,5	64,8	132,1	35,3
Avis	155,18	121,9	273,40	123,3	76,2	201,7	71,7
Trykkerier	137,57	108,0	210,06	94,8	52,7	178,8	31,2
Asfalt	127,92	93,0	236,83	112,7	85,1	166,3	70,5
Kartonasje	122,76	96,4	205,08	92,5	67,1	159,6	45,5
Bokbindere	112,89	88,6	184,63	83,3	63,5	146,8	37,9

Kilde: NHO

LITT MORO MED STATISTIKK

Vi ser jo i dette heftet på utviklingen i lønssatsene fra år 2000 til år 2014. Hvis vi i stedet retter blikket enda lenger tilbake får vi noen interessante tall for utviklingen.

Vi har overenskomstens lønssatser for Verksteoverenskomsten tilbake til 1907 da overenskomsten ble inngått for første gang. Verkstedoverenskomsten inngår i dag i Industriooverenskomsten som VO-delen. For typografene, som fikk sin landsoverenskomst i 1913, har vi brukt tallene fra overenskomsten for Kristiania som ble inngått i 1907. I tillegg har vi lønningene for den grafiske fagarbeidergruppen som het litografer tilbake til de inngikk sin første landsoverenskomst i 1907. Typograf og litograf tilsvarer i dag faglært i grafisk og avis.

Vi bruker samme metodikk som i kapittel 3 og ser hva lønssatsen måtte ha utviklet seg til for å opprettholde kjøpekraften. Til dette bruker vi Statistisk sentralbyrås verktøy for å beregne prisstigning.

Vi kaller dette en lek med tall fordi det jo har skjedd andre vesentlige endringer i perioden, bare det forholdet at arbeidstiden har gått betydelig ned påvirker utregningene. En skal også huske at det i de gamle overenskomstene var ulike lønnsklasser etter hvor i landet arbeidsplassen lå. Vi har brukt høyeste lønssats. Men uansett gir dette et bilde på realutvikling av lønssatsene i denne lange perioden.

Fra 1907 til 2014 har prisstigningen vært på 6123 prosent.

Verkstedoverenskomsten hadde i 1907 en minste fagarbeidersats på 32 øre og en minstesats for ufaglærte på 26 øre i timen. Justert for prisstigningen skulle lønssatsen for fagarbeider være 19,91 kroner i timen og for ufaglærte 16,18 kroner.

Verkstedoverenskomsten hadde 57 timers arbeidstid i overenskomsten i 1907. Minste ukelønn for en fagarbeider var da kroner 18,25 og for ufaglærte 14,82. I 2014 ville dette blitt til minste ukelønn på kroner 1136 for faglærte og kroner 922 for ufaglærte.

Litografoverenskomsten hadde minste ukelønn for faglærte på kroner 24. Med samme prisutvikling ville det i 2014 tilsvare en lønssats på kroner 1494 som omregnet til timelønn ville være kroner 39,84.

Typografene hadde også minste ukelønn. I 1907 var den på kroner 25 per uke for fagarbeidere. Med samme utregning ville det i 2014 tilsvare kroner 1556 per uke eller kroner 41,49 per time.

CECILIE STORØ (34), arbeider som røkter ved Veso Vikan. Bedriften er et veterinærmedisinsk oppdragssenter som holder til i



Namsos og jobber med forskning innen havbruk. Cecilie jobbet på fiskebåt før hun for ni år siden begynte ved Veso Vikan. Hun er faglært fisker og har også fagbrev i aquakultur. Arbeidstida er stort sett på dagtid, men de har også noe helgejobbing.

HVORDAN HAR UTVIKLINGEN I DENNE PERIODEN VÆRT FOR DEG PERSONLIG? – Jeg synes utviklingen for meg personlig har vært grei. Vi henger nok litt etter lønsmessig i forhold til den øvrige bransjen som jo driver med oppdrett og salg av fisk, mens vi driver forskning. Det ser vi også når det gjelder fagbrev.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAMME UTVIKLING SOM DEG? – Ja, det vil jeg si. Vi er to fagforeninger her, det er oss i Fellesforbundet og så er det forskerne som er organisert i SAN. Bedriften opptre ryddig og behandler oss likt. Jeg mener alle her har hatt den samme lønnsutvikling over tid.

HVA SYNES DU FORBUNDET HAR LYKTES GODT MED? – Fellesforbundet har et godt kurstilbud, i alle fall her i Nord-Trøndelag. Det er enkelt å få tillitsvalgte i tale og få besøk på bedriften om vi lurte på noe. Nylig gikk vi over fra ytelsespensjon til innskuddspensjon og da var det folk fra forbundet som hjalp oss.

HVA SYNES DU FORBUNDET BØR PRIORITERE I TIDA FRAMOVER? – I vår bransje er alenearbeid i turnuser og helger et problem. Dette bør forbundet jobbe mer med. Og forbundet bør i enda større grad være ute på bedriftene, og kanskje bli flinkere til å fortelle hva begreper og uttrykk betyr.

KAP 4. ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER

Av Line Eldring og Kjell Skjærvø

Hva er allmenngjøring av tariffavtaler?

Det at tariffavtalen blir allmenngjort betyr at den gjelder for alle arbeidsgivere og arbeidstakere som omfattes av allmenngjøringsforskriften, enten det er tariffavtale ved bedriften eller ikke, enten de er innenlandske eller utenlandske, og enten de er organiserte eller ikke. Men allmenngjøring av tariffavtaler er ikke helt det det gir seg ut for. Det er ikke hele tariffavtalen som blir allmenngjort. Som regel er det lønnsbestemmelser, eventuelt med nogo attåt, som allmenngjøres. Allmenngjøring innebærer altså at deler av tariffavtalen gjøres gjeldende for alle som arbeider på tariffavtalens område, eller deler av det. All-

menngjøringsloven gir dermed mulighet til å lovfeste et generelt minstelønnsgulv innen enkelte tariffområder.

Bruken av allmenngjøring i Norge

I Norge er tradisjonen at minstelønn fastsettes gjennom avtaler, og ikke gjennom lov og forskrift. Tariffavtalene har sikret et minstelønns gulv i store deler av arbeidsmarkedet, og har også satt normen for lønnsdannelsen i bedrifter uten tariffavtale. I 1994 trådte *Lov om allmenngjøring av tariffavtaler* i kraft. Bakgrunnen var frykten for at økt arbeidsinnvandring i kjølvannet av EØS-avtalen ville føre til sosial dumping. Men det var først etter østutvidelsen av EU i 2004 at arbeidsinnvandringen til Norge virkelig skjøt fart. Den påfølgende lavlønnskonn-

kurransen og hyppige tilfeller av sosial dumping førte til at fagbevegelsen – med Fellesforbundet i spissen - valgte å begjære allmenngjøring innenfor enkelte tariffområder.

Det tok altså ti år før loven om allmenngjøring første gang kom i bruk. Men deretter har den fått stadig større betydning.

I 2003 begjærte LO allmenngjøring av deler av byggfagsoverenskomsten, verkstedoverenskomsten og elektrooverenskomsten på syv landbaserte petroleumsanlegg. Dette var den første saken for Tariffnemnda, og nemnda brukte nesten ett år på å fatte en beslutning om allmenngjøring. Fra 2005 ble deler av byggfagsoverenskomsten allmenngjort for Oslofjordregionen, og fra 2007 for hele lan-

det. Etter det har flere bransjer kommet til. Per oktober 2015 er deler av overenskomstene for bygg, skips- og verftsindustri, landbruk og gartneri, renhold, fiskeindustrien, elektrofag, godstransport på vei og turbil allmenngjort.

Minstelønnsregulering i Europa

Ordninger for allmenngjøring av tariffavtaler og lovfestet minstelønn finnes i de fleste europeiske land. Selv om allmenngjøringsordninger er vanlige, varierer det mye i hvilken grad de faktisk brukes. I noen av landene som har høyest avtaledekning (f.eks. i Frankrike), er dette et direkte resultat av omfattende bruk av allmenngjøring. Flertallet av landene har også lovfestet nasjonal minstelønn. Det betyr at det ikke er lov å lønne noen under den generelle minstelønssatsen (som vanligvis er ganske lav). Blant EU/EØS-landene er det bare Danmark, Italia og Sverige som verken har allmenngjøring eller lovfestet minstelønn. Nordisk fagbevegelse er svært skeptisk til innføring av en lovfestet nasjonal minstelønn i sine land.

Bekymringen er at slike ordninger kan svekke partene og føre til forvitring av tariffavtalene og lønnspress nedover. Den europeiske faglige samorganisasjonen (ETUC) har i de siste årene diskutert mulige krav europeiske minstelønnsreguleringer, men dette har så langt blitt møtt av sterk motstand fra nordisk fagbevegelse. Et forslag om en europeisk minstelønn ble ikke tatt til følge av ETUC-kongressen nylig. I stedet vil ETUC arbeide for å heve minstelønnen

i land som alt har lovfestet minstelønn eller der fagbevegelsen vil ha det.

Allmenngjøring på norsk

Den norske allmenngjøringsordningen har noen særtrekk. I motsetning til i andre land er hensikten ikke å bidra til en generell utbredelse av tariffavtaler i arbeidsmarkedet. Lovens uttrykkelige formål er å sikre *utenlandske arbeidstakere* lønns- og arbeidsvilkår som er likeverdige med de vilkår norske arbeidstakere har, samt å hindre konkurransevridning til ulempe for det norske arbeidsmarkedet. Men når en allmenngjøringsforskrift først er vedtatt, vil den gjelde for alle arbeidstakere i det aktuelle tariffområdet.

Sakene behandles av Tariffnemnda, som er nedsatt av regjeringen. Nemnda har en leder og fire faste medlemmer, hvorav to representerer henholdsvis arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. I en del andre land allmenngjøres hele eller store deler av avtalene, mens i Norge er det bare avtalens individuelle bestemmelser som kan omfattes. Det avgjørende vilkåret for å få et vedtak om allmenngjøring er at det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtaler for vedkommende fag eller bransje. Dette har vist seg å være en ulempe med allmenngjøringsordningen. Det er en krevende og tungrodd prosess å få igjen et vedtak om allmenngjøring. Den viktigste grunnen til det er dokumentasjonskravet.

ALVARO ACCHIRDO (35), har vært ansatt som lastebilmekaniker hos Norsk Scania AS på Furuset i Oslo siden mai i 2014. Tidligere har han blant annet arbeidet ved TruckNor (Volvo Lastebiler) i Bergen og Volvo Lastebiler på Furuset i Oslo.



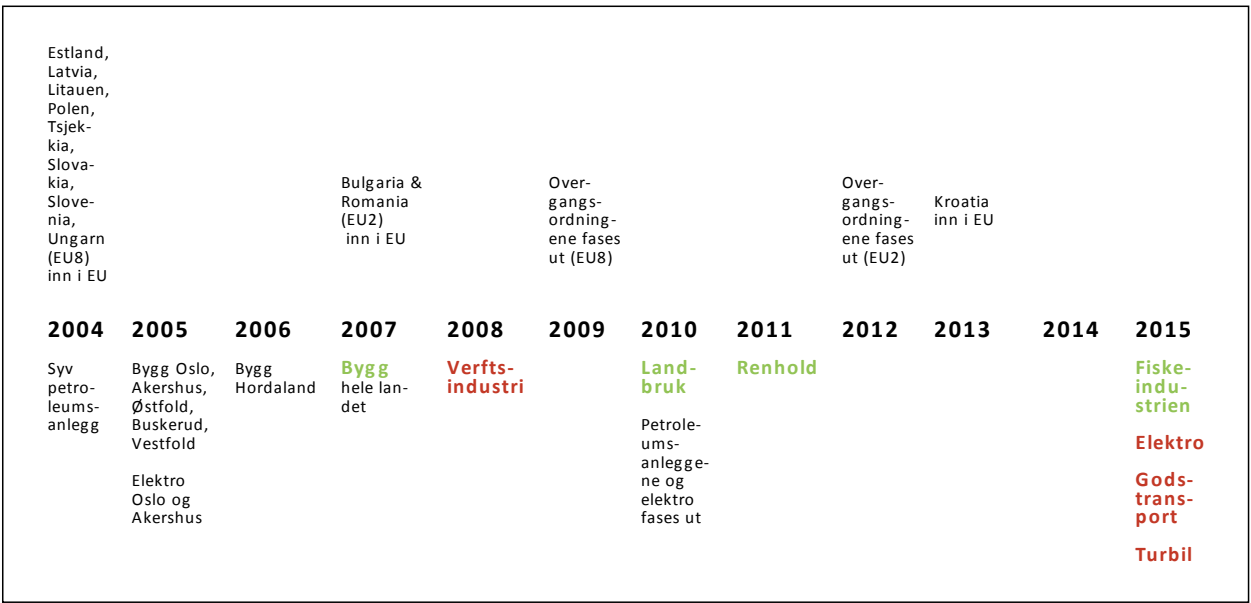
HVORDAN HAR UTVIKLINGEN I DENNE PERIODEN VÆRT FOR DEG PERSONLIG? – Jeg må si at jeg har hatt en svært bratt kurve rent lønnsmessig. Jeg begynte som hjelpe-mann, men ble senere fagarbeider. Fra jeg var ny fagutlært og til nå (6 år) har jeg hatt en lønnsøkning på rundt 20%. Så jeg har hatt en veldig fin lønnsutvikling. Har også fått en mye bedre personlig økonomi, så jeg må si meg fornøyd. Samtidig kunne jeg nok ønske at vi kunne øke litt forbi lønnen til de som jobber med personbil.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAMME UTVIKLING SOM DEG? – Det er vanskelig å si, men jeg tror de fleste har hatt en tilsvarende utvikling. Jeg synes Fellesforbundet har gjort en god jobb med å redusere antall stillingskategorier får å hindre lønnsforskjeller mellom ansatte.

HVA SYNES DU FORBUNDET HAR LYKTES GODT MED? – Forbundet har en god organisasjon som vi trenger når det oppstår en situasjon. Da jeg jobbet som varatillitsvalgt fikk vi en vanskelig tvist. Forbundet rettet opp i dette fort og profesjonelt, dette syntes jeg at de lyktes godt med, samtidig som de passer på våre rettigheter.

HVA SYNES DU FORBUNDET BØR PRIORITERE I TIDA FRAMOVER? – Jeg synes forbundet bør prioritere å pålegge alle som blir tillitsvalgte å ta et kurs i tillitsvalgtopplæring. Det er altfor mange som ikke har nok kunnskaper om rettigheter og plikter på arbeidsplassen. Kurs er min første-prioritet. Forbundet må også bli flinkere til å fortelle at lønnsutviklingen ikke kommer av seg selv. Forbundet må fortelle hva de gjør!

Figur 4.1: Tidslinje over allmenngjøring i Norge, 2004-2015. Gjeldende vedtak er uthevet. (grønt=enighet mellom partene i Tariffnemnda, rødt=uenighet mellom partene i Tariffnemnda)



Tabell 4.1: Allmenngjøring og lovfestet minstelønn i Europa

	TARIFFAVTALEDEKNING (PROSENT)	ALLMENNGJØRING (OG OMFANG) *	LOVFESTET MINSTELØNN (OG TIMESATS I EURO PER 1.1.2015)
Belgia	96	Høyt	9,1
Bulgaria	18	Ikke i bruk	1,1
Estland	25	Lavt	2,3
Frankrike	90	Høyt	9,6
Hellas	(-)	(Høyt)	3,4
Irland	36	Lavt	8,7
Latvia	20	Ikke i bruk	2,2
Litauen	13	Ikke i bruk	1,8
Luxembourg	58	Lavt	11,1
Nederland	84	Høyt	9,2
Polen	29	Ikke i bruk	2,4
Portugal	90	(Høyt)	3,0
Romania	20	Lavt	1,3
Slovakia	35	Lavt	2,2
Slovenia	92	Lavt	4,6
Spania	73	(Høyt)	3,9
Tjekkia	41	Høyt	2,0
Tyskland	61	Lavt	8,5
Storbritannia	31	Nei	8,1
Østerrike	99	Lavt	Nei
Finland	90	Høyt	Nei
Island	99	Høyt	Nei
Norge	67	Lavt	Nei
Danmark	83	Nei	Nei
Sverige	88	Nei	Nei
Italia	85	Nei	Nei

*I landene hvor omfanget står i parantes, er situasjonen ustabil/i kraftig endring. Kilder: Eldring & Alsos 2014, 2015

En annen svakhet er at vedtak om allmenngjøring gjøres bare for én tariffperiode. Den har normalt en varighet på to år. Det innebærer at begjæring om fortsatt allmenngjøring må framsettes annethvert år. Det har sammenheng med at en opprinnelig så for seg at allmenngjøring bare ville bli brukt unntaksvis, i begrenset omfang, for kort tid og for å legitimere kamp-tiltak. Tatt i betraktning at allmenngjøringsinstituttet, sånn som

det har utviklet seg etter 2004, genererer rettigheter og plikter for en rekke aktører, og ikke minst rettigheter for arbeidstakerne, framstår denne regelen i dag som en anakronisme. Arbeidstakerrettigheter er ikke noe en skrur av og på.

Det har vært stor uenighet mellom partene når det gjelder bruken av allmenngjøring. Aller sterkest har dette kommet til uttrykk i verft-

sindustrien. I andre bransjer som bygg og renhold har også NHOs landsforeninger ønsket allmenngjøring. Alt i alt har fagbevegelsen stort sett fått gjennomslag for kravene sine om allmenngjøring, trass i lang saksbehandling i Tariffnemnda og ulike rettsprosesser. Med unntak av petroleumsanleggene, er alle områdene hvor det har vært framsatt krav, per i dag omfattet av allmenngjøringsforskrifter.

Forslagene om ny allmenngjøringsordning

Fellesforbundets landsmøte i 2011 gikk inn for en ny allmenngjøringsordning der dokumentasjonskravet er fjernet. En ny ordning bør ifølge forbundet bygge på at arbeidstakerorganisasjoner får en lovfestet rett til å allmenngjøre lønnsvilkårene i tariffavtalene sine, mens allmenngjøring av bestemmelser ut over det skal forutsette enighet mellom partene. I tariffoppgjøret 2012 ble Fellesforbundet og Norsk Industri enige om at en skal arbeide for en revisjon av allmenngjøringsordningen, og at det bør utredes både endringer og supplement til dagens ordning, herunder en modell for partsstyrte tariffestede minstelønnsordninger. LO har gått inn for å lempe på, eventuelt fjerne, dokumentasjonskravet, at vedtak i Tariffnemnda gjøres for fire år, og at beviskravet ved forlengelse av allmenngjøringsvedtak endres sånn at det er den part som krever at vedtaket ikke skal forlenges som har bevisbyrden.

Allmenngjøring gir de utenlandske arbeidstakerne sterkere rettigheter

Allmenngjøring gir arbeidstakere som omfattes rett til ei minstelønn og en del andre ytelser, uansett hva som står i arbeidsavtalene deres. De kan kreve arbeidsgiveren sin og eventuelt saksøke han for en norsk domstol for å få den lønna de har krav på etter allmenngjøringsforskriften. I 2010 ble det dessuten innført en bestemmelse om *solidaransvar* i allmenngjøringsloven. Den innebærer at arbeidstakere som ikke får utbetalt rett lønn og/eller over-

tidsbetaling av sin arbeidsgiver, kan rette krav mot en hvilken som helst leverandør lenger opp i kontraktkjeden.

Før 2004 måtte alle utenlandske arbeidstakere (unntatt nordiske) ha arbeidstillatelse for å arbeide i Norge. For å få arbeidstillatelse måtte en ha en arbeidsavtale med en konkret arbeidsgiver og tariff-lønn. Med EØS-avtalens regler om fri flyt av tjenester og arbeidskraft kunne ikke dette regimet opprettholdes for EØS-borgere. Ved EØS-utvidelsene i 2004 og 2007 ble det likevel, som en overgangsordning (fram til 2009/2012), stilt krav om arbeidstillatelse og tariff-lønn for arbeidsinnvandrere fra de nye EØS-landene i Øst-Europa. En positiv erfaring med dette kravet var at det begrenset lønnsdumpingen, i den grad arbeidsgiverne innrettet seg lojalt etter reglene, noe de ikke alltid gjorde. Men kravet ble også omgått i stor stil ved bruk av utstasjonering, ettersom utstasjonerte arbeidstakere ikke var omfattet av overgangsreglene.

En negativ erfaring med å koble minstelønnsregulering med oppholds- og arbeidstillatelser er at det gjør utenlandske arbeidstakere mer villig til å godta underbetaling og mindre villig til å ha noe med fagforeninger å gjøre. Om de ikke får den lønna de har krav på, er det et mislighold av vilkårene for arbeidstillatsen. Og om det kommer for en dag, risikerer de å miste både arbeidstillatsen, jobben og retten til opphold.

Allmenngjøring regulerer lønna uten at det er koblet til retten til

opphold. Dette gir de utenlandske arbeidstakerne en sterkere stilling vis-à-vis arbeidsgiveren, og gjør dem dermed mindre villig til å godta underbetaling og mer villig til å ha med fagforeninger å gjøre. Allmenngjøringsforskriftene sikrer utenlandske arbeidstakere som jobber i bedrifter uten ordinær tariffavtale en minstelønn. Det betyr at organiserte arbeidere kan få hjelp av fagforeningene med lønnskrav, uavhengig om det er tariffavtale i bedriften.

Allmenngjøring gir rettigheter og plikter til en rekke aktører i arbeidslivet

Arbeidstilsynet og Petroleumstilsynet har ansvaret for tilsyn med at allmenngjøringsforskriftene etterleves. Ved overtredelser kan tilsynet vedta pålegg, stanse virksomheten og ilegge tvangsmulkt for å framtvinge dokumentasjon på etterlevelse. I 2008 kom *Forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett*. Den pålegger bestillere innenfor allmenngjorte områder å *informere* i kontrakten med underleverandører om at virksomhetenes arbeidstakere skal ha minst de vilkår som følger av allmenngjøringsforskrifter. Hovedleverandøren (eventuelt bestiller) har plikt til å *påse* – det vil si å iverksette systemer og rutiner for å undersøke og om nødvendig følge opp – at allmenngjøringsforskrifter overholdes. Til-litsvalgte i hovedbedriften kan kreve *innsyn* i dokumentasjon for å sjekke at vilkårene hos underleverandørene er i tråd med forskriften.

Forskning¹ om virkningene av allmenngjøring har dokumentert at:

¹Se Eldring m.fl. (2011), Evaluering av tiltak mot sosial dumping. Fafo.

- Allmenngjøring er det viktigste virkemiddelet mot sosial dumping i det norske arbeidsmarkedet
- I områder med allmenngjøring foregår det fortsatt en del ulovlig lønnsdumping – mens i områder uten allmenngjøring er denne dumping i utgangspunktet lovlig
- Langt flere ville sannsynligvis hatt lav lønn uten allmenngjøring (selv om ikke alle får det de har krav på)
- Bedriftsledere er positive og ønsker fortsatt allmenngjøring, særlig i bygg

Hvorfor er ikke flere avtaler allmenngjort?

Gitt de gode erfaringene med å allmenngjøre, hvorfor er så ikke flere tariffavtaler allmenngjort? Det er vanlig å peke på dokumentasjonskravet som den viktigste grunnen. Men en annen like viktig grunn er at det har vært skepsis og til dels motstand mot allmenngjøring innad i fagbevegelsen, både lokalt og sentralt. Det er ikke sånn at det er gjort mange framstøt for å allmenngjøre tariffavtaler som ikke har ført fram.

Hva har skepsisen bestått i? Den har dreid seg om at allmenngjøring kan føre til at organisasjonsgraden og avtaledekningen kan bli skadelidende. Om vi allmenngjør tariffavtalene, hvem vil da være interessert i å fagorganisere seg og kreve tariffavtale ved bedriften, når en får det samme i alle fall? Og den har dreid seg om at allmenngjøring kan føre til at vi ender opp med lovfestet minstelønn, noe norsk fagbevegelse så langt har vært mot.

Har skepsisen vist seg begrunnet? Etter vår mening nei.

Allmenngjøring har ikke økt gratisspassjerproblemet for fagforeningene, men snarere gjort det lettere å rekruttere utenlandske arbeidere. Tusenvis av østarbeidere som aldri før har vært organisert, og som knapt har hørt om fagforeninger før, har blitt fagorganisert i Norge. Det er heller ingen indikasjoner på at allmenngjøring har ført til at det tegnes færre tariffavtaler. Organisasjonsgraden og avtaledekningen har likevel totalt sett gått noe tilbake de siste ti årene. Men dette har mest å gjøre med endringer i bedrifts- og næringsstrukturen, og med den økte bruken av bemanningsforetak og underentreprenører til å utføre bedriftenes vanlige produksjon. Vi tror denne utviklingen ville vært verre uten allmenngjøring. I bedrifter med tariffavtale har ikke organisasjonsgraden forandret seg mye over det siste tiåret. Men flere er i dag uten tariffavtale, og sett under ett har organisasjonsgraden gått ned.²

Innføring av nasjonal minstelønn har blitt mindre aktuell politikk i Norge etter at fagbevegelsen har allmenngjort tariffavtalene sine på noen av de områdene som har vært mest utsatt for lønnsdumping. Uten allmenngjøring ville det blitt vanskelig å argumentere mot en ordning som kunne sikret et lønnsgulv for det store antallet av arbeidstakere som ikke er omfattet av avtaler.

Allmenngjøring og EØS-avtalen

De største kontroversene rundt

den norske allmenngjøringsordningen har dreid seg om hvorvidt den er forenlig med EØS-retten. Allerede i 2007 klaget NHO-foreningen Norsk Teknologi, med støtte av NHO, ordningen inn for ESA (EFTAs overvåkningsorgan) med påstand om at den er i strid med EØS-avtalen. Klagerne mente særlig at de utenlandske arbeidstakerne kunne klare seg med mindre enn minstelønna i tariffavtalene. Det fikk de ikke medhold i. ESA avviste klagen på alle punkter.

I 2009 stevnet STX Norway Offshore AS og åtte andre verft, med støtte fra Norsk Industri og NHO, staten ved Tariffnemnda inn for Oslo tingrett. Påstanden var at den nylig vedtatte allmenngjøringsforskriften for skips- og verftsindustrien var i strid med EØS-avtalen og utstasjoneringdirektivet. Tingretten frikjente staten fullstendig. Saken ble anket inn for lagmannsretten, som forela den for EFTA-domstolen, som avga en uttalelse i arbeidsgivernes favør i januar 2012. Lagmannsretten forkastet likevel anken. Verftene anket videre til Høyesterett, som forkastet anken i februar 2013 i en dom som var oppsiktsvekkende kritisk til EFTA-domstolens avgjørelse.

Saken dreide seg særlig, og etter hvert bare, om forskriftens bestemmelser om utenbystillegg og om dekning av reiser, kost og losji. Høyesterett fastslo at utenbystillegget er en bestemmelse om minstelønn i utstasjoneringdirektivets forstand. I motsetning til EFTA-domstolen så Høyesterett det dermed ikke nødvendig med

noen videre prøving av om tillegg er forenlig med EØS. Høyesterett mente videre – i motsetning til EFTA-domstolen – at utgiftsdekning også er en bestemmelse om minstelønn i direktivets forstand, og at den uansett kan begrunnes i direktivets unntaksbestemmelse om hensynet til «offentlig orden».

EFTA-domstolen slo umiddelbart tilbake i den såkalte Jonsson-saka, hvor den var åpenlyst kritisk til den norske høyesterettsavgjørelsen. I november 2013 klaget NHO høyesterettsavgjørelsen inn for ESA.

I mellomtida oppstod det en ny sak om de samme spørsmålene i Finland. Det finske elektrikerforbundet gikk til sak mot det polske Elektrobudowa SA med påstand om på brudd på finske tariffavtaler som var allmenngjort, med lønnskrav på over 6,5 millioner euro på vegne av 183 polske arbeidstakere som hadde utført elektroarbeider ved utbygginga av atomkraftverket Olkiluoto 3 på den finske vestkysten. Den finske domstolen la saken fram for EU-domstolen, som avsa dom i mars 2015. Elektrikerforbundet vant saken. Dommens stadfester at det er opp til vertslandet å fastsette hva som er minstebestemmelser om lønn som må etterleves av utenlandske arbeidsgivere. Det finske utenbystillegget er ifølge dommen en sånn bestemmelse. Dommen slår videre fast at arbeidsgiveren ikke kan regne utgifter til kost og losji som en del av den minstelønna han skal betale etter vertslandets regler.

Om EU-domstolen ønsket å følge opp EFTA-domstolens angrep på

Høyesterett, hadde den finske saken vært en særdeles velegnet anledning. Det gjorde EU-domstolen ikke.

Til tross for dette har ESA nylig tilskrevet Arbeids- og sosialdepartementet om at de vurderer å åpne formell sak, på bakgrunn av NHOs klage fra 2013. ESA mener at RKL-bestemmelsen i allmenngjøringsforskriftene for skips- og verftsindustrien, byggeplasser og renholdsbedrifter er i strid med EØS. Utenbystillegget er vel å merke droppet fra saken. Den norske regjeringen har i sitt svar bestridt dette synet. Det er nå opp til ESA om de vil åpne sak mot Norge. Men enn så lenge har Høyesteretts avgjørelse og den finske dommen gitt den norske allmenngjøringsordningen solid ankerfeste og større spillerom.

² Nergaard, K. m.fl. (2015), Lavere organisasjonsgrad, et spørsmål om nykommere? Søkelys på arbeidslivet 2015/1-2.

KAP 5. LIKEBEHANDLING FOR INNLEIDE FRA BEMANNINGSFORETAK

Ansatte i bemanningsforetak er en spesielt utsatt gruppe i arbeidslivet. De er avhengige av både egen arbeidsgiver og den enkelte oppdragsgiver. Normalt er ansatte i bemanningsforetak spredd rundt i en rekke ulike innleiebedrifter og har i praksis dårligere stillingsvern enn ansatte i andre bedrifter. De vil derfor ha vanskeligere enn de fleste andre arbeidstakere for å ivareta egne interesser.

Ansatte i bemanningsforetak har gjennomgående klart lavere lønn enn de som har tilsvarende jobber i bedriftene de er innleid i. Dette er uheldig av minst to grunner. For det første medfører det at likt arbeid avlønnes ulikt. For det andre skjer det en konkurransevidring der det blir mer lønnsomt å leie inn arbeidskraft framfor å ansette direkte i bedriften. Dette var viktige årsaker til at vi har fått både tariff- og lovbestemmelser som har som formål å sikre likebehandling i lønns- og arbeidsvilkår mellom innleide og direkte ansatte.

Det har vært strid om hva som skal til for å ivareta lønns- og

arbeidsvilkårene for de ansatte i disse bedriftene, f.eks. om hvilken overenskomst som skal gjelde for ansatte i bemanningsforetak. LO mente at det var virksomheten der arbeidet ble utført som skulle legge grunnlag for valg av overenskomst, men Den faste tvistemnda (nemnd som avgjør tvister om valg av overenskomst mellom LO og NHO, består av en representant for hver av partene og en nøytral oppmann) fastslo i 2008 at bemanningsforetakene ikke var dekket av disse overenskomstene og at det var et «tariff-tomt rom».

Hvilken tariffavtale?

Som følge av dette startet LO og NHO forhandlinger om en egen overenskomst for bemanningsbransjen, og inngikk en prinsippavtale i 2010. I følge avtalen skulle «*lønnsfastsettelsen/lønnsvilkårene ta utgangspunkt i den landsomfattende tariffavtale som gjelder for bransjen det leies ut til, samt at det for den enkelte skal tas hensyn til vedkommendes kompetanse og lønnsnivået for tilsvarende arbeid i innleiebedriften*».

Fellesforbundets landsmøte i 2011 ville mer. Vi mente at de innleide skal følge de lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i bedriften de er leid inn til. Ikke bare skulle innleide ha samme lønn som om de hadde vært ansatt direkte hos innleier – de skulle også være omfattet av samme overenskomst.

Dette ble et av de sentrale kravene ved tariffrevisjonen i 2012. Det falt sammen med implementeringen av EUs vikarbyrådirektiv, som blant annet forutsatte at innleide skulle ha lønns- og arbeidsvilkår som om de hadde vært direkte ansatt i bedriften de er innleid til.

Likebehandling lov og tariffestet

I 2012 ble prinsippet om likebehandling av innleide både lov- og avtalefestet. Dermed skal alle innleide fra bemanningsforetak ha samme lønns- og arbeidsvilkår som de ville ha hatt som ansatt hos innleier. Likebehandling omfatter ikke bare lønn og andre betalingsbestemmelser og utgiftsdekning, men også arbeidstid og arbeidstidens plassering, pauser og hvileperioder, feriefritid, feriepenger, fridager og godtgjøring på slike dager. Dessuten skal de innleide ha samme tilgang til felles goder og tjenester hos innleier.

Ettersom bemanningsbransjen har blitt en bransje som først og fremst konkurrerer på å levere bil-

OVERENSKOMST/TARIFFAVTALE. Skriftlig avtale mellom arbeidstakerorganisasjon og arbeidsgiverorganisasjon eller en enkeltarbeidsgiver om lønns- og arbeidsvilkår. Overenskomster gjelder vanligvis for 2 år.

lig arbeidskraft, har mange vært opptatt av mulighetene for å omgå dette regelverket. To hovedspor har blitt brukt: å definere seg ut av bestemmelsene og tilpasninger av lønnsavtalene i innleiebedriften til et lavere nivå.

- Siden likebehandling bare gjelder innleide fra bemanningsforetak har mange forsøkt å definere virksomheten som en entreprise eller en innleie fra en produksjonsbedrift.
- Ved etablering av nye satser for nyansatte kan man konstruere en fiktiv likebehandling.

Både arbeidsmiljøloven og tariffavtalene gir de tillitsvalgte store rettigheter ved slik innleie, men dermed også et stort ansvar. Blant annet har de tillitsvalgte rett til innsyn i innleides lønnsvilkår.

Selv om det har vært krevende har de fleste tillitsvalgte i bedrifter som bruker mye innleie forsøkt å lage kjøreregler og prosedyrer for å sikre at likebehandling finner sted.

Det finnes ikke noen offentlig statistikk for lønnsutviklinga for ansatte i bemanningsforetak. Vi veit derfor ikke konkret hvilke virkninger likebehandlingsbestemmelsene har hatt. Noen pekepinner har vi likevel. Den ene er innleiebedriftenes bekymring for kostnadsøkningen. Den andre er iveren etter å finne muligheter for unntak. Vi har god grunn for å tro at likebehandlingsbestemmelsene har hatt betydning, og gitt arbeidstakerne et inntektsløft. Men det er nok også mange som ikke har fått det ved at bedrifter har omgått bestemmelsene.

LENE ROGNSTAD (40), kommer fra Sandnes i Rogaland, men arbeider ved Skanem Stavan-ger. Hun tok svennebrev som trykker i



1997 hos Bergmann Ørsta trykkeri. Har jobbet hos Datatrykk før sin nåværende jobb som hun startet i for ti år siden. Da vi snakket med Lene kom hun direkte fra nattskift på trykkeriet. Hun er tillitsvalgt på bedriften.

HVORDAN HAR UTVIKLINGEN I DENNE PERIODEN VÆRT FOR DEG PERSONLIG? – Det har gått litt opp og ned. I en periode gikk bedriften dårlig, og vi hadde lønnsfrys ved at vi bare fikk de generelle tilleggene, ikke noe lokalt. De to siste åra har det gått bedre og vi har også fått lokale tillegg. Jeg tror vi ligger på landsgjennomsnittet i lønn.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAMME UTVIKLING SOM DEG? – Alle som vil får muligheten til å ta fagbrev /svennebrev hos oss. Samt mulighet til personutvikling innen for forskjellige avdelinger i bedriften. På bedriften hos oss har vi hele tida mange lærlinger. For tiden er det vi som har flest lærlinger i vår bransje. Har både lærlinger fra TIP og etter paragraf 20. De har som oftest jobbet i en annen avdeling.

HVA SYNES DU FORBUNDET HAR LYKTES GODT MED? – Synes forbundet har jobbet godt for å skaffe lik lønn for alle som gjør samme arbeid. De gjør også en god jobb med arbeidstidsspørsmål og Afp.

HVA SYNES DU FORBUNDET BØR PRIORITERE I TIDA FRAMOVER? –Arbeidet mot sosial dumping er viktig, og så mener jeg at forbundet bør engasjere seg mot søndagsjobbing (søndagsåpne butikker). Her på bedriften har vi døgndrift fem dager i uka. Heldigvis har vi fri i helgene. Det synes jeg at alle fortjener, slik at vi kan ta oss av barn og familie. Forbundet bør også prioritere å få endret arbeidsmiljøloven og jobbe for fast arbeid til alle.

RAMME. Uttrykket «ramme» benyttes om resultatet av frontfagsforhandlingene. Om et resultat ender på eksempelvis 3,5%, så betyr det at rammen er på 3,5%, og at den inneholder flere faktorer. Rammen er inkludert faktorer som lønnsoppglidning, overheng og kostnaden av forskjellige krav. Det må ikke forveksles med lønnstillegg. Eksempelvis vil et innfridd krav om en permisjonsrettighet kostnadsberegnes og inkluderes i rammen. Både det sentrale og eventuelle lokale lønnstillegget er deler av rammen.

KAP 6. ARBEIDSTID, FRITID OG PERMISJON

Velferd, velferdssamfunnet og velferdsstaten er ikke noe som er skapt en gang for alle. Det har skjedd betydelige endringer på 2000-tallet, og stort sett til det bedre. Lønn og andre inntekter er en viktig del av velferden. Siden 2000 har arbeidstakerne økt sin lønn med 87 prosent og økt sin kjøpekraft med 42 prosent. Viktige velferdsordninger og rettigheter knyttet til arbeid og fritid er i samme periode forbedret på mange områder. Feriens lengde er utvidet via avtaleverket til å utgjøre fem uker (30 virkedager), og ferieloven er også styrket på noen områder. Rett til utdanningspermisjon og rett til betalt fødselspermisjon er styrket. Gjennom tariffavtalene er fedrene sikret at de 14 dagene med omsorgspermisjon som far har krav på i forbindelse med fødsel og adopsjon («pappa-permisjon») skjer med lønn. Det har vært en kraftig økning i barnehageutbygginga og reduksjon i foreldrebetalinga. Retten til barnehageplass er blitt lovfestet.

Innarbeidingsordningene når det gjelder arbeidstid offshore og på store landanlegg er bedret. Rettighetene for deltidsansatte er styrket gjennom fortrinnsrett for deltidsansatte ved utvidet stilling og rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid. Eldre arbeidstakere er gitt lovfestede rettigheter til redusert arbeidstid. Pensjonsordningene i folketrygda er lagt om som har gitt muligheter for at arbeidstakere (ikke alle) kan ta ut pensjon ved fylte 62 år. Obligatorisk tjenestepensjon er innført. AFP er

videreført, men med en annen innretning enn tidligere, slik at AFP gis livet ut. Enkelte av bestemmelsene i overenskomstene om korte velferdspermisjoner er styrket, bl. a. rett til å få betalt permisjon i forbindelse med tannlegebesøk. Det har vært økt oppmerksomhet om eventuelle kjønnsrelaterte lønnsforskjeller, bl.a. i tariffoppgjøret i 2010 der en egen lav- og likelønnsrett ble vedtatt. Bestemmelser om språkopp-

LOKALE FORHANDLINGER. Forhandlinger mellom den enkelte bedrift og bedriftsklubben om saker som Hovedavtalen gir adgang til å regulere ved stedlige avtaler. De fleste tariffavtaler gir den enkelte bedriftsklubb rett til å forhandle om lønnstillegg utover det som bestemmes i den sentrale tariffavtalen.

læring for utenlandske arbeidstakere er innført i avtaleverket, og tiltaket «Basiskompetanse i arbeidslivet» (BKA) er blitt en ordning for å gi opplæring i grunnleggende ferdigheter, herunder norskopplæring for utenlandske arbeidstakere.

Alt som er nevnt over er forbedringer for arbeidstakerne. I 2005 ble det vedtatt endringer i arbeidsmiljøloven som svekket arbeidstakernes stilling. Endringene ble på grunn av regjeringsskifte og nytt stortingsflertall aldri satt i verk. Fagbevegelsen bidrog sterkt til dette. I 2015 er det gjort nye endringer som svekker arbeidstakerne og tillitsvalgtes stilling.

Forbedringene som er gjort er kommet til gjennom tariffoppgjør, gjennom inntektspolitisk samarbeid, faglig politisk arbeid og generelt politisk arbeid på mange fronter.

Ferie

Etter ferieloven har alle arbeidstakere krav på minst 25 virkedager (lørdager inkludert) ferie. Det betyr at arbeidstaker etter loven har krav på minst fire uker og en dag ferie hvert kalenderår. Ved tariffoppgjøret i 2000 fikk LO gjennomslag for kravet om den femte ferieuken (30 virkedager). Denne retten er ikke lovfesta, men omfatter i dag de fleste tariffavtaler. Arbeidstakere som fyller 60 år i løpet av ferieåret har rett på ei ekstra uke. Det betyr at disse arbeidstakerne, og som er dekket av tariffavtale, har seks ukers ferie i Norge. Retten til den ekstra ferieuken for alle som fyller 60 år i løpet av ferieåret, og ikke bare dem som hadde fylt 60 innen 1. september, ble innført i 2014. I tillegg til ferie har de fleste arbeidstakere rett til fri med lønn på lovbestemte helge- og høytidsdager.

Arbeidstaker som blir sjuk i løpet av ferien, skal fra første dag kunne kreve at et tilsvarende antall feriedager utsettes og gis som ny ferie seinere i ferieåret. Ferie som ikke er avviklet skal overføres til det påfølgende ferieår. Det tidligere kravet om en må ha vært sjuk minst seks virkedager i ferien ble fjernet i 2014 etter krav fra ESA.

Utdanningspermisjon

Som et resultat av tariffoppgjøret i 2000, ble det i 2001 lovfestet at alle arbeidstakere skal ha en individuell, lovfestet rett til ulønnet utdanningspermisjon for å ta yrkesretta utdanning. Samtidig med dette ble det innført finansieringsordninger til livsopphold og studiemateriell i Statens lånekasse for utdanning for dem som benytter seg av denne retten. Likevel er det langt igjen for at denne retten er reell for alle arbeidstakere i og med at den er ulønna.

Foreldrepenger, betalt pappapermisjon og rett på barnehageplass

Mulighetene for småbarnsforeldre til å kombinere arbeid med omsorg for små barn er radikalt forbedret i Norge de siste 30 år. På 2000-tallet er rettigheter og muligheter blitt bygd videre ut. Etter arbeidsmiljøloven har arbeidstaker som er gravid rett til permisjon for å gå på svangerskapskontroll og permisjon i inntil tolv uker under svangerskapet (svangerskapspermisjon). Mor skal også ha permisjon de første seks ukene etter fødselen (fødselspermisjon). I forbindelse med fødselen har far rett til to ukers permisjon for å bistå mor (omsorgspermisjon). Totalt har foreldre rett på foreldrepermisjon i til sammen 49 eller 59 uker inkludert svangerskaps- og fødselspermisjon. Betaling henger ikke automatisk sammen med permisjonsretten. Likevel har en i dag krav på foreldrepenger

(tilsvarer for de fleste lønna) i 49 uker eller 59 uker (80 prosent dekning ved 59 uker). 10 av disse ukene tilfaller mor (inkludert de seks ukene rett etter fødsel) og 10 uker tilfaller far. Resten fordeles mellom foreldrene. Etter arbeidsmiljøloven har en også rett på å utvide permisjonen ulønna utover foreldrepengerperioden med inntil ett år ved hver fødsel. I 2014 fikk mor også rett til en time ammeferie med lønn per arbeidsdag. Ammeferie har lenge vært en rettighet, men spesielt i privat sektor hadde få krav på lønn før 2014.

Fedre har i mange år hatt rett til 14 dagers omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel, men mange har hatt denne retten uten lønn. Men under tariffoppgjøret i 2012 ble dette endret. Fellesforbundet krevde at disse 14 dagene skal være med lønn. Det ble avtalefestet i alle våre tariffområder. Nå kan altså far være hjemme med mor og barn uten tap av inntekt.

I 2008 gikk Fellesforbundet, sammen med LO, inn for en tredeling av foreldrepermisjonen. Den rødgrønne regjeringa trapet gradvis opp både lengden på foreldrepermisjonen og lengden på fedrekvoten. Fra i 2008 til 2013 ble fedrekvoten økt fra 6 til 14 uker. Så ble den redusert igjen til 10 uker vedtatt av det borgerlige flertallet på Stortinget, men den totale permisjonstida ble beholdt.

LINDA NYBAKK (31), fra Sandnessjøen i Nordland er faglært sveiser og arbeider i dag for Aker Solutions. Hun har jobbet som sveiser siden hun var 17 år, først i selskapet Scanbridge, og deretter Ruukki fram til selskapet la ned virksomheten i Sandnessjøen i 2011, og fra 2013 i Aker som har samme lokasjon som Scanbridge/Ruukki. Hun er nå plassert på bedriften og er valgt til delegat på Fellesforbundets landsmøte. Linda er også utdannet brannkonstabel/røykdykker, og jobber deltid i kommunal sektor.



HVORDAN HAR UTVIKLINGEN I DENNE PERIODEN VÆRT FOR DEG PERSONLIG? – Jeg vil først si at Aker er en fantastisk arbeidsgiver. Jeg har fått anledning til å utvikle meg og skaffet meg ny kompetanse. Det synes jeg er veldig viktig i et arbeidsforhold. Lønnsutviklingen siden jeg begynte som sveiser har også vært god, så jeg er alt i alt godt fornøyd.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAMME UTVIKLING SOM DEG? – Det er selvfølgelig ikke bare meg som har hatt en god utvikling. Aker er flinke på kompetanebygging og jeg føler at vi blir godt belønnet for å skaffe oss mer kunnskap.

HVA SYNES DU FORBUNDET HAR LYKTES GODT MED? – Arbeidet mot sosial dumping er uten tvil forbundets fanesak nr 1 og i denne saken har forbundet gjort en formidabel innsats. Det er også gjort en god organisasjonsmessig innsats lokalt, og vi har et meget godt samarbeid mellom klubber og avdelinger til tross for store avstander.

HVA SYNES DU FORBUNDET BØR PRIORITERE I TIDA FRAMOVER? – Jeg synes at forbundet bør legge mer vekt på det som skjer i industrien, spesielt i Nord-Norge. Det må legges til rette for å få flere arbeidsplasser her nord, ikke bare i industrien selv, men generelt. Det ligger meg på hjertet, og jeg håper forbundet kan prioritere dette også.

Barnehageutbygginga har vært sterk utover på 2000-tallet. I alt 286 000 barn hadde i 2014 barnehageplass. For barn i alderen 1-5 år tilsvarer dette 90 prosent av alle barn i aldersgruppa. Dette tilsvarer en nesten femdobling siden 1980. I 2008 vedtok Stortinget at rett til barnehageplass skal være en lovfesta rettighet. Denne retten er dessverre fortsatt ikke reell for alle, i og med at det bare er opptak en gang i året. Det gjør at der det ikke er nok barnehageplasser gjennom året, er muligheten der bare en gang i året.

Barnehageprisene ble betydelig redusert under Stotenberg-2-regjeringa, men økt igjen for store grupper under Solberg-regjeringa. I 2013 var maksprisen i barnehage 2 330 kroner. Den sittende regjering har i løpet av sine første to år økt maksprisen tre ganger, og den er nå i 2015 oppe i 2 580 kroner.

I år 2000 ble det utbetalt kontantstøtte for 86 700 barn. I mars 2014 var dette redusert til 12 900 barn. En viktig årsak til denne sterke reduksjonen er den sterke barnehageutbygginga, bedring i permisjonsrettigheter og økt sysselsetting. Fellesforbundet mener at kontantstøtta blant annet hindrer god integrering og at ordninga derfor bør avvikles helt.

Arbeidstid

Bortsett fra de endringer stortingsflertallet vedtok våren 2015 (utvidet pålegg om og større muligheter for overtid, gjennomsnittsberegning av arbeidstid, godkjenning av arbeidstidsordninger som avviker klart fra lovens hovedregler m.m.), har det ikke skjedd noen grunnleggende endringer i arbeidstid på 2000-tal-

let. Det har likevel skjedd en del viktige forbedringer på noen konkrete områder.

Innenfor Fellesforbundets områder har utvikling i arbeidstid-/rotasjonsordningene på land og ved arbeid offshore vært viktig.

Arbeid på landanlegg

Ved tariffrevisjonen i 1992 ble det etablert et nytt bilag i Verkstedsoverenskomsten der det ble åpnet for inntil 10,5 timers arbeidsdag på store anlegg for såkalt reisepersonell, slik at arbeidstakerne var på anlegget i 12 dager og hadde 9 dager fri (12/9-rotasjon). Det ble ikke jobbet helg i denne rotasjonen, og det utviklet seg etter hvert et ønske om både å kunne jobbe helg og enda lengre dager når man først var borte fra familien, slik at friperioden hjemme kunne utvides ytterligere. I forbindelse med anleggsarbeidet på Melkøya ble det i 2004 etablert et prøveprosjekt med en 14/21-rotasjon.

Denne ordninga innebar 12 timers arbeidsdager hver dag i 2 uker og deretter 3 uker fri. Ved tariffrevisjonen i 2010 ble det avtalt et nytt bilag som åpner for arbeidsdager med mer enn 10,5 timer med og uten søndagsarbeid.

14/21-rotasjonen er i dag den dominerende ordninga, ofte satt opp med halv dag ved oppstart og avslutning slik at reiser til og fra anleggene kan skje på disse dagene og ikke på fridagene. Da blir det 2 halve og 13 hele dager på anlegget, og 1 dag mindre i friperioden. Man kaller da gjerne dette for en 15/20-rotasjon.

Det har også vært gjort forsøk med såkalte 12/16-rotasjoner og varianter av de ulike hovedordningene. Felles for dem alle er at

tariffpartene har vært enige om at de kun skal benyttes av personell som reiser til anleggene og har sitt natthvarter utenfor eget hjem, og at de ikke skal benyttes på lokale arbeidsplasser.

Arbeid offshore

Før 1992 var det å kunne innarbeide lengre friperioder en mulighet for dem som hadde arbeid offshore, der det var en ordning med 14 dager på plattform, 21 dager fri, 14 dager på plattform og 28 dager fri (14/21-14/28-rotasjon). Denne muligheten for innarbeiding ble en del år seinere klart forbedret for de som arbeider permanent offshore ved at det i «sokkeloverenskomstene» mellom den gang NOPEF og OLJ ble innført 14/28 rotasjon.

MINSTELØNN. En nedre lønnsgrænse som garanteres i tariffavtalen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ingen som omfattes av tariffavtalen, skal kunne lønnes lavere enn minstelønn.

Innenfor Fellesforbundets områder var helt fram til 2010 den normale rotasjonen for leverandøri industrien ved arbeid offshore 14/21-14/28-rotasjon. Ved tariffrevisjonen i 2010 ble det avtalt at der de lokale parter fant det hensiktsmessig, kunne man benytte en ren 14/28-rotasjon, altså den samme rotasjonen som operatørselskapene benytter.

Ved tariffrevisjonen i 2014 ble det avtalt at normalrotasjonen skulle være 14/28, men arbeidstidsforkortelsen dette gir ble ikke lønnskompensert. Arbeidstakere som jobber et fullt årsverk offshore vil derfor ha 122 timer for lite som innebærer tilsvarende reduksjon i

lønna, dersom timene ikke arbeides på annen måte.

Fortrinnsrett m.m. for deltidsansatt

Deltidsansattes rettigheter er blitt klart styrket de seinere år. Det er kommet til flere bestemmelser i arbeidsmiljølovens kapittel 14 om dette. F. eks har deltidsansatte fått fortrinnsrett til utvidet stilling framfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Videre har deltidsansatte rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid de siste 12 måneder, der den deltidsansatt jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid. Det er også innført bestemmelser om at arbeidsgiver minst en gang i året skal drøfte bruken av deltid med de til-litsvalgte.

Eldre arbeidstakere

I 2008 kom det inn en ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven om at arbeidstakere som har fylt 62 år, har rett til redusert arbeidstid. Andre arbeidstakere har også rett til redusert arbeidstid, men her må reduksjonen ha en helsemessig, sosial eller velferdsmessig begrunnelse.

Korte velferdspermisjoner

Overenskomstene til Fellesforbundet har bestemmelser om at det på alle bedrifter der overenskomstene gjelder, skal det inngås avtaler om korte velferdspermisjoner. Permisjonene skal gis med ordinær lønn og skal minst omfatte de tilfeller som er nevnt i den enkelte overenskomst. Permisjonene skal gis for nødvendig tid inntil 1 dags

varighet. Siden 2000 har overenskomstene fått følgende nye bestemmelser:

- Rett til permisjon ved deltakelse i egne barns konfirmasjon (2002).
- Rett til permisjon for oppmøte på sesjon (2010).
- Rett til permisjon i inntil 2 timer når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskolen (2010).
- Permisjon for behandling og kontroll av tannlege (revisjon av tidligere bestemmelse som bare omfattet behandling hos tannlegespesialist) – (2012).



Fellesforbundet legger ut informasjon om tariffoppgjøret fortløpende på forbundets hjemmeside: www.fellesforbundet.no

På Riksmeklerens hjemmesider finnes det mye god informasjon om meklinger. Blant annet finner en der forklaring på ord og uttrykk som brukes i tariffoppgjøret: www.riksmekleren.no

Fellesforbundet på sosiale medier:



(<https://www.facebook.com/Fellesforbundet>) • (<https://twitter.com/Fellesforbundet>)

(<https://plus.google.com/+fellesforbundet/posts>) • (https://www.youtube.com/channel/UCn_bcoNrRVuOQKwRz-9heVw)

KAP 7. PENSJONSREFORMEN

De store reformene både i Folke-trygden og i tjenestepensjonene har stått på den faglig og politiske dagsorden gjennom hele 2000-tallet. De vedtatte endringene har gitt et skifte i retning av at pensjonen mer enn før skal basere seg på samlet lønn, antall år i arbeid og avgangsalder. Samtidig har det vært lagt vekt på å sikre en god grunnpensjon for alle, og at det skal være tak på hvor høyt pensjonsgrunnlaget kan være for beregning av pensjonen. Reformene har også gitt en sterkere politisk oppslutning for at avtalefestet pensjon (AFP) skal være en del av vårt samlede pensjonssystem.

Pensjonsdebatt og reform

Drivkreftene bak endringene i pensjonssystemene har vært flere. Vi føder færre barn enn tidligere og vi lever lenger. Det blir dermed færre yrkesaktive bak hver pensjonist, og det forholdet ser ut til å forsterke seg i årene framover. Samtidig var det en økende tendens til tidligpensjonering, noe som bekymret myndighetene. En viktig kraft har derfor vært be-

TARIFFOPPGJØR/-REVISJON.
Forhandlinger om endringer i bestemmelser i tariffavtale/ overenskomst.

vet for at de som kan, bør stå lenger i arbeid. En annen drivkraft har vært økonomi. Pensjonskostnadene må ikke bli for store i framtida, slik at utgifter til pensjon går på bekostning av andre viktige formål. Behovet både for forenkling og større rettferdighet

har også vært en driver. Alt dette var problemstillinger den offentlige pensjonskommisjonen ledet av Sigbjørn Johansen drøftet og fremmet forslag om.

Landsmøtet i Fellesforbundet i 2003 la viktige føringer for den kommende debatten. Forbundet mente grunnlaget for pensjonssystemet i framtida måtte legges gjennom et godt og bærekraftig offentlig pensjonssystem som sikret en minstestandard for alle uansett alder, kjønn, sivil status, yrkesdeltaking m.m. Landsmøtet la vekt på at det skal lønne seg pensjonsmessig å være i inntekts-givende arbeid. Landsmøtet ønsket en klarere sammenheng mellom yrkesdeltaking og lønn, og uttelling i form av alderspensjon. Pensjonssystemet måtte altså utformes slik at det gjenspeiler seg i alderspensjonen at vedkommende har vært i lønnet arbeid. Og landsmøtet sa at et nytt pensjonssystem må ta inn over seg at AFP er etablert, og at systemet måtte sikre arbeidstakere med et langt yrkesaktivt liv ytelser minst tilsvarende det som da var AFP-ordningen. Fellesforbundet så for seg en modell hvor det offentlige pensjonssystemet skulle ta opp i seg den muligheten til fleksibel avgang som AFP ga. Forbundet så blant annet for seg at dette ville løse problemene med at mange mistet retten til AFP kort tid før de fylte 62 år.

Fellesforbundet deltok aktivt i debattene om nytt pensjonssystem. En viktig debatt for oss var om opptjening av pensjon i folke-trygda skulle skje etter prinsippet

om opptjening basert på de årene med beste inntekt, eller om det skulle baseres på alle år i arbeid. Fellesforbundet var en sterk tilhenger av det siste. Vår begrunnelse for opptjening basert på alle år i arbeid var urettferdigheten i at to personer med lik opptjening og lik avgangsalder får vidt forskjellig pensjon. Med besteårsregelen ble det slik, fordi en med 20 gode år i arbeidslivet med høy inntekt, og de andre årene med lav inntekt, fikk langt høyere pensjon enn en som hadde den samme inntekt fordelt jevnt over 40 år.

En annen viktig debatt i forbundet dreide seg om det som kalles for delingstall. Altså at opptjent pensjon skal fordeles på forventet antall leveår for det enkelte årskull. Forbundet mente at lik opptjening måtte gi årlig lik pensjonsutbetaling livet ut. Altså at to personer med lik pensjonsopptjening også får lik årlig pensjon så lenge de lever. Det vil si at f.eks. en person som har stått i arbeid fra 20 til 62 år, skal ha samme årlige pensjon som en som har stått i arbeid fra 25 til 67 år, gitt at de har hatt lik opptjening disse 42 åra. Slik ble det ikke. Pensjonsreformen bygger på prinsippet om delingstall, dvs forventet antall leveår for det enkelte årskull. Det betyr at en som slutter 62 år, sammenliknet med en som slutter 67 år, får fem flere år å fordele den opptjente pensjonen på, og får dermed også lavere årlig pensjon. En person som slutter i arbeid 62 år kan få opptil 25-30 prosent lavere årlig pensjon enn den slutter 67 år, selv om de har nøyaktig samme opptjening. Altså: Den årlige pensjon

kan bli svært ulik, selv med lik opptjening. Argumentene for at det bør være slik er bl.a. at den som starter i arbeid 25 år normalt har lengre utdannelse bak seg, og studier gir ikke pensjonsopptjening. Samtidig har den som slutter 67 år stått i arbeid også etter fylte 62 år, mens den som avslutter arbeidet ved fylte 62 år, ikke har vært i arbeid. På tross at dette er likevel grunn for, slik forbundet gjorde, å stille spørsmål om den årlige pensjon skal være så forskjellig. Dette er sider ved pensjonsreformen som en evaluering opplagt må se nøye på.

I januar 2004 la kommisjonen fram sin endelige utredning. Fellesforbundet hadde fått gjennomslag for mange av sine krav til nytt pensjonssystem, og i sin høringsuttalelse støttet Fellesforbundet mange av kommisjonen forslag. Men Fellesforbundet gikk sterkt imot forslaget om levealdersjustering og delingstall.

Levealdersjustering betyr at når den forventede levealder øker, skal den opptjente pensjonskapitalen fordeles på en lengre forventet levetid. Konsekvensen blir lavere årlig pensjon, dersom en da ikke arbeider lenger. Delingstall betyr antall år den opptjente kapitalen skal deles på. De som slutter tidlig, får flere år å dele på enn de som slutter seint. Dermed blir den årlige pensjon lavere. Forbundet gikk imot levealdersjustering og delingstall.

Forbundet mente videre at lik opptjening måtte gi lik årlig pensjonsutbetaling livet ut, uavhengig av uttakstidspunkt. Altså at f.eks. en person som har stått i arbeid fra 20 til 62 år, skal ha samme årlige pensjon som en som har stått i arbeid fra 25 til 67 år, gitt at de har hatt lik opptjening disse 42 åra. Slik ble det ikke. Den årlige pensjonen fordeles ut fra antall forventede gjenstående leveår på uttakstidspunktet. En person som slutter i arbeid 62 år kan dermed få opptil 25-30 prosent lavere årlig pensjon enn den som slutter 67 år, selv om de har nøyaktig samme opptjening. Argumentet for at det må være slik var at den som arbeider til 67 år, har færre forventede leveår igjen og bør derfor også få årlig mer i pensjon. Et annet argument for var at mange av de som slutter seinere har lengre utdanning og derfor starter seinere å tjene opp pensjonsgrunnlag. Argumentet i mot dette var bl.a. at det er ulikhet i levealder mellom ulike grupper, f.eks. yrker. De som må slutte tidlig får årlig lavere pensjon, samtidig som denne gruppen også har lavere gjennomsnittlig levealder. Dette er sider ved pensjonsreformen en evaluering opplagt må se nøye på.»

LO-kongressen i 2005 delte stort sett Fellesforbundets syn, men kongressen støttet forslaget om levealdersjustering. Kongressens forutsetning for å akseptere leveraldersjustering var et inkluderende arbeidsliv som gjør at folk både kan og vil fortsette å jobbe lenger enn i dag. Og det

MERETHE SUTTON (50), er ansatt som resepsjonist ved Quality Hotell Edvard Grieg i Bergen. Der er hun også klubbleder. Merethe er egentlig lærerutdannet, men etter noen år hjemme tok hun etterutdanning. I 2007 ble hun ansatt i resepsjonen på hotellet, og hun har nå tatt fagbrev som resepsjonist.



HVORDAN HAR UTVIKLINGEN I DENNE PERIODEN VÆRT FOR DEG PERSONLIG? – Jeg føler at jeg nok ikke har hatt den samme lønnsutvikling som samfunnet for øvrig. Selv om vi har fått de generelle tilleggene, har ikke de gitt den utjevningen som har vært ønskelig for de lavest lønnede. Vi har sakkert akterut. Tilleggene våre er nesten å betrakte som et vits. Kanskje jeg er litt streng nå, men jeg mener at andre grupper har hatt en bedre lønnsutvikling.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAMME UTVIKLING SOM DEG? – Det er litt ymse når vi ser hele arbeidsplassen under ett. Vi har avdekket at noen av dem som ikke er medlemmer, har hatt egne lønnsavtaler med bedriften og har blitt favorisert. Andre har blitt oversett og ikke fått tillegg de skulle hatt som følge av kvalifikasjoner. Vi har imidlertid et konstruktivt arbeid med bedriften for å rydde opp i dette.

Hva synes du forbundet har lyktes godt med? – Personlig har jeg meget god kontakt med tillitsvalgte i avdeling og sentralt. Jeg får den hjelp jeg trenger når jeg tar kontakt. Et inntrykk jeg har er kanskje at Fellesforbundet har blitt et så stort forbund at det har mistet den gode kontakten med grasrota.

Hva synes du forbundet bør prioritere i tida framover? – Bedre skoloring av medlemmer! Også vanlige medlemmer bør ha en del basiskunnsaper omkring tariffavtalen, hovedavtalen og arbeidsmiljøloven. Og forbundet må bli tøffere i lønnsforhandlingene slik at vi kan få økt lønningene i bransjen!

var en absolutt forutsetning at AFP skulle opprettholdes. Kongressen mente også det var viktig å vurdere hvordan levealdersutviklingen er for ulike grupper.

Ny AFP i privat sektor

Fordi mange arbeidstakere fikk en uverdig avslutning på sin yrkeskarriere, enten som uførepensjonist eller som arbeidsledig med trygd, kjempet fagbevegelsen i mange år for senket pensjonsalder. Fagbevegelsen ønsket en ordning hvor de som hadde brukt opp kreftene sine gjennom et liv i hardt arbeid kunne ta ut pensjon med hevet hode. I tariffrevisjonen 1988 kom AFP-ordningen i privat sektor på plass, etter at regjeringa og et flertall på Stortinget gikk inn for å gi statlig tilskudd til ordningen. Fra 1. januar 1989 ga ordningen rett til å gå av ved 66 år, og fra 1. januar 1990 65 år. Fagbevegelsen prioriterte så forbedringer av ordningen i seinere tariffoppgjør og fra 1998 ga ordningen rett til å gå av med pensjon fra 62 år.

Fellesforbundets landsmøtet i 2007 krevde at en framtidig AFP-ordning skulle kompensere for levealdersjustering og sikre at arbeidstakere uten arbeidsinntekt skulle få en pensjon på samme nivå som gammel AFP. Ny AFP for privat sektor ble vedtatt gjennom lønnsoppgjøret i 2008, og gjort gjeldende fra 2011. I motsetning til før da AFP gjaldt for aldersgruppa 62 til 67 år, er ny AFP et livsvarig tillegg til folketrygda. Det ble også gitt et særlig påslag i AFP for å kompensere for levealdersjustering. Kompensasjonen ble gitt fullt ut for de som er født før 1954, og fases gradvis ut fram til 1963-årskullet.

Vi må kunne si at slik pensjonssystemet har blitt, er kravet fra Fellesforbundet om at nytt pensjonssystem må ta opp i seg muligheten for fleksibel avgang, slik gammel AFP gav mulighet for, langt på vei innfridd. Reformen la grunnlag for at de aller fleste som går av ved fylte 62 år, oppnår en pensjon på linje med det «gammel» AFP gav. Om det vil være slik også framtida, er ikke sikkert.

LOKAL AVTALE (særavtale) En avtale mellom bedriftsklubb og bedrift som kommer i tillegg til en landsomfattende tariffavtale.

En viktig debatt er problemet med de som ufrivillig må slutte før fylte 62 år i en avtalefestet bedrift og ikke får seg nytt arbeid i bedrift med tariffavtale. Disse får ingen AFP, men kan ha vært omfattet av ordninga helt siden den ble innført. Mange er opptatt av å få gjort noe med dette. Ny AFP i privat sektor skal evalueres innen 2017 og skal vurdere behovet for endringer i ytelsens størrelse.

Rett etter LO-kongressen i 2005 vedtok et bredt flertall i Stortinget prinsippene for et nytt pensjonssystem, og mye baserte seg på både utredninger fra pensjonskommisjonen og fra vedtak på LO-kongressen og ikke minst på pensjonsinnstilling fra Arbeiderpartiet. Stortinget behandlet så i flere omganger konkrete endringer i pensjonsregelverket både når det gjaldt alderspensjon og uførepensjon. Ny alderspensjon ble gjort gjeldende fra 2011 og ny uførepensjon fra 2015.

Slik AFP ble vedtatt i 2008 og satt i verk i 2011, var intensjonen at

alle AFP-pensjonister skulle komme minst like godt ut som før. Slik ble det også langt på vei. Fra 1. januar 2011 fikk alle rett til å ta ut pensjon fra 62 år. For å kunne ta ut pensjon fra 62 år må du ha opptjent minste pensjonsnivå/garantipensjon ved 67 år. AFP-påslaget regnes med i dette minstekravet og bidrar til at de fleste med rett til AFP kan ta ut pensjon fra 62 år. Men flere enn forutsatt oppfyller ikke kravet om minste pensjonsnivå/garantipensjon ved 67 år og kan derfor ikke ta ut pensjon fra 62 år. Bakgrunnen for dette er Stortingets betydelige heving av minstepensjonen, noe som isolert sett er veldig bra, men konsekvensen er altså at en del som tidligere kunne gå av med pensjon i en alder av 62 år nå må utsette uttak.

Tjenestepensjon

Fellesforbundet har gjentatte ganger slått fast at folketrygden skal være det bærende element i pensjonssystemet. Men forbundet så tidlig at arbeidstakere uten tjenestepensjon kunne komme til å bli pensjonstapere.

For å sikre alle arbeidstakere med tariffavtale en god tjenestepensjon krevde Fellesforbundet i de forbundsvise tariffoppgjørene 2002 og 2004 tariffesting av tjenestepensjon. I 2002 resulterte dette i et bilag til overenskomstene hvor partene på bedriften oppfordres til å drøfte sine tjenestepensjonsordninger. I 2004 resulterte forhandlinger og mekling til brevveksling mellom partene og regjeringa. I sitt brev til regjeringa viste partene til innstillingen fra pensjonskommisjonen som hadde fremmet forslag om etablering av pensjoner i arbeidsforhold også for grupper

som til da ikke hadde hatt slike ordninger. Partene ba regjeringa avklare om den var innstilt på å fremme forslag om pensjoner i arbeidsforhold. En slik ordning skulle fylle vise minimumsstandarder og gjelde alle lønsmottakere. Partene poengterte også at ordningen måtte være økonomisk forutsigbar.

Arbeidet resulterte i lov om obligatorisk tjenestepensjon. Loven trådte i kraft 1. januar 2006 og pålegger de fleste arbeidsgivere å opprette tjenestepensjonsordning for sine ansatte.

I tariffoppgjøret 2014 fremmet Fellesforbundet igjen forslag om å avtalefeste tjenestepensjonsordninger. I tillegg ble forslag om etablering av brede ordninger fremmet.

Fellesforbundet og Norsk Industri ble enige om, basert på lov om innskuddspensjon å utrede:

- At arbeidstakerne gjennom etablering av ulike ordninger kan få medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene
- Ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte
- Konsekvensene for allerede etablerte ordninger
- Mulighetene for den enkelte arbeidstaker til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon
- Vurdere eventuelle lovendringer

Utredningen tar sikte på å være ferdig innen 31. desember 2015.

Nye regler for opptjening og beregning av alderspensjon i folketrygden gjorde det nødvendig med tilpasninger i tjenestepensjonslovene. Fra 1. januar 2011 ble det mulig også å ta ut tjenestepen-

sjon fra 62 år. Fra 1. januar 2014 kom ny tjenestepensjonslov, hvor det er mulig å fastsette at pensjonsbeholdningen skal reguleres, enten på samme måte som i folketrygden eller i forhold til gjennomsnittlig lønnsutvikling i bedriften. Det er også gjort endringer i maksnivået for innbetalinger i lov om innskuddspensjon.

For arbeidstakere med ytelsespensjon, som gikk av med gammel AFP, var det mulig for arbeidsgiver å fortsette innbetalingen til tjenestepensjonsordningen som om arbeidstaker fortsatt var i arbeid. Denne muligheten opphørte fra 1. januar 2011.

Uføre

Nye regler for uførestønad er også en del av pensjonsreformen. Fellesforbundets landsmøte i 2007 var opptatt av å verne uføre mot levealdersjustering ved uttak av alderspensjon.

Stortinget vedtok at alderspensjon til uføre skal levealdersjusteres, men med en skjermingsordning som gjør at årskullene 1944 til 1951 skjermes for om lag halvparten av virkningen av levealdersjustering fram til 2018. Det var politisk enighet om at uførefor reformen ikke skulle være en sparereform, men en nødvendig tilpasning til pensjonsreformen. Den skulle blant annet gjøre det lettere å kombinere uføretrygd og arbeidsinntekt. Uføretrygd skal skattes som lønn, men likevel slik at mottakere av uførepensjon skulle motta omtrent det samme i stønad som før reformen.

Avslutning

Fram til 2018 skal pensjonsreformen evalueres. Hovedformålet

med evalueringen er å undersøke om reformen når sine mål: Om systemet blir økonomisk og sosialt bærekraftig, om det medfører økt fleksibilitet, hvordan reformen virker inn på fordeling og likestilling, og om det blir enklere for brukerne å forstå forholdet mellom arbeid og pensjon, opptjening og utbetalinger.

Ny AFP i privat sektor skal også evalueres. Denne evalueringen skal avsluttes innen 2017 og skal vurdere behovet for endringer i ytelsens størrelse.

Noen hevder at den norske pensjonsreformen var et politisk mesterverk. Og at det å gjennomføre så store reformer uten store demonstrasjoner kan betegnes som meget godt politisk håndverk. Det er vel tvilsomt om reformen hadde vært mulig å gjennomføre på en så rolig måte uten en tett dialog med fagbevegelsen.

Et av reformens mål var å få arbeidstakere til å stå lenger i jobb. Evalueringen så langt viser at det gjør de. Det er mange som benytter seg av muligheten pensjonsreformen gir, ta ut pensjon og fortsette å jobbe uten at pensjonen avkortes.

Om pensjon har blitt enklere å forstå er nok noe usikkert. Og ny AFP i privat sektor har ikke løst problemet med at arbeidstakere kan miste rett til AFP kort tid før de fyller 62 år.

