



Hefte 9:

Arbeidsliv, tariff og velferdspolitik



Innholdsfortegnelse

9. TARIFF- OG VELFERDSPOLITIKK.....	4
9.1 TARIFFPOLITISKE PRINSIPPER	4
9.1.1 TARIFFAVTALENS OMFANG	4
9.1.2 VERTIKALE AVTALER OG SKILLET FUNKSJONÆR-/ARBEIDEROVERENSKOMSTER ..	5
9.1.3 FORHOLDET TIL UORGANISERTE OG TARIFFAVGIFT	8
9.2 LØNN OG FORDELING.....	10
9.2.1 LØNN OG FORDELING	10
9.2.2 LAVLØNN OG LAVLØNNSTILLEGG	12
9.2.3 LØNNSSYSTEMER OG LOKALE FORHANDLINGER	18
9.3 ANDRE TARIFFFORSLAG	20
9.4 HOVEDAVTALENE	23
9.5 SPESIELLE FORHOLD I DE ENKELTE OVERENSKOMSTENE	35
9.5.1 INDUSTRIOVERENSKOMSTEN.....	35
9.5.2 FOB - FELLESOVERENSKOMSTEN FOR BYGGFAG	37
9.5.3 RIKSAVTALEN	41
9.5.4 AMB-OVERENSKOMSTEN.....	43
9.6 STILLINGSVERN, MIDLERTIDIG ANSETTELSE	43
9.6.1 MIDLERTIDIG ANSETTELSE	43
9.6.2 ANDRE FORSLAG VEDRØRENDE DETTE PUNKTET	48
9.7 ARBEIDSTID OG FRITID	51
9.7.1 LOVFESTET ARBEIDSTID - HELTID OG DELTID	51
9.7.2 ARBEIDSTID OG ARBEIDSTIDSORDNINGER	57
9.7.3 NORMALARBEIDSDAGEN	61
9.7.4 ROTASJONSORDNINGER	68
9.7.5 ARBEIDSTIDSFORKORTEELSE.....	69
9.7.6 VELFERDSPERMISJONER	71
9.8 LOVER VEDRØRENDE ARBEIDSLIVET	73
9.8.1 ARBEIDSTVISTLOVEN.....	73
9.8.2 FERIELOVEN OG FERIEPENGER	74
9.8.3 ANNET OM ARBEIDSMILJØLOVEN	76
9.9 HMS	79
9.9.1 HMS I ARBEIDSMILJØLOVEN.....	79
9.9.2 REGIONALE VERNEOMBUD	81
9.9.3 YRKESKADE	83
9.10 LIKESTILLING OG LIKEVERD I ARBEIDSLIVET	85
9.10.1 LIKESTILLING I ARBEIDSLIVET	85
9.10.2 SENIORPOLITIKK	94
9.11 PENSJON	95
9.11.1 DET OFFENTLIGE PENSJONSSYSTEMET	95
9.11.2 TJENESTEPENSJONER	105
9.11.3 AFP	127
9.12 SYSSELSETTING OG ARBEIDSMARKEDSPOLITIKK	133
9.13 STØNAD VED ARBEIDSLEDIGHET, PERMITTERING OG SYKDOM	138
9.13.1 PERMITTERING.....	138
9.13.2 DAGPENGER	142
9.13.3 SYKELØNN.....	145
9.13.4 FORSKUTTERING AV SYKELØNN.....	147
9.14 SKATTE- OG AVGIFTSPOLITIKKEN	150
9.14.1 INNTEKTSFRADRAG FOR FAGFORENINGSKONTINGENT.....	150
9.14.2 INNTEKTSFRADRAG FOR ARBEIDSREISER	156
9.15 VELFERDSSYSTEMET OG SAMFUNNSORGANISERINGEN	157
9.15.1 ORGANISERING AV VELFERDSTILBUDET	157
9.15.2 TANNHELSETJENESTER	161

9.15.3	ÅPNINGSTIDER.....	168
9.15.4	ANDRE FORSLAG VEDRØRENDE VELFERDSSYSTEMET OG SAMFUNNSORGANISERINGEN	169
9.16	BOLIGPOLITIKKEN	173
9.17	VELFERD OG INTEGRERING	179
9.18	KOMMUNEREFORM	182
9.19	FAGLIGPOLITISK ARBEID OG SAMARBEID	183

9. Arbeidsliv, tariff og velferdspolitik

9.1 Tariffpolitiske prinsipper

9.1.1 Tariffavtalens omfang

F-5001 Avd. 5 - Fellesforbundet

Forslag til endringer i omfangsbestemmelsene i Fellesforbundet sine tariffavtaler

Skillelinjene i omfangsbestemmelsene må bli klarere enn de er i dag.

Etter at det er oppstått flere tvilstilfeller hvem som har organisasjonsrett, ber vi om at omfangsbestemmelsene blir klarere slik at de er lettere å tolke og at vi får et klarere skille og færre tvilstilfeller.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5002 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å håndheve og klargjøre tariffgrensene mot andre fagforbund

F-5003 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å styrke omfangsbestemmelsene i våre tariffavtaler

Oppsummering:

Det er forslag fra avdeling 5 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark (2).

Det er forslag som vil tydeliggjøre, håndheve og styrke overenskomstenes omfang.

Representantskapets vurdering:

Overenskomsters omfang er nært knyttet til arbeidets art og er en sentral bestemmelse i alle tariffavtaler. Omfangsbestemmelsene og deres innhold er avtalt mellom partene. Samtidig er det på LO-siden også interne avklaringer om avtale- og organisasjonsrett og dermed omfang som gjøres i sekretariatet hver gang et LO-forbund søker om å få opprette tariffavtale (Blankett 2). I det daglige arbeidet ivaretas Fellesforbundets organisasjonsområder av forbundets ledelse og administrasjon.

Tvister om avtale- og organisasjonsrett i LO behandles til slutt i Organisasjonskomiteen dersom de ikke blir løst på et tidligere stadium.

Alle krav om endringer i omfangsbestemmelser skal avklares med LO før de fremmes i tariffrevisjoner.

Endringer i arbeidslivet utfordrer mange av omfangsbestemmelsene. Det som for noen år siden var klare og tydelige bransjer og arbeidsområder flyter inn i hverandre, det oppstår gråsoner mellom forskjellige overenskomster og det oppstår arbeid som ikke faller inn under eksisterende omfang.

Tvister om avtalevalg med NHO vil til slutt avgjøres i Den faste Tvistenemd LO-NHO dersom det ikke er funnet en løsning i forhandlinger. Nemden kan falle ned på en eksisterende avtale mellom LO og NHO, eller den kan falle ned på at det ikke finnes noen anvendbare overenskomster (tariffomt rom).

Det arbeides i Fellesforbundet, LO og mellom partene kontinuerlig med å forsøke å finne løsninger på grensedragninger vedrørende arbeidets art og hvilken tariffavtale som er den riktige.

I-5004 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Intensjonen i forslagene tiltres.**

9.1.2 Vertikale avtaler og skillet funksjonær-/arbeideroverenskomster

F-5005 Avd. 3 - Agder Fagforening

Vertikale avtaler

Fellesforbundet skal jobbe for innføring av vertikale avtaler, slik at man unngår at samme arbeidsplass splittes opp i mange ulike klubber og tariffavtaler tilhørende ulike forbund.

F-5006 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Vertikalisering av Tariffavtalene.

Fellesforbundet må jobbe for å få til en vertikalisering av Tariffavtalene

Begrunnelse:

I flere av våre bedrifter er Fellesforbundet det eneste forbundet i LO som har tariffavtale. Ved mellomoppgjør og hovedoppgjør er ikke de andre ansatte på bedriften del av omfangsbestemmelsene og får derfor ikke de framforhandlede lønnstilleggene. I stedet for å ha en splittelse blant lønnsnettakerne må man jobbe for å få en vertikal løsning for at alle arbeiderne kan samles under et forbund. Sammen er vi sterke!

F-5007 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Vertikale tariffavtaler

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør – Troms ser med bekymring på at Fellesforbundet mister medlemmer til andre forbund når stillinger endres, og våre medlemmer får økt kompetanse og til dels nye eller utvidede arbeidsoppgaver.

Langvarig intern strid i LO om hvor arbeidstakerne skal organiseres resulterer også i at potensielle medlemmer velger forbund utenfor LO eller forblir uorganisert. Vi mener at Fellesforbundets landsmøte starter debatten, og at Fellesforbundet jobber aktivt mot andre industriforbund og LO for å få gjennomført vertikalisering av avtaleverket i industrien. Fagarbeidere som endrer rolle til for eksempel teknikere må kunne fortsette medlemskapet i Fellesforbundet.

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms tror at dette kan bidra til å demme opp noe av den negative medlemsutviklingen vi ser i Fellesforbundet og LO.

F-5008 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Vertikalisering av Tariffavtalene:

Fellesforbundet må jobbe for å få til en vertikalisering av Tariffavtalene

Begrunnelse: I flere av våre bedrifter er Fellesforbundet det eneste forbundet i LO som har tariffavtale. Ved mellomoppgjør og hovedoppgjør er ikke de andre ansatte på bedriften del av omfangsbestemmelsene og får derfor ikke de framforhandlede lønnstillegene. I staden for å ha en splittelse blant lønsmottakerne må man jobbe for å få en vertikal løsning for at alle arbeiderne kan samles under et forbund. Sammen er vi sterke!

F-5009 Avd. 143 - Helgeland

Vertikale tariffavtaler

Fellesforbundet Helgeland ser med bekymring på at Fellesforbundet mister medlemmer til andre forbund når stillinger endres, og våre medlemmer får økt kompetanse og til dels nye eller utvidede arbeidsoppgaver.

Langvarig intern strid i LO om hvor arbeidstakerne skal organiseres resulterer også i at potensielle medlemmer velger forbund utenfor LO eller forblir uorganisert.

Vi mener at Fellesforbundets landsmøte starter debatten, og at Fellesforbundet jobber aktivt mot andre industriforbund og LO for å få gjennomført vertikalisering av avtaleverket i industrien. Fagarbeidere som endrer rolle til for eksempel teknikere må kunne fortsette medlemskapet i Fellesforbundet.

Fellesforbundet Helgeland tror at dette kan bidra til å demme opp noe av den negative medlemsutviklingen vi ser i Fellesforbundet og LO

Forslag fra NTFs foreninger

F-5010 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- forsvare og videreføre horisontale og landsomfattende tariffavtaler

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 3, 44, 53, 57, 143 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Forslagene tar til orde for vertikale tariffavtaler, samt å videreføre det som er hovedmodellen i privat sektor med horisontale og landsomfattende tariffavtaler.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet mener det er viktig å utvikle tariffavtalene slik at de best mulig fyller sin funksjon.

38. I Norge har vi lange tradisjoner med landsomfattende tariffavtaler.

Fellesforbundet ser dette systemet som det bærende elementet i tariffpolitikken, og vil slå ring om prinsippene som ligger i et slikt system.

39. De enkelte overenskomstene er utviklet over lang tid og er bygd på ulike prinsipper. En viktig forutsetning for at et lønssystem skal oppfattes som rettferdig, er at det er bygd på prinsipper som er allment akseptert blant arbeidstakerne og at avtalene er utformet på en måte som tar hensyn til bransjens egenart. Samtidig må det legges tariffpolitiske føringer og felles strategier for utviklingen i tariffområdene, som ivaretar hensynet til at alle arbeidstakere skal ha en rettmessig lønn. (Fellesforbundets prinsippprogram vedtatt på landsmøte 2015)

Den ordinære avtalestrukturen innen privat sektor er en tredelt avtalestruktur med arbeider-, funksjonær- og arbeidslederoverenskomst. Som forbundet har formulert det i prinsipprogrammet blir dette stadig utfordret av utviklingen i bedriftene;

41. Det tradisjonelle skillet mellom arbeidere og funksjonærer, mellom arbeidere og formenn, mellom arbeidere og planleggere, ingeniører osv. blir mer og mer utvisket. Dette skjer bl.a. som en følge av endringer i produksjonsprosesser og arbeidets organisering. I dag utfører høyt kvalifiserte arbeidere ofte arbeid som formenn, planleggere og ingeniører gjorde tidligere. Når arbeidsoppgavene flyter mer og mer over i hverandre, er det ingen grunn til å opprettholde skillene på avtalesida med én avtale for arbeidere, én for formenn og planleggere, én for kontorfunksjonærer, én for ingeniører osv. Rent prinsipielt er alle ansatte, uansett bakgrunn, ansatt i samme bedrift og det er det resultatet som skapes i den enkelte bedrift, som gir grunnlag for de lønninger som bedriften kan betale. Det må derfor være riktig at tidligere skiller mellom de ulike kategorier arbeidstakere ikke lenger skal være til hinder for at alle ansatte skal kunne omfattes av den samme overenskomsten. I den forbindelse må garantibestemmelser og sanksjonsretten beholdes. (Fellesforbundets prinsippprogram vedtatt på landsmøte 2015)

Fellesforbundets landsmøter har flere ganger understreket behovet for å etablere vertikale tariffavtaler.

Fellesforbundets Landsmøte i 2011 gjorde et klart vedtak om å arbeide for vertikale tariffavtaler. Det er LOs oppgave å fastsette avtale og organisasjonsrett, og endringer forutsetter tilstrekkelig støtte hos andre forbund.

Spørsmålet om vertikale overenskomster, først og fremst i LO-NHO området, var til behandling på LOs kongress i 2013. Det ble vedtatt at LO tar opp med NHO spørsmålet om prøveordninger om vertikalisering i enkelte bedrifter.

LO-kongressen i 2013 behandlet innstillingen fra Grensetvistutvalget som blant annet skulle drøfte spørsmålet om vertikale tariffavtaler. Gjennom utvalgsarbeidet ble det klart at det ikke var tilstrekkelig bred tilslutning til Fellesforbundets syn til at saken burde reises på kongressen i 2017.

Tariffavtalene må kontinuerlig utvikles og styrkes. Representantskapet mener det er viktig at arbeidet med vertikale tariffavtaler og utvidelse av omfanget fortsettes. Samtidig må eksisterende avtaler forsvares og prinsippet om landsomfattende tariffavtaler skal være det bærende elementet i tariffpolitikken.

I-5011 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Intensjonen i forslagene tiltres og anses dekket i Prinsippprogrammet kap. 3.2 (avsnittene 38, 39 og 41).

9.1.3 Forholdet til uorganiserte og tariffavgift

F-5012 Avd. 9 - Østre Agder

Fellesforbundet skal gjennom både tariffavtaler og lovverket sikre at fagorganiserte har 2% høyere timelønn enn uorganiserte.

Begrunnelse:

AFI og FAFO gjorde en forskningsstudie i 2017. Flertallet av de uorganiserte sier at det ikke er noe vits å organisere seg så lenge en får de samme godene som de organiserte uansett. Denne type små lønnsforskjeller bryter ikke med ufravikelighetsprinsippet mer enn eksempelvis kompetansetillegg.

F-5013 Avd. 23 - Raufoss Jern og Metall

Tariffavgift

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass tariffavgift i virksomheter der hvor man har tariffavtaler.

F-5014 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Tariffavgift

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass en tariffavgift der hvor man har tariffavtaler.

Begrunnelse:

Alt for ofte blir man møtt med at «Man får det samme som uorganisert», en tariffavgift er både lovlig og rettferdig, og vil bli kvitt flere av gratispassasjerene.

F-5015 Avd. 91 - Jæren

Kast ut gratispassasjerene

Fen del av ordningene i overenskomstene bør bli gjort gjeldende kun for organiserte.

F-5016 Avd. 176 - Dalane Fagforening

Tariffavgift

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass en tariffavgift der hvor man har tariffavtaler. Alt for ofte blir man møtt med at «Man får det samme som uorganisert», en tariffavgift er både lovlig og rettferdig, og vil bli kvitt flere av gratispassasjerene.

F-5017 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Tariffavgift

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass en tariffavgift der hvor man har tariffavtaler. Alt for ofte blir man møtt med at «Man får det samme som uorganisert», en tariffavgift er både lovlig og rettferdig, og vil bli kvitt flere av gratispassasjerene.

Begrunnelse:

De uorganiserte nyter de samme godene, og bør også betale for det. Vi trenger ikke gratispassasjerer.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5018 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å ha særlig fokus på "gratispassasjerene" i arbeidslivet og sørge for at de også er med på å finansiere tariffordningene

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 9, 23, 57, 91, 176, 851 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Forslagene omhandler differensiering av lønn og andre tiltak i den hensikt å forhindre eller begrense omfanget av "gratispassasjerer".

Representantskapets vurdering:

Kravene tar for seg forholdet mellom organiserte og uorganiserte i bedriften. Det skal lønne seg å være organisert. Noen velger å ikke organisere seg og ta sin del av ansvaret og kostnaden som utvikling av tariffavtalene utgjør.

Det følger normalt av tariffrettens ulovfestede ufravikelighetsnorm (utviklet gjennom avtale- og rettspraksis), som gjelder mellom partene i en tariffavtale, at tariffbundet bedrift/arbeidsgiver har plikt til å ikke yte tariffbundne arbeidstakere, uorganiserte eller organisert, dårligere eller bedre lønns- og arbeidsvilkår enn de som følger av tariffavtalen og lokale særavtaler inngått mellom tariffpartene på bedriften. Dette er et grunnleggende prinsipp i tariffavtalene og arbeidstvistloven. Intensjonen er likebehandling. Hvis man fraviker prinsippet om likebehandling, åpnes det - som en konsekvens av dette - for individuelle avtaler med de

uorganiserte som både kan være bedre og dårligere enn de som gjelder for de organiserte arbeidstakerne. Brudd på ufravikelighetsnormen er dermed et brudd på forpliktelsene mellom tariffpartene.

Bedrifter med tariffavtale dekker en overveiende del av norsk arbeidsliv. Forbundet ser utfordringen i å ta vare på og heve organisasjonsgraden innenfor de bransjer og områder forbundet har organisasjonsrett. Medlemskapet må bli så attraktivt at uorganiserte velger å organisere seg på grunn av fordelene og tryggheten tariffavtalene gir, hvilken service og hjelp forbundet yter og hvilke medlemsgoder vi har.

I-5019 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Forslagene tiltres ikke.

9.2 Lønn og fordeling

9.2.1 Lønn og fordeling

F-5020 Avd. 176 - Dalane Fagforening

Fellesforbundets plattform for tariffoppgjøret må baseres på kompensasjon for prisstigning, vår andel av produktivitetsutviklingen, hensynet til rettferdig fordeling, samt velferdskrav.

Begrunnelse:

- Tar utgangspunkt i forbundet som interesseorganisasjon fremfor bedriftens konkurranseevne.
- Styrker tariffavtalenes betydning og fremmer organisering.
- Motvirker økte lønnsforskjeller og sosial dumping

F-5021 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Tariffpolitisk offensiv

Forskjellene øker i mange land inkludert Europa. Seks år med blå-blå regjering har ført til at forskjellene øker i Norge. De rike blir rikere og de fattige blir fattigere. De rike opplever store skattelettelser som nedsatt personskatt, formueskatt og arveavgift. Skattelette fører ikke til nyinvesteringer som Erna Solberg og Siv Jensen påstår. De store inntekter fra de rike blir i stor grad brukt på eiendom og til kjøp av enorme boligkomplekser og fritidseiendommer. Rikdommen blir også brukt på ufattelig personlig forbruk. Eierinntektene øker mens kjøpekrafta for våre medlemmer synker.

En viktig årsak til at forskjellene øker er lavere organisasjonsgrad og dermed dårligere tariffoppgjør med nedsatt kjøpekraft. For eksempel blir ikke kjøp av boliger regnet inn i konsumindeksen. Det trengs en tariffpolitisk offensiv med krav om større sentrale tillegg for å forbedre kjøpekrafta. I tillegg må det åpnes for å større lokale tillegg. Våre medlemmer må få ta del i verdiskapinga. Mange av de rikeste i Norge kommer fra eiersiden der arbeidstakerne tjener dårlig.

Vårt svar er høyere sentrale og lokale krav framfor moderasjon som bare fører til økt ulikhet.

F-5022 Avd. 670 - Fellesforbundet

Rette opp uretferdighet mellom grupper.

Fellesforbundet må jobbe for å rette opp den uretferdighet som oppstår ved at noen grupper får kronetillegg ved sentrale lønnsoppgjør, mens andre grupper får prosenttillegg.

Begrunnelse:

Høytlønnede får som regel prosenttillegg regnet ut fra det kronetillegget våre grupper forhandler seg fram til. Dette fører til at forskjellene øker for hvert lønnsoppgjør.

Oppsummering:

Det er forslag fra avdeling 176, 605 og 670.

Forslagene tar opp ulike sider ved systemet for lønnsforhandlinger og lønnsreguleringer.

Representantskapets vurdering:

Systemet for tariffforhandlinger i Norge er meget strukturert og samtidig et forhold mellom partene for frie forhandlinger. Partene og myndighetene deltar hvert år i arbeidet i *Det tekniske beregningsutvalg for inntektsoppgjørene* (TBU) som gjennomgår de økonomiske forutsetningene for oppgjørene.

Industrioverenskomsten utgjør frontfaget og forhandles mellom Fellesforbundet og Norsk Industri. På grunnlag av dette oppgjøret skal NHO i forståelse med LO angi et anslag på den økonomiske rammen for hele industrien. Denne økonomiske rammen legger rammene for alle etterfølgende tariffoppgjør, og disse rammene følges i all hovedsak i alle overenskomstområder.

I mellomoppgjør og samordnede oppgjør vil LO forhandle for hele privat sektor.

Frontfagsoppgjørene i forbundsvis oppgjør gir en styrke for forbundet til å løse felles økonomiske krav og når det skal innføres nye bestemmelser som skal gjelde alle overenskomster eller gjøres endringer i bestående felles bestemmelser.

Våre overenskomster har bestemmelser vedrørende lokale forhandlinger i form av de fire kriteriene, *bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne* (samt *den aktuelle arbeidskraftsituasjonen* for Industrioverenskomsten/VO-delen og Nexans-delen).

Avsnitt 44 i prinsippprogrammet:

I det tariffpolitiske arbeidet legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At de ansatte skal ha sin rettmessige andel av verdiskapingen i bedriftene.*

- *At konkurranseutsatte virksomheters inntjeningssevne og rammebetingelser skal være retningsgivende for lønnsutviklingen.*
- *At lønnsutviklingen må vurderes ut fra prisstigning, produktivitet og hensynet til en rettferdig fordeling.*
- *At overenskomstprinsippene velges ut fra bransjens historie, egenart og medlemmenes ønsker.*
- *At de enkelte overenskomstprinsippene videreutvikles ut fra felles mål for tariffpolitikken.*
- *At det skal være én overenskomst for alle ansatte i bedriften.*
- *At forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår føres på det nivå som gir et samlet sett best mulig resultat.*
- *At bestemmelser som kan øke de ansattes forhandlingsstyrke velges ut fra bransjens historie, egenart og medlemmenes ønsker.*
- *At lønna føles rettferdig og er lik for arbeid av lik verdi.*

I-5023 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

9.2.2 Lavlønn og lavlønnstillegg

F-5024 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Lavlønnstillegg

Når lavlønnstillegget skal gis, må en ta utgangspunkt i den enkeltes årslønn, og i de tilfeller det ikke er mulig, må en ta utgangspunkt i hver bedrifts gjennomsnittlige lønn.

Begrunnelse:

Tusenvis av lavtlønnede må finne seg i å se andre med kanskje høyere lønn enn dem selv få lavlønnstillegg, mens de selv ikke får noe som helst. Dette er ikke fagbevegelsen verdig, vi skal sloss for alle lavtlønnede, uansett hvordan snittet på overenskomsten ser ut. Det er det vi er til for. For mange er det et paradoks at de kanskje skal ut i streik for ett lavlønnstillegg de selv ikke har mulighet til å få, slik kan vi ikke ha det lenger. Dette er blodig urettferdig.

F-5025 Avd. 8 - Telemark

Lavlønnstillegg

Lavlønnstillegg skal gis etter hver bedrifts gjennomsnittlige lønn og ikke etter gjennomsnittet på overenskomsten.

Begrunnelse:

Lavlønnstillegg slik det er i dag slår helt feil ut for mange grupper. I for eksempel Byggeindustrien er det bedrifter som går på minstesatsen i overenskomsten (ca 181,- kr/t) og ikke får lavlønnstillegg fordi snittet på overenskomsten er for høyt. Videre er det for eksempel innenfor AMB bedrifter der de ansatte tjener rundt 225,-kr/t og de får lavlønnstillegg. Dette oppleves som blodig urettferdig og er med på å undergrave hele ordningen med å løfte de som tjener minst.

F-5026 Avd. 12 - Fellesforbundet

Lavlønnstillegget

Lavtlønnstillegg må tilfalle alle som kommer under grensa på 90% av industriarbeiderlønn

Begrunnelse:

Systemet for utregning av lavtlønnstillegget fungerer ikke tilfredsstillende pga at det går pågjennomsnittsberegning i overenskomsten og ikke på bedriftsnivå.

Lavtlønnstillegg må tilfalle allesom kommer under grensa på 90% av industriarbeiderlønn.

F-5027 Avd. 12 - Fellesforbundet

Lavlønnstillegg

Lavlønnstillegg kriteriene endres til å gjelde på ett faktisk lønnsnivå i den enkelte bedrift hvilket vil bli en mer rettferdig fordeling enn dagens modell.

Begrunnelse:

Lavlønnstillegget som man enes om i tarifforhandlingene sentralt er i dag begrenset til å omfatte de medlemmer som arbeider innen visse overenskomstområder og begrenses ikke etter de enkelte bedriftenes faktiske lønnsnivå.

F-5028 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Lavlønnstillegg.

Beregningsgrunnlaget for hvem som skal være berettiget lavlønns tillegg, endres fra å beregne gjennomsnitt time fortjenes for hele overenskomsten til å beregne gjennomsnittlig timefortjeneste for den enkelte bedrift.

F-5029 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet skal arbeide for at lavtlønnstillegget skal gis på individnivå, ikke overenskomstnivå.

Begrunnelse:

Mange medlemmer får ikke lavtlønnstillegget fordi grupper og virksomheter innenfor en rekke overenskomstområdet drar snitter oppover. Jmf blant annet Byggindustrien.

F-5030 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Lavlønnstillegg:

Fellesforbundet skal i landsmøteperioden arbeide for at lavtlønnstillegg som gis ved fremtidige tariffoppgjør skal utbetales basert på arbeidstakernes gjennomsnittslønn individuelt, eller ved bedrift, ikke den gjennomsnittlige lønnen på tariffområdet som nå.

Lavlønnstillegg bør brukes sammen med heving av minstelønnssatser og heving av garanti bestemmelser for å oppnå best mulig effekt. Begrunnelse er den skjeve fordeling som kan, og har, oppstått når en liten del av arbeidstakerne på en overenskomst drar opp snittet for hele overenskomsten. Lavlønnstillegg skal være en utjevningsfaktor som sikrer at lønnstillegg ikke er med på å øke forskjellene i samfunnet. Fellesforbundet har et ansvar som part i frontfagsforhandlinger at lavlønnstillegg fungerer som tenkt. Forslaget sikrer en forsvarlig lavlønnprofil.

F-5031 Avd. 65 - Fellesforbundet

Lavtlønnstillegg

Lavlønnstillegg kriteriene endres til å gjelde på ett faktisk lønnsnivå i den enkelte bedrift hvilket vil bli en mer rettferdig fordeling enn dagens modell.

Begrunnelse:

Lavlønnstillegget som man enes om i tariffforhandlingene sentralt er i dag begrenset til å omfatte de medlemmer som arbeider innen visse overenskomstområder og begrenses ikke etter de enkeltes faktiske lønnsnivå.

F-5032 Avd. 80 - Røros og Holtålen Fagforening

Lavlønnstillegg

Fellesforbundet må sette makt bak kravet om at retten til å få utbetalt fremforhandlede lavlønnstillegg skal vurderes ut ifra gjennomsnittlig lønnsnivå i den enkelte bedrift.

Begrunnelse:

I dag er det overenskomsttilhørighet, og dens gjennomsnitt, som ligger til grunn for om medlemmene mottar fremforhandlede lavlønnstillegg. Dette er en meget lite treffsikker måte å gi lavlønnstillegg og skaper mye irritasjon ute blant våre medlemmer.

F-5033 Avd. 91 - Jæren

Lavtlønnstillegg

Fellesforbundet må jobbe mot at lavlønnstillegget treffer de som er lavlønte.

Begrunnelse:

I dager det altfor mange som virkelig er lavtlønte som ikke får dette tillegget. Dette må innrettes på en måte som treffer bedre, og medlemmene opplever som rettferdig.

F-5034 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland

Industrioverenskomsten har for høgt snitt på lavlønnstillegget, slik at vi som i industrien har lav lønn ikke har krav på dette.

Lavlønnstillegget bør følge reell inntekt og ikke overenskomst. Det er en god del både i industrien, bygg industri og andre som ikke får lavlønnstillegget som burde ha rett på det. Fellesforbundet må evaluere ordningen å rette opp i dette slik at det blir rettferdig.

F-5035 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 6.2 –Tariffpolitikk

(Nytt kulepunkt): Lavtlønnstilleggskriteriene endres til å gjelde på et faktisk lønnsnivå i den enkelte bedrift hvilket vil bli mer rettferdig fordeling enn dagens modell.

Begrunnelse:

Lavtlønnstillegget som man enes om i de sentrale tariffforhandlingene er i dag begrenset til å omfatte de medlemmer som arbeider innen visse overenskomstområder og begrenses ikke etter de enkelte bedriftenes faktiske lønnsnivå.

F-5036 Avd. 461 - Nordenfjelske Papirarbeiderforening

Lavlønnstillegg

Lavlønnstilleggskriteriene må endres til å gjelde på ett faktisk lønnsnivå i den enkelte bedrift, hvilket vil bli en mer rettferdig fordeling enn dagens modell.

Begrunnelse

Lavlønnstillegget som man enes om i tariffforhandlingene sentralt er i dag begrenset til å omfatte de medlemmer som arbeider innen visse overenskomstområder og begrenses ikke etter de enkelte bedriftenes faktiske lønnsnivå.

F-5037 Avd. 650 - Fellesforbundet

Forslag: Lavtlønnstillegg:

Begrunnelse:

Gjennomsnittlig årsinntekt på våre medlemmer i hver enkelt bedrift må legges til grunn, ikke overenskomsten.

F-5038 Avd. 670 - Fellesforbundet

Lavtlønnstillegg

Lavtlønnstillegg skal gis etter hver bedrifts gjennomsnittlige lønn og ikke etter gjennomsnittet på overenskomsten.

Begrunnelse:

Lavtlønnstillegg slik det er i dag slår helt feil ut for mange grupper. I for eksempel Byggeindustrien er det bedrifter som går på minstesatsen i overenskomsten (ca 181,- kr/t) og ikke får lavtlønnstillegg fordi snittet på overenskomsten er for høyt. Videre er det for eksempel innenfor AMB bedrifter der de ansatte tjener rundt

225,-kr/t og de får lavtlønnstillegg. Dette oppleves som blodig urettferdig og er med på å undergrave hele ordningen med å løfte de som tjener minst.

F-5039 Avd. 765 - Trondheim

Lavlønnstillegget

Fellesforbundet må jobbe for å få endret praksisen rundt tildeling av lavtlønnstillegget.

Begrunnelse:

Mange av Fellesforbundets medlemmer får ikke lavtlønnstillegget selv om de ligger langt under grensa på 90% av industriarbeiderlønn. Dette er en praksis som må endres, da disse sakker akterut lønnsmessig i hvert eneste lønnsoppgjør.

F-5040 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Lavlønnstillegget

Fellesforbundet må jobbe for å få endret praksisen rundt tildeling av lavtlønnstillegget.

Begrunnelse:

Mange av Fellesforbundets medlemmer får ikke lavtlønnstillegget selv om de ligger langt under grensa på 90% av industriarbeiderlønn. Dette er en praksis som må endres, da disse sakker akterut lønnsmessig i hvert eneste lønnsoppgjør.

F-5041 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Lavlønnstillegget virker ikke

Fellesforbundet må få endret hvordan lavtlønnstillegget blir fordelt. Det slår skjevt ut hver gang og det er mange som burde få det som ikke gjør det. Ordningen treffer ikke og det er de samme som ikke får noe de har krav på år etter år.

LO har startet et arbeid for å finne nye måter å fordele tilleggene til lavlønte. Det er satt ned et utvalg som skal legge fram nye forslag til å håndtere lavtlønnstillegget.

Det er veldig viktig at denne arbeidsgruppa kommer med noe konkret, som gir en bedre fordeling og treffer de som virkelig trenger det. Vi kan ikke ha det slik at de som har høyest lønn stadig drar ifra de med lavest lønn, og som virkelig trenger lavtlønnstillegget.

Vi foreslår derfor at man må gi lavtlønnstillegget på bedriftsnivå i stedet for bransjenivå.

F-5042 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Tariffoppgjør – Lavtlønnstillegget

Det må bli slutt på at det er overenskomstenes lønnsgjennomsnitt som ligger til grunn for lavtlønnstillegget. Det må være den enkeltes årslønn som må ligge til grunn.

Begrunnelse:

Tusenvis av lavtlønnede må finne seg i å se andre med kanskje høyere lønn enn dem selv få lavlønnstillegg, mens de selv ikke får noe som helst. Dette er ikke fagbevegelsen verdig, vi skal sloss for alle lavtlønnede, uansett hvordan snittet på overenskomsten ser ut. Det er det vi er til for.

For mange er det et paradoks at de kanskje skal ut i streik for ett lavlønnstillegg de selv ikke mottar, slik kan vi ikke ha det lenger. Dette er blodig urettferdig.

Oppsummering:

Det er forslag fra avdeling 2, 8, 12(2), 44, 50, 57, 65, 80, 91, 118, 250, 461, 650, 670, 765, 768, 850, 851.

Forslagene omhandler lavlønnstillegg og hvordan de beregnes og fordeles. I forslagene tas til orde for at lavlønnstillegg gis til alle som ligger under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn etter gjennomsnitt på bedriftsnivå eller etter individuell lønn.

Representantskapets vurdering:

I de fleste av Fellesforbundets overenskomster er det avtalt et minste lønnsnivå, det vanligste er minstelønn eller i noen få tilfeller normallønn. Dette er den individuelle lønnssikringen som skal legge gulvet for avlønning i bransje og bedrift.

De fleste av våre overenskomster har i tillegg en garantiordning som gir uttelling etter gjennomsnitt i bedrift. Dette er en lavlønnsgaranti som skal sikre gjennomsnittet i bedriften. Garantiordningene har ulik utforming, og noen overenskomster, for eksempel overenskomst for byggeindustrien, mangler en slik garantiordning.

Ytterligere ett element for sikring av lønnsutvikling og lavlønnsutvikling ligger i generelle tillegg og lavlønnstillegg i sentrale forhandlinger.

Til sammen gir disse ulike elementene en minstesikring av lønn og lønnsutvikling. I tillegg kommer systemet med lokale forhandlinger som skal gi den lønnsutviklingen som er i tråd med bedriftens økonomiske evne (de fire/fem kriteriene).

Lavlønnstillegg blir normalt gitt i mellomoppgjør og samordnede oppgjør når LO og NHO forhandler. Det er da et forhandlingstema om det skal gis lavlønnstillegg og hvordan det i så fall skal innrettes. I de senere årene har innslagspunktet for lavlønnstillegg vært overenskomster som ligger under 90% av gjennomsnittet for industrien.

Dette lavlønnstillegget er omstridt også blant medlemmene fordi det slår i en del tilfeller urimelig ut og er ikke veldig treffsikkert på bedrifts- og individnivå. Videre er det et formidlingsproblem når det etter oppgjørene feilaktig rapporteres at det gis lavlønnstillegg til alle som ligger under en viss årslønn.

Alle varianter av lavlønns tillegg har sine styrker og svakheter. Fordelen med den ordningen som har vært vanlig i de senere år er at den er enkel å håndtere og gir uttelling til de som er omfattet. Med en lavere prosentsats (for eksempel 85% i stedet for 90%) eller en gradert prosentsats (for eksempel et tillegg for de som ligger under 85% og et lavere tillegg for de som ligger mellom 85% og 90%) ville den blitt mer treffsikker, men de grunnleggende utfordringer i modellen vil bestå.

Tillegg gitt etter bedriftsgjennomsnitt forutsetter at det er tillitsvalgte og klubber i alle tariffbundne bedrifter som er i stand til å foreta de nødvendige beregninger sammen med bedriften.

Individuelle tillegg vil gripe inn i eksisterende lønssystemer i bedriftene ved at noen ansatte i bedriften kan gis lavlønns tillegg og andre ikke.

Det er i LO nedsatt et utvalg for å vurdere lavlønnsmodeller.

Representantskapet er opptatt av at det må finnes løsninger som er treffsikre og som gir lavlønns tillegg på en måte som virker og oppfattes som rettferdige.

I-5043 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til oppfølging.

9.2.3 Lønssystemer og lokale forhandlinger

F-5044 Avd. 3 - Agder Fagforening
Tariffpolitikk

Fellesforbundet må i de kommende tariffoppgjørene sørge for en styrking av den tradisjonelle modellen for lønnsdannelse, hvor normalen er at størstedelen av tilleggene gis lokalt. Arbeidsgiverne må gis klar beskjed om at på minstelønnsoverenskomstene er det lokalt at lønnsutviklinga skal skje, ikke sentralt!

Begrunnelse:

Vi har i de senere årene sett en klar dreining mot at det gis betydelig mindre i lokale tillegg, også i bransjer uten lavlønns tillegg, og i bedrifter med sunn økonomi. Dette vil i lengden føre til at tilliten til vår modell for lønnsdannelse forvitrer, og vi får en umulig situasjon hvor mange må belage seg på kun sentrale tillegg, og derigjennom reallønnsnedgang.

F-5045 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening
Overheng og lønnsglidning i lokale forhandlinger
Våre medlemmer er lei av den tåkelegginga som begrepene lønnsglidning og overheng skaper. Disse begrepene er oppfunnet på vegne av arbeidsgiverne, for å slippe reelle tillegg i lønnsforhandlingene.

Når disse begrepene blir tatt fram i lokale forhandlinger, kan man mistenke at dette kun er for å forvirre motparten og gi et feilaktig inntrykk av utviklinga. Hvor mange ganger skal vi forhandle om de samme pengene? Landsmøtet i Fellesforbundet krever at begreper som lønnsglidning og overheng ikke blir brukt i lokale forhandlinger.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5046 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å begrense bruk av individuell avlønning, herunder akkord- og bonusordninger

Oppsummering:

Det er forslag fra avdeling 3, 850 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Forslagene tar til orde for å styrke den tradisjonelle modellen for lønnsdannelse, sikre rett gjennomføring av lokale forhandlinger og begrense bruk av individuell avlønning, akkord- og bonusordninger.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundets prinsippprogram har fastsatt disse prinsippene for lønnsdannelsen:

- 42. Lønns- og arbeidsvilkår, lønssystemer og forhandlingssystemer utformes i et samspill mellom de resultater som oppnås i sentrale forhandlinger og nedfelles i de sentrale kollektive tariffavtalene, og de resultater som oppnås gjennom forhandlinger på den enkelte bedrift. De hensyn som må tas ved utforming av de kollektive avtalene, er i noen tilfeller andre enn de hensyn som en behøver å ta ved forhandlinger på den enkelte bedrift eller arbeidsplass. Men uansett må det settes grenser i de kollektive avtalene for hvor stor grad av lokal tilpasning som kan gjøres.*
- 43. I de kollektive avtalene må det være nedfelt prinsipper som ikke kan fravikes. Dette må ikke bare gjøres for å sikre en rimelig grad av likhet, men også for å hindre at arbeidsgiverne kan spille de ansatte ut mot hverandre. Viktige prinsipper som må legges til grunn i alle avtaler, enten disse er inngått sentralt eller lokalt, er at lønna føles rettferdig, at det betales lik lønn for arbeid av lik verdi og uavhengig av kjønn, at den enkeltes utdanning og kompetanse gjenspeiles i lønna, at det gis kompensasjon for ubekvem arbeidstid og belastende arbeid, og at den individuelle lønnsfastsettelsen skjer gjennom forhandlinger mellom partene på bedriften innenfor rammer gitt i de kollektive avtalene.*

Overheng og lønnsglidning er begreper som hører hjemme i sentrale forhandlinger. I lokale forhandlinger forhandler de lokale parter om de lokale tillegg og der har disse to begrepene ingen funksjon.

I-5047 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020

9.3 Andre tarifforslag

F-5048 Avd. 1 - Oslo - Akershus

Fellesforbundet bør jobbe for at ordlyden i våre avtaler gjøres mer forståelig og tidsriktig.

Begrunnelse:

Ordlyden i fler av våre avtaler kan være vanskelig og forstå og tolke for de tillitsvalgte.

F-5049 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Justering av feriepengesatsen fra 12% til 12,3%

Begrunnelse:

I følge Ferielovens § 15 vil prosentsatser for feriepenger etter en lovfestet innføring av den 5. ferieuka være 12.3%. Dette må også gjelde den tariff festede ferien. Forbundet må derfor sørge for at vi får hevet dagens prosentsats fra 12 til 12.3%. Først da har vi fått full kompensasjon. I tillegg må de gis 100% feriepenger av trygdeytelsene.

F-5050 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Kompensasjon for bruk av eget teknisk utstyr i jobbsammenheng/Eller at arbeidsgiver må stille slikt utstyr til rådighet.

Vi må kreve via overenskomstene at der det benyttes digitale løsninger på innstemplinger/timeregistrering m.m., at arbeidsgiveren stiller slikt utstyr til disposisjon for den ansatte eller betaler en godtgjørelse (verktøysgodtgjørelse) pr. time for bruk av eget elektronisk utstyr/smarttelefon.

Begrunnelse:

Flere og flere arbeidsgivere krever i dag av sine ansatte at de skal registrere timer via apper på smarttelefoner eller nettbrett. Flere og flere krever og at daglige avvik også skal elektronisk behandles via apper. Derfor må vi kreve at arbeidsgiver betaler for/gir kompensasjon for dette utstyret. Vi har ikke tidligere hørt om at kontoransatte holder data og programvare selv.

F-5051 Avd. 8 - Telemark

Justering av feriepengesatsen

I følge Ferielovens § 15 vil prosentsatser for feriepenger etter en lovfestet innføring av den 5. ferieuka være 12.3%. Dette må også gjelde den tariff festa

ferien. Forbundet må derfor sørge for at vi får hevet dagens prosentsats fra 12 til 12.3%. Først da har vi fått full kompensasjon.

Det må gis 100% feriepenger av trygdeytelsene.

F-5052 Avd. 8 - Telemark

Vi må kreve via overenskomstene at der det benyttes digitale løsninger på innstemplinger / timeregistrering m.m. at arbeidsgiveren stiller slikt utstyr til disposisjon for den ansatte eller betaler en godtgjørelse (verktøysgodtgjørelse) pr time for bruk av eget elektronisk utstyr smarttelefon.

Begrunnelse:

Flere og flere arbeidsgivere krever i dag av sine ansatte at de skal registrere timer via apper på smarttelefoner eller nettbrett.

Flere og flere krever og at daglige avvik også skal elektronisk behandles via apper.

Dette må vi kreve at arbeidsgiver betaler da dette utstyret koster mye i innkjøp. Vi har ikke tidligere hørt om at kontoransatte holder data og programvare selv.

F-5053 Avd. 8 - Telemark

Det betales 100% overtid mellom ordinær arbeidstids slutt på fredag og frem til ordinær arbeidstids begynnelse mandag.

Begrunnelse:

I en ellers alt for stressa hverdag hvor man knapt har tid til å prate med familie, barn, venner og lign. er helgene nå den eneste tid mange kan være sosiale og være den mor/far, ektefelle eller venn som man hadde så mye bedre tid til å være tidligere. Norge går så det suser og vi opplever stadig hardere press på også å arbeide i helgene. Dette synes vi skal koste arbeidsgiverne mer enn i dag.

F-5054 Avd. 25 - Fellesforbundet

Endring av tariff

Varige lønnsendringer som følger etter sentrale og/eller lokale forhandlinger, gjøres gjeldende også for sykemeldte. Det må etterbetales fra aktuell dato som for øvrige arbeidstakere.

F-5055 Avd. 43 - Øvre Buskerud Fagforening

Styrking av overenskomster.

Bytte ut ordene «bør og drøfte» med ordet «skal»

Begrunnelse

Ved å bytte ordene «bør og drøfte» med ordet «skal» vil vi styrke våre overenskomster. Vi vil gi klubbene større mulighet til å løse sine utfordringer på egne arbeidsplasser.

F-5056 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Få inn anledning til å gå sakte (dagsing) i alle overenskomster.

Fellesforbundet må jobbe for at alle Fellesforbundets overenskomster får på plass retten til dagsing. I dag så ser man at flere og flere av våre bedrifter bare gir det sentrale tillegget, og i de lokale forhandlingene har tillitsvalgte ikke noe å stille opp med, når bedriften år etter år tilbyr kr 0.- Retten til dagsing er derfor av stor viktighet å få inn i alle overenskomstene til Fellesforbundet for å utjevne maktforholdet i det norske arbeidslivet.

F-5057 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Få inn dagsing i alle overenskomster - Tariff

Fellesforbundet må jobbe for at alle Fellesforbundets overenskomster får på plass retten til dagsing. I dag så ser me at flere og flere av våre bedrifter bare gir det sentrale tillegget og i de lokale forhandlingene har tillitsvalgte ikke noe å stille opp med når bedriften år etter år tilbyr 0 kr. Retten til dagsing er derfor av stor viktighet å få inn i alle overenskomstene til Fellesforbundet for å utjevne maktforholdet i det norske arbeidslivet.

F-5058 Avd. 851 - Østfold Fagforening

«Dagsing» inn i alle Fellesforbundets overenskomster

Fellesforbundet må jobbe for at alle Fellesforbundets overenskomster får på plass retten til dagsing. I dag så ser vi at flere og flere av våre bedrifter bare gir det sentrale tillegget og i de lokale forhandlingene har tillitsvalgte ikke noe å stille opp med når bedriften år etter år tilbyr 0 kr. Retten til dagsing er derfor av stor viktighet å få inn i alle overenskomstene til Fellesforbundet for å utjevne maktforholdet i det norske arbeidslivet.

Begrunnelse:

Når man har en minstelønnsoverenskomst er den meningen at lønnsdannelsen skal skje lokalt, og ikke sentralt. Vi ser at stadig flere ikke oppnår gode nok resultater da det ikke føres reelle forhandlinger lokalt. Arbeidstagerne må ha maktmidler å sette bak kravene for å få til reelle forhandlinger. Så lenge dette ikke er på plass vil de være dem med lpmmeboka som bestemmer.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 1, 2 (2), 8 (3), 25, 43, 44, 57 og 851.

Forslagene omhandler mer forståelig ordlyd i tariffavtalene, kompensasjon for bruk av private elektroniske hjelpemidler, 100 % overtid mellom ordinær arbeidstids slutt fredag til ordinærarbeidstids begynnelse mandag, tarifftillegg skal også gjelde for sykemeldte og etterbetales som for andre arbeidstakere, "bør" må endres til "skal", "dagsing" (temporeduksjon) som kampmiddel i alle overenskomster, kompensasjon for prisstigning, vår andel av produktivitetsutviklingen og justering av feriepengesatsen for den avtalefestete ferien fra 12 til 12,3 % slik den 5. ferieuka er beskrevet kompensert i ferielovens § 15.

Representantskapets vurdering:

Forslagene fra avd. 2. 8 om kompensasjon for bruk av private elektroniske hjelpemidler anses som en forlengelse av, og tidsmessig oppdatering av, Hovedavtalens § 5-6 nr. 2 om utstyr til de tillitsvalgte, og det bør derfor vurderes sammen med øvrige forslag som kommer inn ifb. Hovedavtalerevisjonen 2021.

Også de øvrige forslagene omhandler, på ulike måter, krav om endringer i tariffavtalene, og bør vurderes sammen med øvrige forslag som kommer inn ifb. tariffoppgjøret 2020.

I-5059 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 2 (F-5049) oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til hovedavtaleforhandlingene i 2021.

De øvrige forslag oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

9.4 Hovedavtalene

F-5060 Avd. 3 - Agder Fagforening

Tariffavtaler

Det må bli mulig å si opp tariffavtaler hvor under 10 % av de ansatte er organisert.

Begrunnelse:

I enkelte tilfeller er det åpenbart at ett medlem bærer avtalen for en hel bedrift, gjerne gjennom at alle spleiser på kontigenten. Dette uthuler avtalene, og svekker vår kamp- og forhandlingskraft. I åpenbare tilfeller må det derfor bli mulig å si opp avtaler hvor det fremdeles er medlemmer.

F-5061 Avd. 5 - Fellesforbundet

Organisasjon

Forslag til endring i Hovedavtalen.

Tillitsvalgte skal ha grunnleggende tillitsvalgt opplæring med lønn.

F-5062 Avd. 12 - Fellesforbundet

Oppsigelse av inngått tariffavtale

Fellesforbundet skal jobbe med LO om endring av Hovedavtalen. Den prosentvise regelen på både inngåelse og mulig for oppsigelse av tariffavtale må være gjensidig.

Vi mener at dagens system må endres, og at likheten mellom inngåelse og utmelding av avtalen må ligge på samme prosentvise nivå.

Begrunnelse:

I dag praktiseres det ulikt på opprettelse og oppsigelse av tariffavtale. LO og arbeidsgiversiden setter som vilkår at det er minst 10% organiserte arbeidstakere i

bedriften innenfor tariffområdet ved inngåelse av tariffavtale. Fellesforbundet praktiserer at et flertall av arbeidstakerne på bedriften skal være organisert før inngåelse av tariffavtale.

For at man skal skulle si opp en tariffavtale gjelder kun en regel pr i dag, og det er kun når det står igjennom 0 medlemmer i bedriften.

Vi har over en lengre periode merket en økende interesse for å få inngått tariffavtale. Det stilles stadig større og viktigere krav til seriøsitet i bransjene, viktigheten med en god AFP mm.

Etter en opprettelse av tariffavtale ser vi dessverre en «flukt» av medlemmer i bedrifter, og antallet er da langt under krav om organisasjonsgrad ifht. inngåelsen. Styrken til det å drive en bedriftsklubb med et flertall av bedriftens ansatte organisert i Fellesforbundet blir svekket fullstendig. Dessverre ser vi for mange tilfeller i dag at interessen for tariffavtale først og fremst er grunnet i AFP. Et fåtall organiserte i bedriftene bærer frem tariffavtalen for alle ansatte i virksomheten. Enkelte tilfeller så er avtalen bundet opp på et medlem, hvor de øvrige ansatte «spleiser» på kontingenten, eller at arbeidsgiver gir et lønnstillegg til en ansatt som tilsvarende størrelse på kontingent for å holde liv i avtalen.

F-5063 Avd. 12 - Fellesforbundet

Tarifforslag

Det må innarbeides som en tariffavtale rettighet at tillitsvalgte skal ha rett til full lønn under tillitsvalgt skoloring relatert til sine verv, dette for å styrke dagens rettigheter jamfør Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Begrunnelse:

Med dagens stipendordning søker alt for få tillitsvalgte om å beholde sin lønn når de går på kurs og vi erfarer at det sjelden blir søkt bedriften om at lønn skal beholdes under kursing

F-5064 Avd. 23 - Raufoss Jern og Metall

Arbeidsplassen - og tillitsvalgtes arbeidsforhold

Vi ser nå at tillitsvalgte oftere og oftere havner mellom barken og veden. Mens grunnbemanninger skjæres til beinet i rasjonaliseringsiver, blir både hensynet til sjukefravær og tillitsvalgtarbeid salderingsposter. Vi har et avtaleverk som hensyntar større klubber, med stort rom for lokale løsninger, samtidig som mindre og mellomstore klubber savner et gulv, et minimumsreglement for å ha ryggen fri til tillitsvalgtarbeid. Samtidig må vi unngå at minimumsreguleringer blir normalreguleringer. Tjenestefri, kontorfasiliteter og tilgangen til datautstyr er også vesentlig for de tillitsvalgtes arbeidsforhold. Samtidig ser vi et arbeidsliv med nye konsernstrukturer, internasjonalt eierskap og mer hierarkiske strukturer som brer om seg. Et annet hinder for tilgangen på dyktige tillitsvalgte, er faren for tap av lønn. Spesielt skiftarbeidere og vedlikeholdspersonell er utsatt for dette, med tap av skift- og vakttillegg, hvis de velger å prioritere tillitsvalgtarbeid. Derfor bør alle overenskomster ha en åpning for å forhandle fram tillegg for tillitsvalgte, både for det økte ansvaret, og som erstatning for tap av inntekt. En kunne også sett hen til arbeidsmiljølovens bestemmelser for verneombud.

Hovedavtalen tar utgangspunkt i enkeltvirksomheter, konserner og eierstrukturer. Vi må ha en Hovedavtale som også gir føringer for medbestemmelse og partssamarbeid også på klyngenivå.

F-5065 Avd. 25 - Fellesforbundet

Styrke og forenkle Hovedavtalens og Arbeidstvistlovens bestemmelser om sympatiaksjoner

Fellesforbundet må derfor kreve en nedsetting av varslingsfristen for iverksettelse av sympatistreiker og at arbeidstakersiden selv må kunne bestemme omfanget av en sympatistreik.

Fellesforbundet må videre kreve at en sympatistreik ikke nødvendigvis må følge varigheten av hovedkonflikten, slik at rullerende sympatistreiker blir en mulighet.

Begrunnelse:

Vi blir stadig oftere vitne til at ansatte må streike, ofte svært lenge, for noe så grunnleggende som å oppnå en tariffavtale med sin arbeidsgiver.

Dette gjenspeiler flere ting, hovedsakelig:

- at fri etableringsrett og selskapsstrukturering gir arbeidsgiverne en opplevelse av ”frierte tøyler”, noe som bygger ned skjebnefellesskapet
- stadig større sirkulering av kapital og arbeidskraft fra steder som ligger fjernt fra produksjonen, og som ikke har tilknytning til den norske modellen
- en arbeidsgiverside som blir mer autoritær og mindre samarbeidsorientert

Når vi opplever å måtte streike så lenge for noe så grunnleggende, er det flere som faller av lasset (eks. Traftec i Rogaland). Når vi i tillegg opplever at enkelte arbeidsgivere organiserer seg vekk fra nylig opprettede tariffavtaler gjennom konkurser og nyetablering (eks. Design Forum og Sekkingstad på Sotra), svekker det ikke bare vår kollektive kampkraft, men også opplevelsen av denne blant store arbeidstakergrupper.

Dette må fagbevegelsen møte på nye og mer framoverlente måter.

Sympatiaksjoner som boikott og blokkader kan være effektive grep, men krever samtidig et særdeles høyt strategisk og faglig nivå fra deltakende sympatisører – særlig blokkader.

Sympatistreiker har historisk sett vist seg effektive der disse har vært varslet og iverksatt med overbevisende/overveldende styrke. Dermed er det et sentralt virkemiddel for å forsvare våre posisjoner ute blant yrkesgrupper som ikke er like strategisk posisjonert mht organiseringsgrad og funksjonell streikemakt.

Likevel knytter det seg en del ”unødvendige” heftelser til bestemmelsene om sympatistreik.

Varslingsfristen er unødvendig lang. Et annet element er varigheten, nemlig at en sympatistreik må følge hovedkonflikten – uavhengig av varighet. Den totale økonomiske usikkerheten i en sympatistreik kan altfor ofte virke avskrekkende. Dette hemmer fagbevegelsen i en tid hvor den frie flyten og arbeidsgiversidens offensiv må møtes med nye og styrkede former for solidaritet.

F-5066 Avd. 50 - Vestfold Nord

Bygge opp og praktisere samarbeidsavtalen i Hovedavtalen.

Begrunnelse:

Det er en stor utfordring for mange tillitsvalgte å bygge opp en god samarbeidsavtale lokalt i bedriftene der det er bedriftseiere eller ledere som velger om de ønsker et samarbeid eller ikke. Fellesforbundet skal gå sammen med arbeidsgiverorganisasjonen og bli enige om en felles arena angående samarbeid der de oppfordrer medlemsbedrifter til å delta. Det ligger allerede finansiering i OUfondet, og det bør brukes til å bedre samarbeidet for tillitsvalgte ute i bedriftene. Dette er et viktig arbeid for medlemsrekruttering og medlemsservice i bedriftene.

F-5067 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Forslag 43: Oppsigelse av tariffavtaler ved misbruk.

Det må bli lettere fra Fellesforbundet sin side å si opp Tariffavtaler med useriøse bedrifter og bedrifter med liten organisasjonsgrad.

Der hvor det er mindre en 10 % organisasjonsgrad må det legges til rette for å kunne si opp tariff avtaler fra fellesforbundet sin side, samt man må begynne å bruke en slik rett mer aktivt. Avdelingene må få mer innflytelse på dette og det må utarbeides rutiner mellom avdelingene og tariffavdelingen for hvordan dette skal gjøres.

Dagens ordning gjør at store og små bedrifter med tariffavtale i realiteten kan beholdetariff avtaler med kun 1-2 medlemmer i bedrifter med 100 ansatte. Den private AFP ordningen som er med i fellesforbundet sine tariffavtaler er et gode som LO betaler for og man betaler til veldig mange uorganiserte. Mot argumenter for å melde seg inn og delta i det organiserte arbeidslivet går veldig ofte på "hvorfor melde seg inn, man får alle godene av tariffavtalen uansett". Fellesforbundet må stille strengere krav til å opprettholde tariffavtaler nå mer en før da flere bedrifter driver useriøst.

F-5068 Avd. 65 - Fellesforbundet

Tarifforslag

Det må innarbeides som en tariffavtale rettighet at tillitsvalgte skal ha rett til full lønn under tillitsvalgt skolering relatert til sine verv, dette for å styrke dagens rettigheter jamfør Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Begrunnelse:

Med dagens stipendordning søker alt for få tillitsvalgte om å beholde sin lønn når de går på kurs og vi erfarer at det sjelden blir søkt bedriften om at lønn skal beholdes under kursing.

F-5069 Avd. 176 - Dalane Fagforening

Si opp tariffavtaler, avdelingene må få mer innflytelse.

Når det gjelder oppsigelse av tariffavtaler så må de bli lettere å si opp tariffavtaler der hvor det er snakk om useriøse aktører som misbruker tariffavtalen, samt har en organisasjonsgrad på under 10%. Avdelingene må få mer innflytelse på dette og det må utarbeides rutiner mellom avdelingene og tariffavdelingen for hvordan dette skal gjøres.

F-5070 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Fellesforbundet bør oppdatere gjeldene ramme og avtaleverk til å omfatte et mer tidsriktig språk når det gjelder tilgang på administrasjons/kontorrekvisita for de tillitsvalgte.

F-5071 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Fellesforbundet, må påvirke politisk og partssamarbeidsmessig på en slik måte at klubb og tillitsvalgte gis lov og/eller avtaleverktøy for å medvirke og påvirke til at egne bedrifter

kjøper varer og tjenester fra seriøse aktører og leverandører som respekterer og etterlever arbeidslivets lov- og avtaleverk.

Begrunnelse

Det blir i større grad kjøpt varer og tjenester fra useriøse aktører i arbeidslivet, dette er en trussel mot den norske modellen.

F-5072 Avd. 730 - Fellesforbundet

Oppsigelse av tariffavtaler ved misbruk.

Det må bli lettere fra Fellesforbundet sin side å si opp Tariffavtaler med useriøse bedrifter og bedrifter med liten organisasjonsgrad.

Der hvor det er mindre en 10 % organisasjonsgrad må det legges til rette for å kunne si opp tariff avtaler fra fellesforbundet sin side, samt man må begynne å bruke en slik rett mer aktivt.

Dagens ordning gjør at store og små bedrifter med tariffavtale i realiteten kan beholdetariff avtaler med kun 1-2 medlemmer i bedrifter med 100 ansatte. Den private AFP ordningen som er med i fellesforbundet sine tariffavtaler et gode som LO betaler for og man betaler til veldig mange uorganiserte. Mot argumenter for å melde seg inn og delta i det organiserte arbeidslivet går veldig ofte på "hvorfor melde seg inn, man får alle godene av tariffavtalen uansett". Fellesforbundet må stille strengere krav til å opprettholde tariffavtaler nå mer en før da flere bedrifter driver useriøst.

F-5073 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Deltakelse i hjelpeaksjoner

Fellesforbundet vil jobbe for at det ved deltagelse i hjelpeaksjoner/leteaksjoner iverksatt av Røde Kors, Norsk Folkehjelp, Norske redningshunder eller Sivilforsvaret, og hvor arbeidstakere som medlem av disse organisasjonene blir innkalt i arbeidstiden, skal det betales det som for korte velferdspermisjoner. Vi mener at det må etableres en refusjonsavtale hvor staten finansierer arbeidsgivers utgifter til lønn ved slike aksjoner i arbeidstiden.

Begrunnelse:

Frivillige organisasjoner og Sivilforsvaret er helt avgjørende aktører i leteberedskapen i Norge. Ved lokale leteaksjoner er samfunnet avhengig av at frivillige, lokalkjente mannskaper er beredt til å rykke ut. En slik beredskap er et helt nødvendig supplement til politi og forsvar, både i forhold til responstid og det faktum at samfunnet ikke vil ha mulighet for å ha tilstrekkelig med mannskaper tilgjengelig til enhver tid. I dag er det ikke noen ordning for betaling av mannskapene ved utrykning i arbeidstiden i privat sektor.

F-5074 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Repetisjonsøvelser/heimevernsøvelser

Fellesforbundet vil jobbe for at det ved repetisjonsøvelser og øvelser i heimevernet blir gitt full lønnskompensasjon.

F-5075 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Hovedavtalen

Vi foreslår derfor at teksten i HA §2-1 4. avsnitt blir endret til følgende:

«Den norske modellen er avhengig av bred oppslutning både for arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at man alltid viser respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.»

Begrunnelse:

Hovedavtalen §2-1 4. avsnitt lyder slik:

«For at organiserte arbeidstakere og arbeidsgivere skal sikres bred oppslutning og derigjennom fylle sin funksjon som sentrale samfunnsaktører, er det av avgjørende betydning at det i forhandlings- og konfliktsituasjoner vises respekt for organisasjonenes interesser og at ingen av partene opptrer på en måte som svekker hverandres posisjon.»

Det er ikke bare i forhandlings- og konfliktsituasjoner partene bør vise respekt for hverandres interesser og ikke opptre på en måte som svekker hverandres posisjoner. Hvis man mener noe med betydningen av den norske modellen og det organiserte arbeidslivet, bør begge parter arbeide for at flere organiserer seg, både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, og at tariffavtalene blir gjort gjeldende i flest mulig bedrifter.

F-5076 Avd. 762 - Rørleggernes Forening
Oppsigelse av inngått tariffavtale.

Fellesforbundet skal jobbe med LO om endring av Hovedavtalen. Den prosentvise regelen på både inngåelse og mulig for oppsigelse av tariffavtale må være gjensidig.

Vi mener at dagens system må endres, og at likheten mellom inngåelse og utmelding av avtalen må ligge på samme prosentvise nivå.

Begrunnelse:

I dag praktiseres det ulikt på opprettelse og oppsigelse av tariffavtale. LO og arbeidsgiversiden setter som vilkår at det er minst 10% organiserte arbeidstakere i bedriften innenfor tariffområdet ved inngåelse av tariffavtale. Fellesforbundet praktiserer at et flertall av arbeidstakerne på bedriften skal være organisert før inngåelse av tariffavtale.

For at man skal skulle si opp en tariffavtale gjelder kun en regel pr i dag, og det er kun når det står igjennom 0 medlemmer i bedriften.

Vi har over en lengre periode merket en økende interesse for å få inngått tariffavtale. Det stilles stadig større og viktigere krav til seriøsitet i bransjene, viktigheten med en god AFP mm.

Etter en opprettelse av tariffavtale ser vi dessverre en «flukt» av medlemmer i bedrifter, og antallet er da langt under krav om organisasjonsgrad ifht. inngåelsen. Styrken til det å drive en bedriftsklubb med et flertall av bedriftens ansatte organisert i Fellesforbundet blir svekket fullstendig. Dessverre ser vi for mange tilfeller i dag at interessen for tariffavtale først og fremst er grunnet i AFP. Et fåtall organiserte i bedriftene bærer frem tariffavtalen for alle ansatte i virksomheten. Enkelte tilfeller så er avtalen bundet opp på et medlem, hvor de øvrige ansatte «spleiser» på kontingenten, eller at arbeidsgiver gir et lønnstillegg til en ansatt som tilsvarende størrelse på kontingent for å holde liv i avtalen.

F-5077 Avd. 764 - Malernes Forening
Oppsigelse av inngått tariffavtale.

Fellesforbundet skal jobbe med LO om endring av Hovedavtalen. Den prosentvise regelen på både inngåelse og mulig for oppsigelse av tariffavtale må være gjensidig. Vi mener at dagens system må endres, og at likheten mellom inngåelse og utmelding av avtalen må ligge på samme prosentvise nivå.

Begrunnelse:

I dag praktiseres det ulikt på opprettelse og oppsigelse av tariffavtale. LO og arbeidsgiversiden setter som vilkår at det er minst 10% organiserte arbeidstakere i bedriften innenfor tariffområdet ved inngåelse av tariffavtale. Fellesforbundet praktiserer at et flertall av arbeidstakerne på bedriften skal være organisert før inngåelse av tariffavtale.

For at man skal skulle si opp en tariffavtale gjelder kun en regel pr i dag, og det er kun når det står igjennom 0 medlemmer i bedriften.

Vi har over en lengre periode merket en økende interesse for å få inngått tariffavtale. Det stilles stadig større og viktigere krav til seriøsitet i bransjene, viktigheten med en god AFP mm.

Etter en opprettelse av tariffavtale ser vi dessverre en «flukt» av medlemmer i bedrifter, og antallet er da langt under krav om organisasjonsgrad ifht. inngåelsen. Styrken til det å drive en bedriftsklubb med et flertall av bedriftens ansatte organisert i Fellesforbundet blir svekket fullstendig. Dessverre ser vi for mange tilfeller i dag at interessen for tariffavtale først og fremst er grunnet i AFP. Et fåtall organiserte i bedriftene bærer frem tariffavtalen for alle ansatte i virksomheten. Enkelte tilfeller så er avtalen bundet opp på et medlem, hvor de øvrige ansatte «spleiser» på kontingenten, eller at arbeidsgiver gir et lønnstillegg til en ansatt som tilsvarende størrelse på kontingent for å holde liv i avtalen.

F-5078 Avd. 764 - Malernes Forening

Tarifforslag

Det må innarbeides som en tariffavtale rettighet at tillitsvalgte skal ha rett til full lønn under tillitsvalgt skoloring relatert til sine verv, dette for å styrke dagens rettigheter jamfør Hovedavtalen mellom LO og NHO.

Begrunnelse:

Med dagens stipendordning søker alt for få tillitsvalgte om å beholde sin lønn når de går på kurs og vi erfarer at det sjelden blir søkt bedriften om at lønn skal beholdes under kursing

F-5079 Avd. 765 - Trondheim

Oppsigelse av inngått tariffavtale.

Fellesforbundet skal jobbe med LO om endring av Hovedavtalen. Den prosentvise regelen på både inngåelse og mulighet for oppsigelse av tariffavtale må være gjensidig.

Vi mener at dagens system må endres, og at likheten mellom inngåelse og utmelding av avtalen må ligge på samme prosentvise nivå.

Begrunnelse:

I dag praktiseres det ulikt på opprettelse og oppsigelse av tariffavtale. LO og arbeidsgiversiden setter som vilkår at det er minst 10% organiserte arbeidstakere i bedriften innenfor tariffområdet ved inngåelse av tariffavtale. Fellesforbundet praktiserer at et flertall av arbeidstakerne på bedriften skal være organisert før inngåelse av tariffavtale.

For at man skal skulle si opp en tariffavtale gjelder kun en regel pr i dag, og det er kun når det står igjennom 0 medlemmer i bedriften.

Vi har over en lengre periode merket en økende interesse for å få inngått tariffavtale. Det stilles stadig større og viktigere krav til seriøsitet i bransjene, viktigheten med en god AFP mm.

Etter en opprettelse av tariffavtale ser vi dessverre en «flukt» av medlemmer i bedrifter, og antallet er da langt under krav om organisasjonsgrad ifht. inngåelsen. Styrken til det å drive en bedriftsklubb med et flertall av bedriftens ansatte organisert i Fellesforbundet blir svekket fullstendig. Dessverre ser vi for mange

tilfeller i dag at interessen for tariffavtale først og fremst er grunnet i AFP. Et fåtall organiserte i bedriftene bærer frem tariffavtalen for alle ansatte i virksomheten. Enkelte tilfeller så er avtalen bundet opp på et medlem, hvor de øvrige ansatte «spleiser» på kontingenten, eller at arbeidsgiver gir et lønnstillegg til en ansatt som tilsvarer størrelse på kontingent for å holde liv i avtalen.

F-5080 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Oppsigelse av inngått tariffavtale.

Fellesforbundet skal jobbe med LO om endring av Hovedavtalen. Den prosentvise regelen på både inngåelse og mulighet for oppsigelse av tariffavtale må være gjensidig.

Vi mener at dagens system må endres, og at likheten mellom inngåelse og utmelding av avtalen må ligge på samme prosentvise nivå.

Begrunnelse:

I dag praktiseres det ulikt på opprettelse og oppsigelse av tariffavtale. LO og arbeidsgiversiden setter som vilkår at det er minst 10% organiserte arbeidstakere i bedriften innenfor tariffområdet ved inngåelse av tariffavtale. Fellesforbundet praktiserer at et flertall av arbeidstakerne på bedriften skal være organisert før inngåelse av tariffavtale.

For at man skal skulle si opp en tariffavtale gjelder kun en regel pr i dag, og det er kun når det står igjennom 0 medlemmer i bedriften.

Vi har over en lengre periode merket en økende interesse for å få inngått tariffavtale. Det stilles stadig større og viktigere krav til seriositet i bransjene, viktigheten med en god AFP mm.

Etter en opprettelse av tariffavtale ser vi dessverre en «flukt» av medlemmer i bedrifter, og antallet er da langt under krav om organisasjonsgrad ifht. inngåelsen. Styrken til det å drive en bedriftsklubb med et flertall av bedriftens ansatte organisert i Fellesforbundet blir svekket fullstendig. Dessverre ser vi for mange tilfeller i dag at interessen for tariffavtale først og fremst er grunnet i AFP. Et fåtall organiserte i bedriftene bærer frem tariffavtalen for alle ansatte i virksomheten. Enkelte tilfeller så er avtalen bundet opp på et medlem, hvor de øvrige ansatte «spleiser» på kontingenten, eller at arbeidsgiver gir et lønnstillegg til en ansatt som tilsvarer størrelse på kontingent for å holde liv i avtalen.

F-5081 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Styrk stillingsvernet

Fellesforbundet skal jobbe for at stillingsvernet må styrkes slik at organiserte ansatte og særlig de tillitsvalgte ikke er de første som må gå.

Vi er i en tid der noen opplever at det å være tillitsvalgt ikke er et vern mot oppsigelse, men tvert om. Statsministeren taler for retten til å være uorganisert. Det å være tillitsvalgt bør gi ett sterkere stillingsvern enn bare at det skal tas hensyn til den tillitsvalgtes spesielle stilling (HA§5-11.2).

Vi begrunner dette med at mens det tidligere ble ansett som tryggest å være organisert, er det nå i store deler av arbeidslivet en utfordring å organisere seg, og arbeidsgivere, med støtte fra arbeidsgiverorganisasjonene, gjør ofte alt de kan for å kvitte seg med organiserte arbeidstakere – for å slippe tariffavtale. I dagens situasjon, med en regjering som eksplisitt sier de vil beskytte det uorganiserte arbeidslivet, er dette særlig viktig, men uansett regjering vil en sikring av rettighetene til de som fagorganiserer seg være et gode både for de ansatte, for fagbevegelsen og for arbeidslivet.

Å være organisert bør alltid være en fordel ved oppsigelser.

F-5082 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Enklere regler for å iverksette sympatiaksjoner

Gjennom mange år har vi sett en økende motstand fra arbeidsgivere mot å inngå noe så grunnleggende som en tariffavtale, eksempelvis Traftec i Rogaland. Fellesforbundet må gå gjennom prosedyrene, som varslingsfrister, uttak og varighet for å få et effektivt og fungerende kampmiddel mot gjenstridige arbeidsgivere.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5083 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å styrke skolering/ opplæring knyttet til tillitsvalgtes innsynsrett.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 3, 5, 12 (2), 23, 25, 50, 57, 65, 176, 185 (2), 730, 747 (3), 762, 764 (2), 765, 768, 850 (2) og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Forslagene omhandler endring av Hovedavtalen slik at reglene for arbeidstakere og arbeidsgivere blir lik når det gjelder prosentgrensen for å inngå og si opp tariffavtaler. Det er forslag som omhandler nedsetting av varselfrister for sympatistreik, ett som omhandler at arbeidstakersiden selv skal bestemme omfanget av streiken og ett som åpner for en rullerende sympatistreik som ikke tidsbegrenses av hovedkonflikten. Forslag som omhandler en styrking og praktisering av samarbeidsavtalen i Hovedavtalen. Forslagene om at det må innarbeides som en tariffavtale-rettighet at tillitsvalgte skal ha rett til full lønn under tillitsvalgsskolering relatert til sine verv. Forslag som omhandler at Hovedavtalen ikke bare må ta utgangspunkt i og gi føringer for medbestemmelse og partssamarbeid i virksomheter, konserner og eierstrukturer, men også for bedriftsklynger. Det foreslås også at det i overenskomstene må gis muligheter til å forhandle frem tillegg for tillitsvalgte.

Forslag om at forbundet vil jobbe for at det ved deltakelse i hjelpeaksjoner/leteaksjoner iverksatt av Røde Kors, Norsk Folkehjelp, Norske redningshunder eller

Sivilforsvaret, og hvor arbeidstakere som medlem av disse organisasjonene blir innkalt i arbeidstiden, skal det betales som for korte velferdspolisjoner. Det skal etableres en refusjonsordning hvor staten finansierer arbeidsgivers utgifter til lønn ved slike aksjoner i arbeidstiden. Det andre forslaget omhandler at forbundet skal jobbe for at det ved repetisjonsøvelser og øvelser i heimevernet blir gitt full lønnkompensasjon. Det tredje forslaget omhandler Hovedavtalen § 2-1 hvor fjerde ledd får en ny første setning som sier, "Den norske modellen er avhengig av bred oppslutning blant arbeidstakere og arbeidsgivere."

Det er forslag om at det skal være enklere regler for å iverksette sympatistreik.

Forslagene som omhandler at det må bli enklere at det må bli lettere å si opp en tariffavtale i useriøse bedrifter, og ved lav organisasjonsgrad. Avdelingene må få større innflytelse på oppsigelse av tariffavtaler.

Forslag som omhandler at avtaleverket må omfatte et mer tidsriktig språk når det gjelder tilgang til administrasjon og kontorrekvisita for de tillitsvalgte. Forslag om at tillitsvalgte må få større innflytelse på virksomhetens valg av seriøse underleverandører. Forslag om styrking av tillitsvalgtes stillingsvern, og forslag om å styrke skolering/ opplæring knyttet til tillitsvalgtes innsynsrett.

Representantskapets vurdering:

Inngåelse av tariffavtaler er det viktigste virkemiddel mot useriøse forhold i arbeidslivet. Gjennom avtalen påtar partene seg forpliktelser. Tariffavtalen representerer et viktig gode for medlemmene, blant annet arbeidstid, ferie, lønn, godtgjørelser, opplæring og AFP.

Forutsetningen for at forbundet fremmer krav om opprettelse av tariffavtale, er at vi har medlemmer i bedriften som ønsker tariffavtale og som kan forsvare tariffavtalen i det daglige og under konflikt. Hovedavtalen setter dessuten et krav til at forbundet organiserer minst 10% av arbeidstakerne innenfor tariffområdet dersom bedriften medlem av NHO og har mer enn 25 ansatte.

Når først tariffavtale er inngått, forutsettes det at tariffavtalen videreføres så lenge det er medlemmer i bedriften, blant annet for å overholde forbundets vedtektspålagte oppdrag i å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Representantskapet kan ikke se at forbundet er tjent med at det skal reises tvil om bedriftens plikt til å inngå tariffavtale dersom forutsetningene er tilstede. Manglende vilje til å oppfylle forpliktelsene etter tariffavtalen må følges opp med organisatoriske eller rettslige virkemidler.

Tradisjonelt har krav om opprettelse av tariffavtale vært reist fra forbund/LO og våre rutiner for kvalitetssikring og oppfølging har dette utgangspunktet. De siste åra har vi sett at det oftere reises krav fra bedrifter og fra NHO/landsforening. Hittil har dette ofte vært begrunnet i behovet for etablering av arbeidstidsordninger etter aml, men det kan også aktualiseres ytterligere ved en adgang til innleie fra bemanningsforetak.

Representantskapet mener det ikke er formålstjenlig å ha en fastsatt nedre organisasjonsgrense som utløser en automatisk oppsigelse av en tariffavtale. Det

vil skape stor usikkerhet om medlemmers lønns- og arbeidsvilkår, blant annet AFP. Det vil være bedrifter som kan legge utilbørlig press på ansatte for å unndra seg forpliktelsene som følger av en tariffavtale. Samtidig er Representantskapet opptatt av at tariffavtaler skal være bygd på et organisert arbeidsliv. Det er derfor nødvendig å se på virkemidler for å unngå omgåelser og misbruk.

Hovedavtalen § 5-8 regulerer tjenestefri for tillitsvalgte, ved avslag på slike forespørsler så benyttes § 2-3. Det er i dag få henvendelser fra tillitsvalgte som nektes tjenestefri jf. § 5-8. Representantskapet vurderer at terskelen for bedriften til å avslå tjenestefri til å bli høyere om de må dekke lønnskostnadene eller om innholdet i bestemmelsen utvides. Det vil ramme de tillitsvalgte som har størst behov for fagkurs mest.

Flere avdelinger har sendt inn forslag som omhandler retten til permisjon med lønn for å delta i hjelpeaksjoner. Det er også oversendelser fra landsmøtet på samme tema. Likelydende forslag er behandlet tidligere ved flere anledninger uten ønsket resultat. LO fremmet krav overfor NHO om betalt tjenestefri for slike redningsoppdrag ved Hovedavtalerevisjonen i 2009, men nådde ikke frem. Forslaget er også blitt behandlet ved tariffrevisjonene i 2012 og 2014, med vedtak om at ingen generelle tariffkrav fremmes. Fellesforbundet har tatt dette opp med LO i brev form med sikte på en politisk løsning. LO nådde ikke frem med kravet da daværende justisminister mente at medlemmer i nevnte organisasjoner fra private og offentlige virksomheter ikke kunne behandles likt.

I en brevveksling mellom Fellesforbundet og LO 21.02.2014 og 24.02.2014 uttrykker LO usikkerhet " til om det nytter å gjøre en ny henvendelse nå selv om vi har fått en ny regjering, og viser også til at det foreligger et tilsvarende krav fra LO-kongressen som ble oversendt til Sekretariatet for behandling." I et nytt brev til LO 27.02.2014 vurderer Fellesforbundet overfor LO " at kravet mest realistisk lar seg løse politisk. Vi foreslår derfor at LO følger opp både vårt gjentatte krav og det oversendte forslaget fra LO-kongressen til Høyre/Frp-regjeringen når LO finner det beste tidspunktet/anledningen for dette."

I sekretariatsmøtet den 02.11.2015 ble saken behandlet. I innstillingen foreslås det at LO fremmer krav på nytt ved en passende anledning.

Når det gjelder forslagene om full lønn under repetisjonsøvelser, sivilforsvaret og heimevernet, har enkelte av Fellesforbundets overenskomster allerede bestemmelser som dekker dette. Det er også avtalt ulike varianter i enkelte bedrifter. En avdeling har også forslag om dekning av full lønn ved politiske verv lik de som offentlig ansatte i kommune og fylkeskommune har. Arbeidsmiljøloven § 12-13 og Hovedavtalen § 10-5 har bestemmelser om permisjon/fritakelse fra arbeidet ved offentlige verv. Disse vervene blir lønnet av det offentlige. Slike krav er kostbare og må sees i sammenheng med øvrige forslag.

Representantskapet mener adgangen til sympatiaksjoner er viktig å forsvare og videreutvikle, ikke minst på bakgrunn av nye selskapsstrukturer og endringer i verdikjedene.

Forslagene må vurderes i helheten i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen ved Hovedavtalerevisjonen i 2021.

I-5084 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 23 som omhandler retten til å forhandle frem tillegg for tillitsvalgte oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

Forslag som omhandler en Hovedavtaleregulering for full lønn for tillitsvalgte ved tillitsvalgtskolering, tiltres ikke.

Forslag om adgang til oppsigelse av tariffavtaler oversendes det nye forbundsstyret.

Intensjonen i forslaget fra avd. 747 om deltakelse i hjelpeaksjoner tiltres.

Øvrige forslag oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til Hovedavtaleforhandlingene i 2021.

9.5 *Spesielle forhold i de enkelte overenskomstene*

9.5.1 *Industrioverenskomsten*

F-5085 *Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening* Offshore ut av Industrioverenskomsten

Begrunnelse:

Det må lages en egen overenskomst for Offshorearbeidere fordi at mange Fellesforbundets medlemmer ikke går innunder lavlønnstillegget. Svært få av oss har over kr.440.000,- eller tilnærmet.

F-5086 *Avd. 5 - Fellesforbundet* Industrioverenskomst VO- del, minstesatser-garantert timefortjeneste. I dag allmenngjør Tariffnemda minstesatsene i VO som er langt unna gjennomsnittlig industriarbeiderlønn ihht SSB sin statistikk.

I tillegg blir de utenlandske arbeidstakerne innplassert i faggruppen spesialarbeider da deres fagbrev ikke er gyldig i Norge.

Dette fører til en lavtlønnsk konkurranse i industrien på VO, og minstesatsene blir maksimum satser for de utenlandske arbeiderene.

Det er også mange bedrifter med tariffavtale i dag som ikke følger garanterte timefortjeneste ihht VO § 4-3.

Fellesforbundet må se på alternative modeller for minstelønnssatsene og garanterte timefortjeneste i VO.

F-5087 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland

Bruddskift til alle som bryter skiftet.

I dag sier tariffavtalen at det er kun det første laget som starter skiftet som har rett på brudd skift. Bruddskift blir gitt på grunn av ulempen det er å legge om skiftet. Fra starten var det slik at de som havnet i pulje to av kveldsskiftet hadde fått «nok tid» til å tilpasse seg ulempen. Dette er ikke sant, det er fremdeles like stor ulempe for de som starter skift, uansett når de har fått beskjed. Derfor må vi innføre bruddskift for alle som «bryter skiftet».

F-5088 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland

Hev garantert timefortjeneste!

Tariffavtalen har lenge vært et utgangspunkt som et gulv en jobbet seg opp i fra. I dag ser en flere og flere bruke det som et tak. Bemanningsbransjen leier ut store mengder operatører på minstesatsene. Derfor må vi heve satsene, og garantert timefortjeneste. Fagarbeider 90%, spesialarbeider 85% og hjelpearbeider 80%.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 5 og 118 (2).

Forslagene omhandler etablering av egen overenskomst for offshorearbeidere, behov for å se på andre innretninger av minstelønns- og garantibestemmelsene i lys av allmenngjøring, heving av garantisatsene og endring av kompensasjonen for overgang fra dagarbeid til skift eller fra 2- til 3-skift.

Representantskapets vurdering:

Forslaget fra avd. 2 har i seg en intensjon om at det foreslåtte grepet skal gjøre Industrioverenskomsten til en lavlønnsoverenskomst som skal kvalifisere til lavlønns tillegg. Forslaget vil også innebære en betydelig svekkelse av frontfaget. Hvordan lavlønns tillegg skal gis og fordeles må ivaretas på andre måter. Forslaget tiltres ikke.

Forholdet tariffavtalens satser etc. og allmenngjøring behandles under pkt. 7.5.1.

Alle forslagene, med unntak av forslaget fra avd. 2, fremstår som tariffkrav og bør oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2020.

I-5089 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 2 (F-5084) tiltres ikke.

De øvrige forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2020.

9.5.2 FOB - Fellesoverenskomsten for byggfag

F-5090 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Felles overenskomst for byggfag og byggindustri

Begrunnelse:

Det må jobbes for at overenskomsten for byggindustrien må slås sammen med fellesoverenskomsten for byggfag. Dette vil være en styrke for industrien. Vi tror at det vil ha den samme effekten som når stillas ble en del av fellesoverenskomsten. Det bør òg vurderes om skog og land skal bli en del av fellesoverenskomsten for byggfag. Vi tror dette vil styrke fellesoverenskomsten og det vil sannsynligvis styrke de «svakeste» faggruppene.

F-5091 Avd. 8 - Telemark

Felles overenskomst for byggfag og byggeindustri

Det må jobbes for at overenskomsten for byggeindustrien må slås sammen med fellesoverenskomsten for byggfag. Dette vil være en styrke for industrien. Vi tror at det vil ha den samme effekten som når stillas ble en del av fellesoverenskomsten. Det bør òg vurderes om skog og land skal bli en del av fellesoverenskomsten for byggfag. Vi tror dette vil styrke fellesoverenskomsten og det vil sannsynligvis styrke de ”svakeste” faggruppene.

F-5092 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Ny offensiv for akkordtariffen

Måling og akkord har lange tradisjoner i byggebransjen. Ny teknologi og digitalisering understreker viktigheten av å styrke målesystemet. Fagbevegelsen må stille krav til innflytelse og medvirkning til bruk av ny teknologi i våre fag. Vi må opprettholde eierskapet til målesystemet og ikke bli diktert av arbeidsgiverne. Derfor er det avgjørende å beholde partsforholdet gjennom målekontorene, tekniske revisjoner og tvistemekanismen. Måling og akkord er viktig for lønnsnivået og er et viktig element i klubbens aktivitet og organisering. Vi må ikke gi fra oss eksisterende akkordtariffer, uten garantier for at nye bygger på elementene nevnt over.

- Fellesforbundet må styrke måleaktiviteten med målekontorene og akkordtariffene som et sentralt ledd.

F-5093 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Ny offensiv for akkordtariffen

Måling og akkord har lange tradisjoner i byggebransjen. Ny teknologi og digitalisering understreker viktigheten av å styrke målesystemet. Fagbevegelsen må stille krav til innflytelse og medvirkning til bruk av ny teknologi i våre fag. Vi må opprettholde eierskapet til målesystemet og ikke bli diktert av arbeidsgiverne. Derfor er det avgjørende å beholde partsforholdet gjennom målekontorene, tekniske revisjoner og tvistemekanismen. Måling og akkord er viktig for lønnsnivået og er et viktig element i klubbens aktivitet og organisering. Vi må

ikke gi fra oss eksisterende akkordtariffer, uten garantier for at nye bygger på elementene nevnt over.

- Fellesforbundet må styrke måleaktiviteten med målekontorene og akkordtariffene som et sentralt ledd.

F-5094 Avd. 614 - Byggfag Drammen - Bærum

Vi foreslår at hvis det kjøres mer enn 50 min en vei, så skal den overskytende tiden regnes med i grunnlaget for lovlig bruk av overtid.
Samlet tid for kjøretid tur retur + arbeidede timer skal ikke overstige 10 timer pr dag.

Begrunnelse:

Når det dagpendles ut over FOB. Reise gangtidsbestemmelser så kan dette vise seg å være uforsvarlig vedr. kjøring i egen bil (over 75 km en vei)

F-5095 Avd. 650 - Fellesforbundet

Forslag: Harmonisering av overenskomster

Begrunnelse:

For å ikke skaper splid i tariff områder, ved tvistesaker, konflikter og tariffspørsmål må det lages ett bilag i overenskomstene i byggfag (FOB) og private anlegg (OPA)

F-5096 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Akkordtariffen

Fellesforbundet må styrke måleaktiviteten med målekontorene og akkordtariffene som et sentralt ledd.

Begrunnelse:

Måling og akkord har lange tradisjoner i byggebransjen. Ny teknologi og digitalisering understreker viktigheten av å styrke målesystemet. Fagbevegelsen må stille krav til innflytelse og medvirkning til bruk av ny teknologi i våre fag. Vi må opprettholde eierskapet til målesystemet og ikke bli diktert av arbeidsgiverne. Derfor er det avgjørende å beholde partsforholdet gjennom målekontorene, tekniske revisjoner og tvistemekanismen. Måling og akkord er viktig for lønnsnivået og er et viktig element i klubbenes aktivitet og organisering. Vi må ikke gi fra oss eksisterende akkordtariffer, uten garantier for at nye bygger på elementene nevnt over.

F-5097 Avd. 764 - Malernes Forening

Ny offensiv for akkordtariffen

Måling og akkord har lange tradisjoner i byggebransjen. Ny teknologi og digitalisering understreker viktigheten av å styrke målesystemet. Fagbevegelsen må stille krav til innflytelse og medvirkning til bruk av ny teknologi i våre fag. Vi må opprettholde eierskapet til målesystemet og ikke bli diktert av arbeidsgiverne.

Derfor er det avgjørende å beholde partsforholdet gjennom målekontorene, tekniske revisjoner og tvistemekanismen. Måling og akkord er viktig for lønnsnivået og er et viktig element i klubbenes aktivitet og organisering. Vi må ikke gi fra oss eksisterende akkordtariffer, uten garantier for at nye bygger på elementene nevnt over.

- Fellesforbundet må styrke måleaktiviteten med målekontorene og akkordtariffene som et sentralt ledd.

F-5098 Avd. 765 - Trondheim

Ny offensiv for akkordtariffen

Måling og akkord har lange tradisjoner i byggebransjen. Ny teknologi og digitalisering understreker viktigheten av å styrke målesystemet. Fagbevegelsen må stille krav til innflytelse og medvirkning til bruk av ny teknologi i våre fag. Vi må opprettholde eierskapet til målesystemet og ikke bli diktert av arbeidsgiverne. Derfor er det avgjørende å beholde partsforholdet gjennom målekontorene, tekniske revisjoner og tvistemekanismen. Måling og akkord er viktig for lønnsnivået og er et viktig element i klubbenes aktivitet og organisering. Vi må ikke gi fra oss eksisterende akkordtariffer, uten garantier for at nye bygger på elementene nevnt over.

- Fellesforbundet må styrke måleaktiviteten med målekontorene og akkordtariffene som et sentralt ledd.
- Fellesforbundet må jobbe for at det enkelte akkordlag får en reell rett til å utføre arbeider etter landsakkordtariffene, selv om det foreligger bedriftsvisse avtaler om lønnssystem.

F-5099 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Ny offensiv for akkordtariffen

Måling og akkord har lange tradisjoner i byggebransjen. Ny teknologi og digitalisering understreker viktigheten av å styrke målesystemet. Fagbevegelsen må stille krav til innflytelse og medvirkning til bruk av ny teknologi i våre fag. Vi må opprettholde eierskapet til målesystemet og ikke bli diktert av arbeidsgiverne. Derfor er det avgjørende å beholde partsforholdet gjennom målekontorene, tekniske revisjoner og tvistemekanismen. Måling og akkord er viktig for lønnsnivået og er et viktig element i klubbenes aktivitet og organisering. Vi må ikke gi fra oss eksisterende akkordtariffer, uten garantier for at nye bygger på elementene nevnt over.

- Fellesforbundet må styrke måleaktiviteten med målekontorene og akkordtariffene som et sentralt ledd.
- Fellesforbundet må jobbe for at det enkelte akkordlag får en reell rett til å utføre arbeider etter landsakkordtariffene, selv om det foreligger bedriftsvisse avtaler om lønnssystem.

F-5100 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Ny Offensiv for Akkordtariffene

Fellesforbundet må styrke måleaktiviteten med målekontorene og akkordtariffene som et sentralt ledd.

Begrunnelse:

Måling og akkord har lange tradisjoner i byggebransjen. Ny teknologi og digitalisering understreker viktigheten av å styrke målesystemet. Fagbevegelsen må stille krav til innflytelse og medvirkning til bruk av ny teknologi i våre fag. Vi må opprettholde eierskapet til målesystemet og ikke bli diktert av arbeidsgiverne. Derfor er det avgjørende å beholde partsforholdet gjennom målekontorene, tekniske revisjoner og tvistemekanismen. Måling og akkord er viktig for lønnsnivået og er et viktig element i klubbenes aktivitet og organisering. Vi må ikke gi fra oss eksisterende akkordtariffer, uten garantier for at nye bygger på elementene nevnt over.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 8, 603, 605, 614, 650, 747, 764, 765, 768 og 851.

Forslagene omhandler en felles overenskomst for byggfag og byggeindustri.

Harmonisering ved å utarbeide et fellesbilag for Private Anlegg og FOB.

Ny offensiv for akkordtariffene, styrke måleaktiviteten med målekontorene og akkordtariffene som et sentralt ledd.

Reisebestemmelsene må inneholde en tidsfaktor for reise over 75 km.

Representantskapets vurdering:

En sammenslåing av overenskomster må komme som en naturlig prosess der fordeler og ulemper blir vurdert gjennom tid. Avklaringer må finne sted i de respektive tariff/bransjeråd og gjennom utvalgsarbeid i samarbeid med arbeidsgivermotparten. Overenskomstene for jordbruk og gartneri og naturbruk har en annen arbeidsgivermotpart som vanskeliggjør en mulig sammenslåing med dem. Det er ikke automatikk i at de svakeste gruppene vil få samme minstefortjeneste som fagene i FOB ved en sammenslåing av overenskomstene,

Fellesforbundet og Arbeidsmandsforbundet har blitt anmodet om en harmonisering av overenskomsten for Private Anlegg og Fellesoverenskomsten for Byggfag av større entreprenører, dette fordi gruppene arbeider om hverandre både på anlegg og byggeplasser hos de store entreprenørene. Det vurderes å utarbeide et felles bilag for å løse noen utfordringer der gruppene arbeider om hverandre og overenskomstene er forskjellig.

Under tariffoppgjøret i 2016 ble partene enige om å fremme akkordlønn som et foretrukket system. Gjennom utvalgsarbeidet er det gjennomført et forprosjekt om revitalisering av akkordlønnssystemer med Lean Communications AS der resultatet var slik at en anbefaling om igangsettelse av et hovedprosjekt er formålstjenlig.

Hovedfokus på de prinsipielle og overordnede sidene ved nåværende system og forenkling og digitalisering av akkordtariffene.

Parallelt med utvalgsarbeidet er både betong, rør, mur og malertariffen revidert i denne perioden. Det er også gjort krav om en revidering av taktariffen, og vi vurderer et krav om revidering av tømmeretariffen. Vi må fortsette å vedlikeholde de gamle tariffene så lenge et nytt system vi er fornøyd med ikke er på plass. moderniseringen av tariffene.

Vurderingene om vi skal kreve retten til å arbeide akkord, må oversendes til behandling av krav for tariffoppgjøret 2020. Det samme gjelder forslag om å vurdere tid inn i reise og gangtidsbestemmelsene i overenskomsten.

I-5101 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

9.5.3 Riksavtalen

F-5102 Avd. 25 - Fellesforbundet

Ei lønn å leve av!

Ansatte i Hotell og restaurant bransjen må få ei lønn å leve av.

Avd 25 krever at Fellesforbundet stiller seg solidarisk bak og prioriterer at det blir et lønnsløft i perioden.

Ingen oppgjør må avsluttes før kravet er innfridd.

Begrunnelse:

Reiselivsnæringen er ikke en næring som er eller kan bli konkurranseutsatt, den konkurrerer ikke med andre land eller kan bli flagget ut til andre land.

Hva må til for at medlemmene føler at de får et reallønnsløft?

Det holder ikke med 0,- oppgjør gang på gang i lokale forhandlinger, når andre næringer får positive resultat.

Hotell og restaurantbransjen går baklengs ut av hvert lønnsoppgjør, siden 2012 har bransjen gått fra 79% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn til 69% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn i 2017, dette holder ikke, vi må ha et reallønnsløft for å øke kjøpekraften for de som jobber på riksavtalen.

F-5103 Avd. 266 - Hordaland Hotell og Restaurant

Vi i hotell- og restaurantbransjen ønsker en rettferdig lønn. Vi jobber for Norges rikeste og er likevel blant de lavest lønnede. Det ble riktignok forhandlet fram høyere minstesatser etter mellomoppgjøret nå i mars 2019. Vi ønsker likevel ikke å bli glemt bort. Lønningen er fremdeles lav. Lav lønn gjør det lite attraktivt å arbeide over lengre perioder i bransjen og flere har ikke mulighet til å fortsette. De ansatte blir dermed stadig byttet ut. Mange av de nye arbeidstakerne er gjerne ny i bransjen, de er ikke organisert og gjerne ufaglærte. Dette gjør det lettere å utnytte arbeidstakerne. Vi setter stor pris på muligheten vi har til lokale forhandlinger. Det er likevel ikke en selvfølge at de ansatte får en del av fortjenesten de bringer inn til bedriften. Ikke alle ansatte er klar over muligheten de har for lokale lønnsforhandlinger, eller i det hele tatt hvordan de skal gå fram. I bransjen jobber vi gjerne dag, kveld, natt og i helger. Arbeidet er tøft og krevende. De ansatte er gjerne også ekstra utsatt for seksuell trakassering, som ung og uerfaren i utsatte

situasjoner. Vi vil kjempe for en lønn som veier opp for arbeidsinnsats, service og stress som arbeidsplassene våre ofte medfører. Vi ønsker en lønn som rettferdiggjør de ubeleilige arbeidstidene. Med et krav om egenkapital på 15 % for å kjøpe bolig, er det vanskelig for unge i vår bransje å komme seg inn på boligmarkedet. Unge må dermed leie overprisede hybler, som igjen "spiser opp" mye av lønningen. Prisene på mat og klær øker stadig. Strømprisene har også økt kraftig i det siste. I følge Statistisk Sentralbyrå var prisene på elektrisitet, inkludert nettleie, 30,4 prosent høyere i januar i år sammenlignet med samme periode i fjor.

Vi krever dermed at Fellesforbundet sikre 90 % av gjennomsnitt industri lønn den neste landsmøteperiode.

Vi ønsker ikke å bli "hengende etter" år etter år. Vi krever en gjennomgående stabil økning av lønn i bransjen, og vi krever en rettferdig lønn det er mulig å leve av.

F-5104 Avd. 266 - Hordaland Hotell og Restaurant

Organisasjonsrett

Fellesforbundet skal jobbe for at Bakerier som har cafe funksjon skal inn under Fellesforbundets område.

Begrunnelse:

HK har pr i dag organisasjonsretten til Bakeriutsalgsområde som i praksis er cafeer. Fellesforbundet avd. 266 mener at alt som kommer naturlig innunder cafe- og eller restaurant skal innunder Riksavtalens område.

Oppsummering:

Det er forslag fra avdeling 25 og 266 (2).

Det er et forslag om klargjøring av omfanget i Riksavtalen i forhold til bakeriutsalgsområde og to forslag om en vesentlig heving av lønnsnivået innenfor HRR-bransjen.

Representantskapets vurdering:

Det arbeides allerede med å få en avklaring på skille mellom bakeriutsalgsområde og serveringsteder, i dette må det vurderes om det er behov for endringer i overenskomstens bestemmelser eller om saken kan avklares på annen måte.

To forslag krever en vesentlig heving av lønnsnivået innenfor bransjen. Et forslag innebærer også en endring av etablert forhandlingsmodell for forbundsvisse forhandlinger. Forslagene oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2020.

Representantskapet viser også til innstillingen under 9.2 Lønn og fordeling.

I-5105 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget fra avdeling 266 om organisasjonsrett anses ivaretatt i forbundsledelsens daglige arbeid.

Øvrige forslag oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

9.5.4 AMB-overenskomsten

F-5106 Avd. 5 - Fellesforbundet

Arbeidsmarkedsbedrifter

AMB til Arbeid og Inkludering

Begrunnelse:

Både overenskomst og avdeling henviser til det gamle navnet AMB

(arbeidsmarkedsbedriftene) – det bør endres til Arbeid- og Inkluderingsbedriftene som de nå heter.

Oppsummering:

Det er ett forslag fra avdeling 5.

Forslaget går ut på at navnet "AMB-overenskomsten" skal endres til "Arbeids- og Inkluderingsbedriftene" som nå er benevnelsen for denne type bedrifter.

Representantskapets vurdering:

Navneendring på overenskomster må komme som et resultat av enighet mellom partene i forbindelse med tariffoppgjør og oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2020.

I-5107 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

9.6 Stillingsvern, midlertidig ansettelse

9.6.1 Midlertidig ansettelse

F-5108 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Faste jobber

Fellesforbundet må jobbe for å styrke retten til hele, faste stillinger.

Begrunnelse:

Det vokser frem en stadig større gruppe med underbetalte, midlertidige ansatte, og arbeidernes rettigheter blir stadig mer svekket. Faste ansettelser og hele stillinger

gir en sikrere og mere stabil fremtid for arbeidstakeren. Retten til hele, faste stillinger er også viktig for kampen for likestilling!

F-5109 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 14- 9 fast og midlertidig ansettelse

Adgang til å ansette midlertidig når arbeidet er av midlertidig karakter må fjernes når det er bedriftens ordinære drift det er snakk om. Dette gjøres ved å fjerne bestemmelsen i 2. ledd – pkt. a) Når arbeidet er av midlertidig karakter.

Begrunnelse:

Muligheten til å ansette midlertidig når arbeidets karakter er midlertidig blir ikke fulgt, og er en for vag bestemmelse. Det er uklart bestemmelsen betyr. Hvor lenge skal arbeidet vare før det ikke lenger er av midlertidig karakter

F-5110 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 14- 9 fast og midlertidig ansettelse

Generell adgang til å ansette midlertidig etter § 14-9 andre ledd bokstav f - For en periode inntil tolv måneder, må tas ut av arbeidsmiljøloven. Dette gjøres ved å fjerne bestemmelsen i 2. ledd – pkt. f)

Begrunnelse:

Det er bare tull at man kan ansette midlertidig på generelt grunnlag. Dagens oppsigelses bestemmelser gjør det fleksibelt nok, slik at det ikke er behov for å kunne ansette midlertidig på generelt grunnlag.

F-5111 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 14-11 Virkninger av brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse.

- Straffebestemmelser:

Fellesforbundet må arbeide for at det innføres langt strengere straffebestemmelser ved brudd på ansettelsesbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven. Det må være både store bøter, slik at det ikke er lønnsomt å bryte bestemmelsene. I tillegg må arbeider som utføres ved ulovlig midlertidig ansettelse stanses til forholdene er brakt i orden.

Begrunnelse:

I dag er det ingen risiko å bryte ansettelsesbestemmelsene. I praksis vil den som er ulovlig midlertidig ansatt ikke kunne kreve sin rett til fast ansettelse på grunnlag av at man er ulovlig midlertidig ansatt. Man hverken våger, eller har økonomisk mulighet til å ta en slik sak.

Derfor må det bli straffbart å bryte ansettelsesbestemmelsene med store bøter, men like viktig er at arbeiderne som utføres stanses. Enkleste løsning for entreprenøren blir da å ansette dem for å kunne fortsette arbeidet.

F-5112 Avd. 6 - Fellesforbundet

Faste jobber

Fellesforbundet må jobbe for å styrke retten til hele, faste stillinger.

Begrunnelse:

Det vokser frem en stadig større gruppe med underbetalte, midlertidige ansatte, og arbeidernes rettigheter blir stadig mer svekket. Faste ansettelser og hele stillinger gir en sikrere og mere stabil fremtid for arbeidstakeren. Retten til hele, faste stillinger er også viktig for kampen for likestilling!

F-5113 Avd. 7 - Vestfold

Fellesforbundet må jobbe for å styrke retten til hele, faste stillinger.

Begrunnelse:

Det vokser frem en stadig større gruppe med underbetalte, midlertidige ansatte, og arbeidernes rettigheter blir stadig mer svekket. Faste ansettelser og hele stillinger gir en sikrere og mere stabil fremtid for arbeidstakeren. Retten til hele, faste stillinger er også viktig for kampen for likestilling!

F-5114 Avd. 8 - Telemark

Fellesforbundet må jobbe for å styrke retten til hele, faste stillinger.

Begrunnelse:

Det vokser frem en stadig større gruppe med underbetalte, midlertidige ansatte, og arbeidernes rettigheter blir stadig mer svekket. Faste ansettelser og hele stillinger gir en sikrere og mere stabil fremtid for arbeidstakeren. Retten til hele, faste stillinger er også viktig for kampen for likestilling!

F-5115 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet må jobbe for å styrke retten til hele, faste stillinger.

Begrunnelse:

Det vokser frem en stadig større gruppe med underbetalte, midlertidige ansatte, og arbeidernes rettigheter blir stadig mer svekket. Faste ansettelser og hele stillinger gir en sikrere og mere stabil fremtid for arbeidstakeren. Retten til hele, faste stillinger er også viktig for kampen for likestilling!

F-5116 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Midlertidige ansettelser

Fellesforbundet må arbeide for at fastansettelser fortsatt må være hovedregelen i det norske arbeidslivet og AML. AML § 14-9 må endres til 2005 lovens ordlyd før endringene fra den blåblå regjeringa ble innført.

Begrunnelse

Vi ser med stor bekymring at det organiserte, forutberegnelighet og partsregulerte arbeidslivet undergraves gjennom lovliggjøring av midlertidige ansettelse for inntil 15 % av arbeidsstokken.

F-5117 Avd. 461 - Nordenfjelske Papirarbeiderforening

4. Arbeidsmiljøloven og midlertidige ansettelse

Begrunnelse

Regjeringen har nå rasert over 100 år gamle prinsipper. Det er arrogant av regjeringen å stå på sitt og mene at de har bedre kunnskap enn fagorganisasjonene og arbeidstakerne.

Arbeidstilsynet har også advart mot lovendringene fra regjeringen.

Midlertidige ansettelse vil føre til at en kvier seg til å påpeke eventuelle mangler når det kommer til helse, miljø og sikkerhet. Folk blir redde for å miste jobben sin da det vil være lettere å gi noen sparken uten å oppgi en god grunn, og da er det ingen som vil komme med kritikk til sjefen sin. Det vil også gjøre det enklere for useriøse bedrifter å sparke sine ansatte. Arbeidsgiver slipper å ta de «ubehagelige» samtalene, det vil si all makt til arbeidsgiver.

Forslag til vedtak

1. Fellesforbundet skal arbeide for å gjenopprette Arbeidsmiljølovens §14.9. Den må bli endret slik at arbeidere som inngår i bedriftens ordinære drift, har rett til fast ansettelse uavhengig av om den enkelte arbeider krever det eller ikke.
2. Forbundet skal arbeid aktivt og styrke arbeidet mot sosial dumping, dette bla gjennom økt trykk mot arbeidstilsyn, myndigheter og politi for at de kan avdekke og følge opp når det er mistanke om sosial dumping.
3. Prioritere kampen for faste ansettelse og jobbtrygghet. Bekjempe midlertidige ansettelse og innleie.

F-5118 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 14- 9 fast og midlertidig ansettelse

Adgang til å ansette midlertidig når arbeidet er av midlertidig karakter må fjernes når det er bedriftens ordinære drift det er snakk om.

Dette gjøres ved å fjerne bestemmelsen i 2. ledd – pkt. a) Når arbeidet er av midlertidig karakter.

Begrunnelse:

Muligheten til å ansette midlertidig når arbeidets karakter er midlertidig blir ikke fulgt, og er en for vag bestemmelse. Det er uklart bestemmelsen betyr. Hvor lenge skal arbeidet vare før det ikke lenger er av midlertidig karakter

F-5119 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 14- 9 fast og midlertidig ansettelse

Generell adgang til å ansette midlertidig etter § 14-9 andre ledd bokstav f - For en periode inntil tolv måneder... tas ut av arbeidsmiljøloven

Dette gjøres ved å fjerne bestemmelsen i 2. ledd – pkt. f)

Begrunnelse:

Det er bare tull at man kan ansette midlertidig på generelt grunnlag. Dagens oppsigelses bestemmelser gjør det fleksibelt nok, slik at det ikke er behov for å kunne ansette midlertidig på generelt grunnlag.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (4), 6, 7, 8, 50, 185, 461 og 851 (2).

En rekke avdelinger har reist krav om at adgangen til midlertidig ansettelse må strammes inn eller fjernes, samt at Fellesforbundet må jobbe for å styrke retten til faste stillinger. Videre er det forslag om å skjerpe straffebestemmelsene ved brudd på ansettelsesbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven (aml).

Dessuten inneholder flere forslag også tema som er behandlet under andre innstillinger. Det gjelder forslag om hele stillinger (kap. 9.7.1) Lovfestet arbeidstid – heltid og deltid, om at endringer i aml må reverseres (kap. 9.8.3) Annet om Arbeidsmiljøloven og om styrking av Arbeidstilsynet (7.4.1) Arbeidstilsyn.

Representantskapets vurdering:

Det er en rekke forslag om at "fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv". Representantskapet mener at slik arbeidsmiljøloven (§ 14-9 2. f)) nå er, med en adgang til midlertidig ansettelse uten at det foreligger et midlertidig behov, undergraves denne regelen.

Representantskapet mener det er nødvendig å fjerne denne adgangen i loven, og viser også til (kap. 9.8.3) Annet om Arbeidsmiljøloven der forslag om reversering av endringer i aml behandles. Likevel ønsker ikke representantskapet et generelt forbud mot midlertidige ansettelser, det kan være behov i visse situasjoner der dette er nødvendig og der det foreligger et reelt midlertidig behov.

Representantskapet har forståelse for forslagstillers ønske om å skjerpe bestemmelsene for virkninger av brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse. Representantskapet mener at hovedproblemet er mangel på streng og konsekvent håndheving av de eksisterende bestemmelsene. Videre mener representantskapet at innføring av kollektiv søksmålsrett ved brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse vil være et bedre virkemiddel. Vi viser her også til vurderinger og innstillinger i hefte 7, kap. 7.2.3. Representantskapet viser også til Arbeidstilsynets mulighet for å ilegge overtredelsesgebyr for brudd på aml § 14-9 2. f) første og siste punktum.

Det er videre et forslag om at arbeidstakere som inngår i bedriftens ordinære drift skal ha rett på fast ansettelse uavhengig av om den enkelte krever det eller ikke. Representantskapet er skeptiske til å innføre det som kan oppfattes som en plikt til å være fast ansatt. Den ansatte må selv ønske å være fast ansatt, det kan i noen livssituasjoner bære et ønske om å ikke være dette. aml § 14-11 ivaretar de arbeidstakerne som ønsker slik fast stilling og som etter loven har krav på dette.

Representantskapet understreker at situasjonen er alvorlig, også fordi tilsvarende ansettelsesform er i ferd med å bre seg i resten av arbeidslivet. Videre viser representantskapet til vedtak i Stortinget om endringer i aml med virkning 1. januar 2019. Der er det nå blant annet presisert at for at en ansettelse skal være fast, må den bl.a. være løpende og tidsubegrensa, arbeidstaker skal ha forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang. Ansettelse uten lønn mellom oppdrag og med det som kalles null-timers kontrakter vil ikke være en fast ansettelse. Stortinget vedtok også å be regjeringen utarbeide kontroll-funksjoner for å sikre at disse og andre bestemmelser i arbeidsmiljøloven blir overholdt. Fellesforbundet var en sterk pådriver for å få dette til.

Representantskapet viser også til LOs handlingsprogram der bla. midlertidige ansettelser omtales under overskriften 4.2 Arbeidsliv under press:

"Bemanningsbransjens praksis med å ansette folk "fast", men ikke betale mellom oppdrag, undergraver hele det norske arbeidslivet og den norske modellen. Slike ansettelsesavtaler er ikke faste ansettelser, men gjentatte midlertidige ansettelser."

og i kulepunkt under samme overskrift, (LO vil):

"Begrense mulighetene for midlertidige ansettelser og jobbe for en nærmere definisjon av hva en fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven skal inneholde."

Representantskapet mener at parallelt med arbeidet for å styrke retten til fast stilling i lov og forskrift, bør arbeidet mot disse "midlertidige" ansettelsesformene fortsette rettslig og i tariff- og organisasjonsarbeidet.

I-5120 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag fra avd. 2 og 851 om å fjerne adgangen til å ansette midlertidig der det foreligger midlertidig behov, forslag fra avd. 461 om at arbeidstakere skal ha en rett til fast stilling uavhengig om man krever det eller ikke, tiltres ikke, forslaget fra avd. 2 om skjerpelse av bestemmelsene ved brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse, tiltres ikke.

Intensjonen i øvrige forslag tiltres og anses dekket i LOs handlingsprogram, samt forbundsledelsens daglige arbeid.

9.6.2 Andre forslag vedrørende dette punktet

F-5121 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Outsource Egen Arbeidskraft

Fellesforbundet må jobbe for å gjøre det vanskeligere for bedrifter å «outsource» deler av arbeidskraften.

Begrunnelse:

Det blir mer og mer vanlig å «outsource» deler av arbeidskraften. Dette gjelder særlig i hotell- og restaurantbransjen, der for eksempel romrenhold blir

«outsourcet» til andre renholds bedrifter, som f.eks. ISS. Dette fører til at arbeidsstokken blir splittet og arbeiderne innen renhold får helt andre arbeid- og lønnsvilkår enn resten av de ansatte.

F-5122 Avd. 6 - Fellesforbundet

Outsource egen arbeidskraft

Fellesforbundet må gjøre det vanskeligere for bedrifter å «outsource» deler av arbeidskraften.

Begrunnelse:

Det blir mer og mer vanlig å «outsource» deler av arbeidskraften.

Dette gjelder særlig i hotell- og restaurantbransjen, der for eksempel romrenhold blir «outsourcet» til andre bedrifter, som Det blir mer og mer vanlig å «outsource» deler av arbeidskraften. Dette gjelder særlig i hotell- og restaurantbransjen, der for eksempel romrenhold blir «outsourcet» til andre bedrifter, som for eksempel ISS. Dette fører til at arbeidsstokken blir splittet og arbeiderne innen renhold får helt andre arbeid- og lønnsvilkår enn resten av de ansatte. For eksempel ISS. Dette fører til at arbeidsstokken blir splittet og arbeiderne innen renhold får helt andre arbeid- og lønnsvilkår enn resten av de ansatte.

F-5123 Avd. 7 - Vestfold

Fellesforbundet må gjøre det vanskeligere for bedrifter å «outsource» deler av arbeidskraften.

Begrunnelse:

Det blir mer og mer vanlig å «outsource» deler av arbeidskraften. Dette gjelder særlig i hotell- og restaurantbransjen, der for eksempel romrenhold blir «outsourcet» til andre bedrifter, som for eksempel ISS. Dette fører til at arbeidsstokken blir splittet og arbeiderne innen renhold får helt andre arbeid- og lønnsvilkår enn resten av de ansatte.

F-5124 Avd. 8 - Telemark

Fellesforbundet må gjøre det vanskeligere for bedrifter å «outsource» deler av arbeidskraften.

Begrunnelse:

Det blir mer og mer vanlig å «outsource» deler av arbeidskraften. Dette gjelder særlig i hotell- og restaurantbransjen, der for eksempel romrenhold blir «outsourcet» til andre bedrifter, som for eksempel ISS. Dette fører til at arbeidsstokken blir splittet og arbeiderne innen renhold får helt andre arbeid- og lønnsvilkår enn resten av de ansatte.

F-5125 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet må arbeide for å gjøre det vanskeligere for bedrifter å «outsource» deler av arbeidskraften.

Begrunnelse:

Det blir mer og mer vanlig å «outsource» deler av arbeidskraften.

Dette gjelder særlig i hotell- og restaurantbransjen, der for eksempel romrenhold blir «outsourcet» til andre bedrifter, som for eksempel ISS. Dette fører til at arbeidsstokken blir splittet og arbeiderne innen renhold får helt andre arbeid- og lønnsvilkår enn resten av de ansatte.

F-5126 Avd. 670 - Fellesforbundet

Outsource Egern Arbeidskraft

Fellesforbundet må jobbe for å gjøre det vanskeligere for bedrifter å «outsource» deler av arbeidskraften.

Begrunnelse:

Det blir mer og mer vanlig å «outsource» deler av arbeidskraften. Dette gjelder særlig i hotell- og restaurantbransjen, der for eksempel romrenhold blir «outsourcet» til andre bedrifter som for eksempel ISS. Dette fører til at arbeidsstokken blir splittet og arbeiderne innen renhold får helt andre arbeid- og lønnsvilkår enn resten av de ansatte.

F-5127 Avd. 670 - Fellesforbundet

Styrke stillingsvernet ved sykdom.

Utvide stillingsvernet ved sykdom til 2 år.

Begrunnelse:

Lang utredningstid og rekonvalisenstid gjør at mange som kan komme tilbake til jobb blir oppsagt etter at det spesielle stillingsvernet ved sykdom er utløpt.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5128 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- at arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse skal gjelde ved anbud, entreprise og outsourcing

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 6, 7, 8, 50, 670 (2) og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Forslagene tar opp styrking av stillingsvern ved sykdom, at det skal bli vanskeligere å outsource deler av egen virksomhet og at arbeidsmiljølovens regler for virksomhetsoverdragelse skal gjelde ved anbud, entreprise og outsourcing.

Representantskapets vurdering:

Etter dagens arbeidsmiljølov kan ikke arbeidsgiver begrunne oppsigelse med sykdom de første 12 månedene av det enkelte sykefravær. Etter dette tidspunktet kan sykefravær inngå som et grunnlag i en helhetlig vurdering av saklighetskravene, der behovene for lengre rehabiliteringsperiode, sykdommens art ansettelsestid og behandlingsprognose tas i betraktning. Representantskapet mener dette ivaretar intensjonen i forslaget.

Utskilling og oppsplitting av deler av en virksomhet vil ofte svekke den norske arbeidslivsmodellen og utfordre opparbeidede vilkår. Representantskapet erkjenner at det er vanskelig å gripe inn i forhold knyttet til hva en virksomhet skal drive med og hvilke tjenester som skal kjøpes. Virkemidler knyttet til styrket stillingsvern ved utskilling og virksomhetsoverdragelse kan inngå i dette.

Regelverket om virksomhetsoverdragelse er utviklet med en snever inngang knyttet til virksomhetens art og videreføring av identitet. Representantskapet mener dette i flere tilfeller innebærer at bestemmelsene ikke ivaretar de vernehensyn som man ville sikre. Representantskapet mener bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse bør gjennomgå slik at de sikrer et bedre vern.

I-5129 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget fra avd. 670 om stillingsvern ved sykdom anses ivaretatt ved dagens arbeidsmiljølov.

Intensjonen i øvrige forslag tiltres.

9.7 Arbeidstid og fritid

9.7.1 Lovfestet arbeidstid - heltid og deltid

F-5130 Avd. 12 - Fellesforbundet

Lovfest retten til heltid

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar retten til heltid inn i norsk lov. Forbundet skal også sette fokus på problemstillingene rundt deltidsarbeid i en større kampanje i løpet av landsmøteperioden.

Begrunnelse:

Stadig flere av våre medlemmer opplever at det nærmest er umulig å få seg fulltidskontrakt i arbeidslivet. Stadig flere opplever også at de mister sin fulltidsstilling, får tilbud om en lavere stillingsprosent, men jobber i praksis like mye som før. Begrunnelse fra arbeidsgivere er stort sett argumentert med fleksibilitet og fokus på månedsvise kostnader. Denne utviklingen rammer stort sett de som trenger den lønna de kan få, slik at de blir kastet inn i en karusell der det handler om å tilrive seg flest mulig vakter og dermed går på akkord med seg selv og får mindre fritid som følge av det. Derfor må Fellesforbundet ta kampen for at retten til heltid blir lovfestet for alle i Norge. Deltid skal være på arbeidstakers premisser og ikke arbeidsgivers og det er en holdningsendring som må til ved lovfesting.

F-5131 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Ufrivillig deltid

Privatisering og konkurranseutsetting av offentlige velferdstjenester fører til at viktige beslutninger unndras politisk behandling og kontroll. Både LO og de rød-grønne ønsker størst mulig åpenhet og demokratisk kontroll med bruk av offentlige midler og tjenesteyting.

ILOs konvensjoner skal ligge som en forutsetning og etterleves ved offentlige anbud. Det er fortsatt mange som jobber ufrivillig deltid, i hovedsak kvinner. Dette til tross av mangel på arbeidskraft innen ulike yrker. Det skaper en uakseptabel situasjon for mange deltidsansatte som må jakte på ledige timer for å få en lønn å leve av. En lønn og leve av er et viktig likestillingskrav.

Arbeid til alle dreier seg om også om å tilrettelegge arbeidsplasser, tilpasse oppgaver, skape trygghet i omstillingsprosesser og et trygt inkluderende arbeidsmiljø. Ordninger som gir arbeid for mennesker med ulik yteevne og behov for tilrettelegging, må utbygges. Økende konkurranse, lavt bemanningsnivå og arbeidspress krever tiltak som motvirker at folk presses ut av arbeid og inn i sykdom og uførhet.

Norske lønns og arbeidsvilkår skal legges til grunn for arbeid som utføres. Vi må også forhindre at lærlinger fortrenses av billig arbeidskraft. Alle beregninger viser at vi i framtida kommer til å trenge mye mer arbeidskraft, særlig i helsevesenet. Inntak av lærlinger i kommunal sektor vil være et godt grunnlag for rekruttering av nye, ansatte i, spesielt i omsorgssektoren. For at vi skal lykkes med å få flere ansatte i disse yrkene, må vi være i stand til å gi ansatte som ønsker det, tilbud om faste stillinger.

Ansatte i full stilling får bedre pensjonsrettigheter og mer økonomisk frihet. Likestillingsarbeid handler om å gi kvinner den samme økonomiske friheten som menn. Skal kommunene gjøres mer likestilt, må vi gjøre det mulig for arbeidstakerne som ønsker det å jobbe i full stilling. For kommunene kan dette gjøre en ekstra gevinst i form av kompetente ansatte i et godt arbeidsmiljø.

Fellesforbundet Nordre Nordland og sør Troms mener at kommunene må utarbeide en handlingsplan for å redusere ufrivillig deltid og utnytte lærlingeordningen som en god mulighet for nyrekruttering.

F-5132 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 8.3 –Arbeidstid

(Nytt avsnitt): Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar retten til heltid inn i norsk lov.

Forbundet skal også sette fokus på problemstillingene rundt deltidsarbeid i en større kampanje i løpet av landsmøteperioden.

Begrunnelse:

Stadig flere av våre medlemmer opplever at det nærmest er umulig å få seg fulltidskontrakt i arbeidslivet. Stadig flere opplever også at de mister sin fulltidsstilling, får tilbud om en lavere stillingsprosent, men jobber i praksis like mye som før. Begrunnelse fra arbeidsgivere er stort sett argumentert med fleksibilitet og fokus på månedsvise kostnader. Denne utviklingen rammer stort sett de som trenger den lønna de kan få, slik at de blir kastet inn i en karusell der det handler om å tilrive seg flest mulig vakter og dermed går på akkord med seg selv og får mindre fritid som følge av det. Derfor må Fellesforbundet ta kampen for at retten til heltid blir lovfestet for alle i Norge. Deltid skal være på arbeidstakers premisser og ikke arbeidsgivers og det er en holdningsendring som må til ved lovfesting.

F-5133 Avd. 266 - Hordaland Hotell og Restaurant

Forslag–Arbeidstid

(Nytt avsnitt): Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar retten til heltid inn i norsk lov. Forbundet skal også sette fokus på problemstillingene rundt deltidsarbeid i en større kampanje i løpet av landsmøteperioden. Fellesforbundet skal jobbe aktivt for å få inn i aml§14-9 ”(1) Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang i heltids stilling(100% stilling) Hvis arbeidsgiver ønsker å ansette i deltids stilling skal dette drøftes med tillitsvalgte, og behovet for deltid skal dokumenteres fra arbeidsgivers side”

Resten av lovteksten kan bestå.

Argumentet for denne endringen er at vi ser at stadig flere blir ansatt på deltid og midlertidig

Dette uten at lovens krav blir fulgt, hvis dette får fortsette vil vi havne i en situasjon der de fleste er deltids og/eller midlertidig ansatt

F-5134 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

Lovfest retten til heltid

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar retten til heltid inn i norsk lov. Forbundet skal også sette fokus på problemstillingene rundt deltidsarbeid i en større kampanje i løpet av landsmøteperioden.

Begrunnelse:

Stadig flere av våre medlemmer opplever at det nærmest er umulig å få seg fulltidskontrakt i arbeidslivet. Stadig flere opplever også at de mister sin fulltidsstilling, får tilbud om en lavere stillingsprosent, men jobber i praksis like mye som før. Begrunnelse fra arbeidsgivere er stort sett argumentert med fleksibilitet og fokus på månedsvise kostnader. Denne utviklingen rammer stort sett de som trenger den lønna de kan få, slik at de blir kastet inn i en karusell der det handler om å tilrive seg flest mulig vakter og dermed går på akkord med seg selv og får mindre fritid som følge av det. Derfor må Fellesforbundet ta kampen

for at retten til heltid blir lovfestet for alle i Norge. Deltid skal være på arbeidstakers premisser og ikke arbeidsgivers og det er en holdningsendring som må til ved lovfesting.

F-5135 Avd. 764 - Malernes Forening

Lovfest retten til heltid

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar retten til heltid inn i norsk lov. Forbundet skal også sette fokus på problemstillingene rundt deltidsarbeid i en større kampanje i løpet av landsmøteperioden.

Begrunnelse:

Stadig flere av våre medlemmer opplever at det nærmest er umulig å få seg fulltidskontrakt i arbeidslivet. Stadig flere opplever også at de mister sin fulltidsstilling, får tilbud om en lavere stillingsprosent, men jobber i praksis like mye som før. Begrunnelse fra arbeidsgivere er stort sett argumentert med fleksibilitet og fokus på måneds vise kostnader. Denne utviklingen rammer stort sett de som trenger den lønna de kan få, slik at de blir kastet inn i en karusell der det handler om å tilrive seg flest mulig vakter og dermed går på akkord med seg selv og får mindre fritid som følge av det. Derfor må Fellesforbundet ta kampen for at retten til heltid blir lovfestet for alle i Norge. Deltid skal være på arbeidstakers premisser og ikke arbeidsgivers og det er en holdningsendring som må til ved lovfesting.

F-5136 Avd. 765 - Trondheim

Lovfest retten til heltid

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar retten til heltid inn i norsk lov. Forbundet skal også sette fokus på problemstillingene rundt deltidsarbeid i en større kampanje i løpet av landsmøteperioden.

Begrunnelse:

Stadig flere av våre medlemmer opplever at det nærmest er umulig å få seg fulltidskontrakt i arbeidslivet. Stadig flere opplever også at de mister sin fulltidsstilling, får tilbud om en lavere stillingsprosent, men jobber i praksis like mye som før. Begrunnelse fra arbeidsgivere er stort sett argumentert med fleksibilitet og fokus på månedsvise kostnader. Denne utviklingen rammer stort sett de som trenger den lønna de kan få, slik at de blir kastet inn i en karusell der det handler om å tilrive seg flest mulig vakter og dermed går på akkord med seg selv og får mindre fritid som følge av det. Derfor må Fellesforbundet ta kampen for at retten til heltid blir lovfestet for alle i Norge. Deltid skal være på arbeidstakers premisser og ikke arbeidsgivers og det er en holdningsendring som må til ved lovfesting.

F-5137 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Lovfest retten til heltid

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar retten til heltid inn i norsk lov. Forbundet skal også sette fokus på problemstillingene rundt deltidsarbeid i en større kampanje i løpet av landsmøteperioden.

Begrunnelse:

Stadig flere av våre medlemmer opplever at det nærmest er umulig å få seg fulltidskontrakt i arbeidslivet. Stadig flere opplever også at de mister sin fulltidsstilling, får tilbud om en lavere stillingsprosent, men jobber i praksis like mye som før. Begrunnelse fra arbeidsgivere er stort sett argumentert med fleksibilitet og fokus på månedsvise kostnader. Denne utviklingen rammer stort sett de som trenger den lønna de kan få, slik at de blir kastet inn i en karusell der det handler om å tilrive seg flest mulig vakter og dermed går på akkord med seg selv og får mindre fritid som følge av det. Derfor må Fellesforbundet ta kampen for at retten til heltid blir lovfestet for alle i Norge. Deltid skal være på arbeidstakers premisser og ikke arbeidsgivers og det er en holdningsendring som må til ved lovfesting.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 12, 53, 250, 266, 762, 764, 765 og 768.

Forslagene handler om å lovfeste retten til heltid, og at forbundet skal sette fokus på problemstillingene i en større kampanje i landsmøteperioden. Videre er det krav om endringer i aml for å redusere antallet deltidsstillinger. Det er også forslag om at kommunene skal utarbeide en handlingsplan for å redusere ufrivillig deltid.

Dessuten inneholder flere forslag også tema som er behandlet under andre innstillinger. Det gjelder forslag om endring av aml § 14-9 om midlertidige ansettelser (9.6.1) Midlertidig ansettelse, om privatisering og konkurranseutsetting av velferdstilbudet (8.11.1) Organisering av velferdssystemet, om offentlige anbud (7.3.4) Offentlige innkjøp, og om tilrettelegging av arbeidsplasser (9.12) Sysselsetting og arbeidsmarkedspolitikk.

Representantskapets vurdering:

Det er ikke bare i offentlig sektor man sliter med ufrivillig deltid. For Fellesforbundet er det spesielt innenfor Hotell, Restaurant og Reiseliv at man har mye deltidsproblematikk. Vi ser også økende tendenser i andre bransjer.

Deltidsansatte som ønsker å jobbe mer må ofte ta ekstravakter, noe som fører til en usikker og uoversiktlig arbeidssituasjon, med tilfeldig arbeidstid og inntekt. Dette påvirker den enkeltes familieliv og sosiale liv, hverdagen blir vanskelig å planlegge. I tillegg påvirker dette den enkeltes fremtidige pensjon.

Representantskapet mener at deltid skal være en mulighet i deler av livet, men ikke den normale måten å organisere arbeidslivet på. For å sikre tilstrekkelig rekruttering og mobilisere mer arbeidskraft, er det viktig å legge til rette for at flest mulig kan tilbys heltidsstillinger. Det er viktig for den enkelte å ha

forutsigbare rammer for å kunne ha en lønn å leve av, og et arbeidsmiljø og en arbeidstid å leve med. Mindre deltid er bra for den enkelte og bra for fellesskapet. Stortingets endring av arbeidsmiljøloven i 2013, som ga en lovfestet rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid, var en viktig forbedring. Senere har deltidsansattes rett til utvidet stilling blitt ytterligere styrket i loven. Der fortrinnsretten tidligere kun kunne utøves dersom arbeidstaker kunne ta hele stillingen, er det nå presisert i aml § 14-3 at fortrinnsretten også kan omfatte deler av en stilling. Denne endringen trådte i kraft 1. januar 2019.

Representantskapet er skeptisk til å lovfeste retten til heltid for alle på generelt grunnlag, da dette vil kunne utelukke noen arbeidstakergruppers ønske om større individuell frihet. I prinsippprogrammet avsnitt 63 står det:

(...) "Småbarnsforeldre har spesielle behov for å få tilpasset sin arbeidstid til skole, barnehager og til den andre ektefellens arbeidstid. Arbeidstakere som ikke lenger har barn i skolealderen, synes i noen grad å foretrekke muligheter til lengre sammenhengende ferie" (...)

I noen faser av livet kan det være ønskelig å jobbe i redusert stilling for å få hverdagen til å gå opp, i andre kan det være et ønske om å arbeide mer. Å lovfeste retten til heltid for alle på generelt grunnlag vil kunne virke mot sin hensikt. Videre står det i prinsippprogrammet avsnitt 63:

(...) "Hensynet til den enkeltes individuelle frihet må derfor hele tida veies opp mot det vern de kollektive avtalene gir mot uønskede virkninger av større fleksibilitet. Arbeidstakernes individuelle ønsker eller behov for tilpasning av arbeidstida, må derfor være forankret i de kollektive avtalene." (...)

Og i prinsippprogrammet avsnitt 64 står det:

"Dersom endringer i arbeidstid som for eksempel kortere daglig arbeidstid, større muligheter for permisjon med lønn, lengre ferie osv. skal gis et reelt innhold og ikke være en form for deltidsstilling, må det ligge til grunn at alle arbeidstidsreduksjoner gjennomføres med full lønnskompensasjon."

Representantskapet tolker forslagene dit at intensjonen er å styrke retten til heltid, men at forslaget spesifikt omhandler en generell lovfesting av retten til heltid. Representantskapet mener det er viktig å kjempe for at arbeidstakere som ønsker heltidsstillinger skal få mulighet til det. Denne retten må styrkes.

Intensjonen i forslaget om en større kampanje for å sette fokus på problemstillingene rundt deltidsarbeid er forståelig. Et stadig økende omfang av ufrivillige deltidsstillinger er en stor utfordring. Representantskapet mener det er viktig at Fellesforbundet sprer kunnskap om deltidsansattes styrkede rettigheter i Arbeidsmiljøloven og at forbundet lokalt og sentralt må bidra til å skolere tillitsvalgte til å bruke Arbeidsmiljølovens bestemmelser for å styrke våre deltidsansatte medlemmers mulighet til økt og hel stilling

Videre er det forslag om at aml § 14-9 første ledd om midlertidig ansettelse også skal inneholde bestemmelser om at stillingen skal være hel (100 %).

Representantskapet støtter ikke dette forslaget, viser for øvrig til (kap. 9.6.1)

Midlertidig ansettelse.

Til forslaget om et kommunalt handlingsprogram for å redusere ufrivillig deltid, viser representantskapet til LOs handlingsprogram Overskrift 4.5 Arbeidstid:

Andelen deltidsarbeidende har over tid gått ned i norsk arbeidsliv, men fortsatt er det mange arbeidstakere – hovedsakelig kvinner – som ikke får anledning til å arbeide heltid. Deltidsarbeid svekker den enkeltes muligheter til å forsørge seg selv, både som yrkesaktiv og den dagen man blir pensjonist. Det svekker også tilgangen på kompetent arbeidskraft i en situasjon der behovet er stort.

Samt kulepunkt 3 under samme overskrift:

- Sikre at retten til hele stillinger blir reell for alle arbeidstakere.

I-5138 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 266 om endring i aml § 14-9 1. tiltres ikke.

Forslaget fra avd. 53 om kommunalt handlingsprogram anses dekket av LOs handlingsprogram.

Intensjonen i øvrige forslag tiltres og anses dekket gjennom forbundsledelsens daglige arbeid, av prinsippprogrammet avsnitt (63 og 64), gjeldende lov og avtaleverk, samt LOs handlingsprogram.

9.7.2 Arbeidstid og arbeidstidsordninger

F-5139 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Arbeidstid – arbeidstid utover minstebestemmelser

For å kunne avtale arbeidstid utover minstebestemmelse må virksomheten være omfattet av en tariffavtale fra et forbund med innstillingsrett.

Begrunnelse:

Det må settes en stopper for at man kan opprette arbeidstidsordninger beregnet for pendlere, for lokalt ansatte arbeidstakere. Arbeidstilsynet er alt for fleksible når det gjelder godkjenning av arbeidstidsordninger som forringer konkurransevilkår for lokale bedrifter gjennom utvidet arbeidstid på byggeprosjektene.

F-5140 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 10-5 - Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

Utvide første ledd i loven med:

I den skriftlige avtalen om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid, skal det fremgå hvilke dager det skal arbeides og hvilke dager det skal avspaseres, for den avtalte perioden en slik avtale gjelder. Dersom slik oversikt ikke foreligger, er det ikke lov med gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

F-5141 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Arbeidsmiljøloven § 10-7 Oversikt over arbeidstiden – dokumentasjon og oppbevaring av timelister.

For å styrke AML på dette punkt, må krav som gjelder timelister og/eller stemplingskort, oppbevaring av disse i Bokføringsforskriften § 8-1-5 tas inn i AML § 10-7 Samt at det tas inn at arbeidstaker skal føre sine timelister sjøl, og at disse skal leveres og kvitteres av arbeidsgiver.

Begrunnelse:

I de fleste saker som omhandler lønnskrav for manglende utbetalt lønn, så har ikke medlemmet selv kopi av timelister. Dette gjør det svært vanskelig å dokumentere faktisk arbeidede timer man skal ha betalt lønn og overtid for. Arbeidsmiljøloven har i seg sjøl for svake krav om føring og oppbevaring av timelister. Arbeidstilsynets arbeid på dette punkt er dessverre preget av dette. Etter loven kan de kun kreve å få en oversikt over timene, det er ikke noe krav til denne dokumentasjon på de timer den enkelte har arbeidet. Det er kun bokføringsforskriften som krever at det skal føres timelister og at disse skal lagres i henhold til forskriften.

F-5142 Avd. 5 - Fellesforbundet

AML

De utenlandske arbeidstakerne som arbeider i Norge i dag arbeider på gjennomsnittsberegning 54 t uke ihht AML etter underskrift fra en ansatt som har betegnelse som tillitsvalgt slik AML krever. Dette er en utbredt arbeidstidsordning som blir brukt for utenlandske arbeidstakere på oppdrag i Norge og er konkurransevridende overfor arbeidstakere som er bosatt i Norge og Norske Bedrifter da de arbeider tariffestet 37,5 t uke eller tariffestede arbeidstidsordninger etter godkjenning fra Forbund og LO.

AML § 10-5 endres til følgende:

«I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte skriftlig avtale .»

Dette må også gjelde AML § 10-6(5)

F-5143 Avd. 5 - Fellesforbundet

AML

Fellesforbundet må arbeide for en lovendring som hindrer at det er mulighet for å avtale ukeskiller i AML § 10-5.

En uke ihht AML må gjelde fra mandag til søndag.

Begrunnelse:

Det blir stadig mer utbredt at de bedrifter/bemanningsforetak benytter seg av avtalte ukeskiller ved gjennomsnittsberegning av arbeidstiden for å oppnå mer antall timer per uke en 54t. For eksempel avtales ukeskille på en fredag, og en unngår da å overstige 54t uke regelen i AML, og begynner på ny uke på lørdagen hvor en da arbeider videre til en har nådd 54t uke, og kommer opp i maksimalt 108 timer i strekk før avspasering.

Dette gjøres for å tilnærme seg de som har tariffavtale og som har mulighet til å arbeide tariffestede arbeidstidsordninger som gir mer uketimetall en AML. Dette er en utholing av AML som ikke kan aksepteres.

F-5144 Avd. 9 - Østre Agder

Forbundet arbeider i Landsmøteperioden fram forslag til endringer i lovverket i forhold til lønnskrav slik at den enkelte ansattes rettigheter blir styrket.

Begrunnelse:

I dag er det slik at ved lønnskrav så er det opp til den ansatte å bevise sitt lønnskrav. Dette gjøres ved hjelp av lønns slipper og timelister som arbeidsgiver etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser skal sørge for at finnes. Problemet i mange saker er at arbeidsgiver ikke følger Arbeidsmiljølovens bestemmelser ved at lønns slipper og timelister ikke eksisterer. Dermed blir det umulig for de ansatte i alt for stort omfang å bevise sine lønnskrav.

F-5145 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Arbeidstid – arbeidstid utover minstebestemmelser

For å kunne avtale arbeidstid utover minstebestemmelse må virksomheten være omfattet av en tariffavtale fra et forbund med innstillingsrett.

Begrunnelse:

Det må settes en stopper for at man kan opprette arbeidstidsordninger beregnet for pendlere for lokalt ansatte arbeidstakere. Arbeidstilsynet er alt for fleksible når det gjelder godkjenning av arbeidstidsordninger som forringer konkurransevilkår for lokale bedrifter gjennom utvidet arbeidstid på byggeprosjektene.

F-5146 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 10-5 - Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

Utvide første ledd med:

Den skriftlige avtalen om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid skal det fremgå hvilke dager det skal arbeides og hvilke dager det skal avspaseres i den avtalte perioden slik at det klart fremgår når det skal arbeides og når det skal avspaseres. Dersom slik oversikt ikke foreligger, er det ingen gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

F-5147 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Arbeidsmiljøloven § 10-7 Oversikt over arbeidstiden – dokumentasjon og oppbevaring av timelister.

For å styrke AML på dette punkt, må krav som gjelder timelister og / eller stemplingskort, oppbevaring av disse i Bokføringsforskriften § 8-1-5 tas inn i AML § 10-7 Samt at det tas inn at arbeidstaker skal føre sine timelister sjøl, og at disse skal leveres og kvitteres av arbeidsgiver.

Begrunnelse:

I de fleste saker som omhandler lønnskrav for manglende utbetalt lønn, så har ikke medlemmet selv kopi av timelister. Dette gjør det svært vanskelig å dokumentere faktisk arbeidede timer man skal ha betalt lønn og overtid for. Arbeidsmiljøloven har i seg sjøl for svake krav om føring og oppbevaring av timelister. Arbeidstilsynets arbeid på dette punkt er dessverre preget av dette. Etter loven kan de kun kreve å få en oversikt over timene, det er ikke noe krav til denne dokumentasjon på de timer den enkelte har arbeidet. Det er kun bokføringsforskriften som krever at det skal føres timelister og at disse skal lagres i henhold til forskriften.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (3), 5 (2), 9 og 851 (3).

Forslagene handler om å begrense adgangen til å inngå avtale om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden. Videre er det forslag om å hindre adgangen til å avtale andre ukeskiller enn mandag til søndag. I tillegg er det forslag om at det må foreligge oversikt over hvilke dager som skal arbeides og hvilke som skal avspaseres ved søknad om gjennomsnittsberegning iht. AML § 10-5. Det er også forslag om dokumentasjon og oppbevaring av timelister, samt at arbeidstakeres rettigheter skal styrkes i relevant lovverk i forbindelse med lønnskrav.

Representantskapets vurdering:

Representantskapets erfaring er at det lave kravet til hva som er tariffbundet bedrift i arbeidsmiljølovens forstand og den vide adgangen til å gjennomsnittsberegne arbeidstiden benyttes til å sette normalarbeidsdagen under press, samt til å undergrave de aktuelle allmenngjøringsforskriftene og det organiserte arbeidslivet.

Representantskapet mener derfor at adgangen til gjennomsnittsberegning må heves til landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett.

Representantskapet ser det som hensiktsmessig at det er et krav om å synliggjøre på hvilke dager det skal arbeides og på hvilke dager det skal avspaseres for å kunne inngå avtale om å gjennomsnittsberegne den alminnelige arbeidstiden.

Lovens bestemmelser om ukeskille ble fjernet i 2006 og erstattet med 7 dager og 24 timer. Endringen var ment for å skape fleksibilitet for den enkelte bedrift til å kunne gjøre lokale tilpasninger. Fleksibilitet er på mange måter et toegget sverd. I noen situasjoner vil det være hensiktsmessig å kunne gjøre lokale tilpasninger. Andre ganger vil det skape en uoversiktlig situasjon og gjøre det mulig å omgå intensjonen med bestemmelsen ved å stadig forskyve ukeskillet. Representantskapet mener dette bør reguleres strengere.

Representantskapet har forståelse for forslaget om at også arbeidsmiljøloven skal ha bestemmelse om oppbevaring av timelister og om at alle arbeidstakere skal føre egne timelister som arbeidsgiver skal kvittere på. Representantskapet vil

likevel ikke tiltre forslaget, da vi mener at behovet for dette i svært liten grad er relevant for store deler av arbeidslivet.

Representantskapet deler forslagstillers ønske om å styrke arbeidstakeres rettigheter ved lønnskrav.

I-5148 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene fra avd. 2 og 851 om dokumentasjon og oppbevaring av timelister tiltres ikke.

Intensjonen i øvrige forslag tiltres.

9.7.3 Normalarbeidsdagen

F-5149 Avd. 74 - Nord Hålogaland

Forsvar normalarbeidsdagen

Adgangen til gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid etter § 10-5 i arbeidsmiljøloven har fått en voldsom utbredelse etter at aml ble liberalisert i 2015.

Individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning nedfelles i arbeidskontraktene, og dette er snarere regelen enn unntaket.

Det er vel og bra at det finnes ordninger som sørger for en viss fleksibilitet for arbeidstakeren og vi ser også at arbeidsgiveren kan ha behov for fleksibilitet ved «arbeidstopper» eller andre spesielle situasjoner, men slik denne ordningen har utviklet seg har den langt på vei blitt en generell ordning med negative konsekvenser.

Det ene er at denne ordningen brukes i stedet for rotasjonsordning, slik at arbeidsgiverne i praksis kan få en daglig driftstid på ti timer uten å måtte kompensere for dette ved å betale reise, kost og losji. Vi ser også at gjennomsnittsberegning i stor grad benyttes for å slippe å betale overtidstillegg. Når slike ordninger får fotfeste vil dette virke direkte undergravende på normalarbeidsdagen.

Fellesforbundet avd 74 Nord-Hålogaland foreslår derfor at:

- avtaleadgangen til gjennomsnittsberegning må forbeholdes «fagforeninger med innstillingsrett»
- at det er et absolutt krav til skriftlig arbeidsplan ved all bruk av gjennomsnittsberegning
- at grensene for tillatt arbeidstid settes tilbake til slik det var før endringa av aml i 2015
- at offentlige innkjøpsordninger krever at bruk av § 10-5 forutsetter at det betales reise, kost og losji, slik Statsbygg har innført i sitt reglement.

F-5150 Avd. 91 - Jæren

Normalarbeidsdagen

Vi skal fortsatt verne om normalarbeidsdagen. Normalarbeidsdagen skal være mellom kl. 06.00 og 17.00. Lov og avtaleverket gir i dag mulighet for fleksible nok løsninger.

F-5151 Avd. 100 - Marinestasjonens Fagforening

Normal arbeidsdagen.

Fellesforbundet må fastholde at normal arbeidsdagen skal være 7,5 timer, og legges til de fem første virkedagene i uken, mellom kl. 06.00- 17.00.

F-5152 Avd. 176 - Dalane Fagforening

Fellesforbundet må jobbe aktivt for å verne om normalarbeidsdagen. Dagens regjering kommer med stadig angrep på arbeidsmiljølover bl.a. Ønske om å utvide normalarbeidsdagen. I dagens samfunn legges det opp til at alle skal stå i jobb, i småbarnsfamilier kan det å ha begge foreldrene i full jobb skape utfordringer med å få dagen til å strekke til. Gjennomsnittsberegning, lengre arbeidsdager osv. Gjør det vanskelig når barna går i barnehage og på skole. De aller fleste barnehager og skoler/SFO holder bare åpent på dagtid, ønsker vi et samfunn der barna må være borte fra familien størstedelen av dagen slik at mor og far kan gå 10-12 timers vakter.

F-5153 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Forsvar normalarbeidsdagen

Adgangen til gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid etter § 10-5 i arbeidsmiljøloven har fått en voldsom utbredelse etter at aml ble liberalisert i 2015. Individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning nedfelles i arbeidskontraktene, og dette er snarere regelen enn unntaket.

Det er vel og bra at det finnes ordninger som sørger for en viss fleksibilitet for arbeidstakeren og vi ser også at arbeidsgiveren kan ha behov for fleksibilitet ved «arbeidstopper» eller andre spesielle situasjoner, men slik denne ordningen har utviklet seg har den langt på vei blitt en generell ordning med negative konsekvenser.

Det ene er at denne ordningen brukes i stedet for rotasjonsordning, slik at arbeidsgiverne i praksis kan få en daglig driftstid på ti timer uten å måtte kompensere for dette ved å betale reise, kost og losji. Vi ser også at gjennomsnittsberegning i stor grad benyttes for å slippe å betale overtidstillegg. Når slike ordninger får fotfeste vil dette virke direkte undergravende på normalarbeidsdagen.

Fellesforbundet avd 603 Olo Bygningsarbeiderforening foreslår derfor at

- avtaleadgangen til gjennomsnittsberegning må forbeholdes «fagforeninger med innstillingsrett»

- at det er et absolutt krav til skriftlig arbeidsplan ved all bruk av gjennomsnittsberegning
- at grensene for tillatt arbeidstid settes tilbake til slik det var før endringa av aml i 2015
- at offentlige innkjøpsordninger krever at bruk av § 10-5 forutsetter at det betales reise, kost og losji, slik Statsbygg har innført i sitt reglement
- at arbeidstidsbestemmelsene i Fellesoverenskomsten for Byggfag allmenngjøres

F-5154 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Forsvar normalarbeidsdagen

Adgangen til gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid etter § 10-5 i arbeidsmiljøloven har fått en voldsom utbredelse etter at aml ble liberalisert i 2015. Individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning nedfelles i arbeidskontraktene, og dette er snarere regelen enn unntaket.

Det er vel og bra at det finnes ordninger som sørger for en viss fleksibilitet for arbeidstakeren og vi ser også at arbeidsgiveren kan ha behov for fleksibilitet ved «arbeidstopper» eller andre spesielle situasjoner, men slik denne ordningen har utviklet seg har den langt på vei blitt en generell ordning med negative konsekvenser.

Det ene er at denne ordningen brukes i stedet for rotasjonsordning, slik at arbeidsgiverne i praksis kan få en daglig driftstid på ti timer uten å måtte kompensere for dette ved å betale reise, kost og losji. Vi ser også at gjennomsnittsberegning i stor grad benyttes for å slippe å betale overtidstillegg. Når slike ordninger får fotfeste vil dette virke direkte undergravende på normalarbeidsdagen.

Fellesforbundet avd 605 Rørleggernes fagforening foreslår derfor at

- avtaleadgangen til gjennomsnittsberegning må forbeholdes «fagforeninger med innstillingsrett»
- at det er et absolutt krav til skriftlig arbeidsplan ved all bruk av - gjennomsnittsberegning
- at grensene for tillatt arbeidstid settes tilbake til slik det var før endringa av aml i 2015
- at offentlige innkjøpsordninger krever at bruk av § 10-5 forutsetter at det betales reise, kost og losji, slik Statsbygg har innført i sitt reglement.

F-5155 Avd. 764 - Malernes Forening

Forsvar normalarbeidsdagen

Adgangen til gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid etter § 10-5 i arbeidsmiljøloven har fått en voldsom utbredelse etter at AML ble liberalisert i 2015. Individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning nedfelles i arbeidskontraktene, og dette er snarere regelen enn unntaket.

Det er vel og bra at det finnes ordninger som sørger for en viss fleksibilitet for arbeidstakeren og vi ser også at arbeidsgiveren kan ha behov for fleksibilitet ved

«arbeidstopper» eller andre spesielle situasjoner, men slik denne ordningen har utviklet seg har den langt på vei blitt en generell ordning med negative konsekvenser.

Det ene er at denne ordningen brukes i stedet for rotasjonsordning, slik at arbeidsgiverne i praksis kan få en daglig driftstid på ti timer uten å måtte kompensere for dette ved å betale reise, kost og losji. Vi ser også at gjennomsnittsberegning i stor grad benyttes for å slippe å betale overtidstillegg. Når slike ordninger får fotfeste vil dette virke direkte undergravende på normalarbeidsdagen.

- avtaleadgangen til gjennomsnittsberegning må forbeholdes «fagforeninger med innstillingsrett»
- at det er et absolutt krav til skriftlig arbeidsplan ved all bruk av gjennomsnittsberegning
- at grensene for tillatt arbeidstid settes tilbake til slik det var før endringa av AML i 2015
- at offentlige innkjøpsordninger krever at bruk av § 10-5 forutsetter at det betales reise, kost og losji, slik Statsbygg har innført i sitt reglement
- at arbeidstidsbestemmelsene i Fellesoverenskomsten for Byggfag allmenngjøres

F-5156 Avd. 765 - Trondheim

Forsvar normalarbeidsdagen

Adgangen til gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid etter § 10-5 i arbeidsmiljøloven har fått en voldsom utbredelse etter at AML ble liberalisert i 2015. Individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning nedfelles i arbeidskontraktene, og dette er snarere regelen enn unntaket.

Det er vel og bra at det finnes ordninger som sørger for en viss fleksibilitet for arbeidstakeren og vi ser også at arbeidsgiveren kan ha behov for fleksibilitet ved «arbeidstopper» eller andre spesielle situasjoner, men slik denne ordningen har utviklet seg har den langt på vei blitt en generell ordning med negative konsekvenser.

Det ene er at denne ordningen brukes i stedet for rotasjonsordning, slik at arbeidsgiverne i praksis kan få en daglig driftstid på ti timer uten å måtte kompensere for dette ved å betale reise, kost og losji. Vi ser også at gjennomsnittsberegning i stor grad benyttes for å slippe å betale overtidstillegg. Når slike ordninger får fotfeste vil dette virke direkte undergravende på normalarbeidsdagen.

Fellesforbundet avd.765 Trondheim foreslår derfor at

- avtaleadgangen til gjennomsnittsberegning må forbeholdes «fagforeninger med innstillingsrett»
- at det er et absolutt krav til skriftlig arbeidsplan ved all bruk av gjennomsnittsberegning

- at grensene for tillatt arbeidstid settes tilbake til slik det var før endringa av aml i 2015
- at offentlige innkjøpsordninger krever at bruk av § 10-5 forutsetter at det betales reise, kost og losji, slik Statsbygg har innført i sitt reglement
- at arbeidstidsbestemmelsene i Fellesoverenskomsten for Byggfag allmenngjøres

F-5157 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Forsvar normalarbeidsdagen

Adgangen til gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid etter § 10-5 i arbeidsmiljøloven har fått en voldsom utbredelse etter at AML ble liberalisert i 2015.

Individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning nedfelles i arbeidskontraktene, og dette er snarere regelen enn unntaket.

Det er vel og bra at det finnes ordninger som sørger for en viss fleksibilitet for arbeidstakeren og vi ser også at arbeidsgiveren kan ha behov for fleksibilitet ved «arbestopper» eller andre spesielle situasjoner, men slik denne ordningen har utviklet seg har den langt på vei blitt en generell ordning med negative konsekvenser.

Det ene er at denne ordningen brukes i stedet for rotasjonsordning, slik at arbeidsgiverne i praksis kan få en daglig driftstid på ti timer uten å måtte kompensere for dette ved å betale reise, kost og losji. Vi ser også at gjennomsnittsberegning i stor grad benyttes for å slippe å betale overtidstillegg. Når slike ordninger får fotfeste vil dette virke direkte undergravende på normalarbeidsdagen.

Fellesforbundet avd.768 foreslår derfor at

- avtaleadgangen til gjennomsnittsberegning må forbeholdes «fagforeninger med innstillingsrett»
- at det er et absolutt krav til skriftlig arbeidsplan ved all bruk av gjennomsnittsberegning
- at grensene for tillatt arbeidstid settes tilbake til slik det var før endringa av aml i 2015
- at offentlige innkjøpsordninger krever at bruk av § 10-5 forutsetter at det betales reise, kost og losji, slik Statsbygg har innført i sitt reglement
- at arbeidstidsbestemmelsene i Fellesoverenskomsten for Byggfag allmenngjøres

F-5158 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Forsvar normalarbeidsdagen

Adgangen til gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid etter § 10-5 i Arbeidsmiljøloven har fått en voldsom utbredelse etter at AML ble liberalisert i 2015. Individuelle avtaler om gjennomsnittsberegning nedfelles i arbeidskontraktene, og dette er snarere regelen enn unntaket.

Det er vel og bra at det finnes ordninger som sørger for en viss fleksibilitet for arbeidstakeren og vi ser også at arbeidsgiveren kan ha behov for fleksibilitet ved «arbeidstopper» eller andre spesielle situasjoner, men slik denne ordningen har utviklet seg har den langt på vei blitt en generell ordning med negative konsekvenser.

Det ene er at denne ordningen brukes i stedet for rotasjonsordning, slik at arbeidsgiverne i praksis kan få en daglig driftstid på ti timer uten å måtte kompensere for dette ved å betale reise, kost og losji. Vi ser også at gjennomsnittsberegning i stor grad benyttes for å slippe å betale overtidstillegg. Når slike ordninger får fotfeste vil dette virke direkte undergravende på normalarbeidsdagen.

Vi foreslår derfor at:

- avtaleadgangen til gjennomsnittsberegning må forbeholdes «fagforeninger med innstillingsrett».
- at det er et absolutt krav til skriftlig arbeidsplan ved all bruk av gjennomsnittsberegning.
- at grensene for tillatt arbeidstid settes tilbake til slik det var før endringa av AML i 2015.
- at offentlige innkjøpsordninger krever at bruk av § 10-5 forutsetter at det betales reise, kost og losji, slik Statsbygg har innført i sitt reglement.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5159 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å bevare normalarbeidsdagen

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 74, 91, 100, 176, 603, 605, 764, 765, 768, 850 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Selv om forslagene har som overskrift "normalarbeidsdagen" kan de likevel deles inn i 2 hovedkategorier; den ene omhandler å forsvare normalarbeidsdagen og den andre omhandler gjennomsnittsberegning av arbeidstiden.

Representantskapets vurdering:

Intensjonen i forslagene fra avd. 91, 100, 176 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark om å forsvare normalarbeidsdagen anses dekket av prinsippprogrammets kap. 3.5 "Arbeidstid", avsnitt 61 og 65:

61. *Normalarbeidsdagen er oppnådd gjennom mange års kamp og er viktig for fagbevegelsen. Det å vite at bedriftene ikke kan fastsette arbeidstida etter eget for godtbeholdende og heller ikke ha forskjellig arbeidstid ut fra f.eks. sesongvariasjoner, er et klart gode med tariffavtalene. Å forsvare de rammene som allerede er fastsatt for normalarbeidsdagen, mot presset fra*

arbeidsgiverne om at arbeidstakerne skal tilpasse arbeidstida ensidig ut fra hensynet til produksjonen, er en svært viktig oppgave for fagbevegelsen. Rett til ferie er også et grunnleggende gode. Alle mennesker har behov for å kople av fra arbeid for en lengre periode. Høyt arbeidstempo, raskere omstillinger og krav til økt produktivitet bidrar til behov for lengre ferie.

65. *I arbeidet med arbeidstidsspørsmål legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:*

- *At rammene for normalarbeidsdagen forsvares.*

Som en prøveordning ble Norsk Industri og Fellesforbundet enige ved tariffoppgjøret i 2016 om å utvide rammene for partenes avtaleadgang for plassering av ordinær arbeidstid til å følge amls rammer for dagarbeidstid. Etter en evaluering ifm. tariffoppgjøret 2018 av om dette hadde skapt pågang fra lokale arbeidsgivere om å benytte denne rammen, kunne vi konstatere at det var tilnærmet ingen ønsker/krav om endringer fra arbeidsgiverne. Norsk Industri måtte innrømme samme tilbakemelding i deres evaluering. Slike utvidete rammer fremstår mer som symbol- enn realpolitikk for Norsk Industri sentralt, og ved tariffoppgjøret i 2018 ble prøveordningen avvirket.

For forbundet er det viktig at det er tariffpartene i bedriftene som skal inngå avtaler, herunder også avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og arbeidsplaner. Forbundet arbeidet aktivt mot regjeringens forslag om utvidet adgang til avtaler mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Det samme gjaldt forslaget om utvidelsen av rammene for totalt tillatt arbeidstid.

Intensjonen i forslagene fra avd. 74, 603, 605, 764, 765, 768 og 850 som omhandler avtaleadgangen for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, kravet om skriftlige arbeidsplaner, reversering av amls bestemmelser til nivået før utvidelsen i 2015 og dekning av RKL tiltres.

Spørsmålet om allmenngjøring av arbeidstidsbestemmelsene i FOB behandles i pkt. 7.4.1.

Spørsmål om offentlige innkjøp behandles i pkt. 7.2.4.

I-5160 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 91, 100, 176 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark om å forsvare normalarbeidsdagen anses dekket av prinsippprogrammets kap. 3.5 "Arbeidstid", avsnitt 61 og 65.

Intensjonen i forslagene fra avd. 74, 603, 605, 764, 765, 768 og 850 tiltres.

9.7.4 Rotasjonsordninger

F-5161 Avd. 5 - Fellesforbundet

Arbeidstidsordninger

Ved søknad om godkjenning av Arbeidstidsordning etter IO, VO-Delens Bilag 3, for vikarbyråer/bedrifter som ikke har egen entreprise, for oppdraget det søkes for, så må det legges ved søknaden, eller innhentes gyldig avtale om innleie mellom de lokale partene fra oppdragsgiver/innleiebedrift.

F-5162 Avd. 108 - Innherred Fagforening

Avvikle 12-9 som arbeidstidsordning

Nå må vi få bort 12-9 ordningen på reise oppdrag. Dette er ikke en verdig arbeidstids ordning.

Du reiser på fritiden din slik at i mange tilfeller blir det nesten en 14-7 ordning.

Vi får ikke nok hvile mellom oppdragene, og er mye borte fra familien. Vi trenger ikke å ha en fridag midt i perioden.

Fellesforbundet må prioritere at 12-9 avvikles som arbeidstidsordning ved neste hovedoppgjør, og erstattes med en 14-21 ordning.

Fellesforbundet må synliggjøre konsekvensene 12-9 har for de reisendes privatliv, samboer/kone og barn.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 5 og 108.

Forslagene omhandler krav om dokumentasjon av lovlig/gyldig bruk av innleie ved bruk av vikarbyråer som skal følge rotasjonsordningen i Industriooverenskomstens VO-dels (IO/VO) bilag 3 som hovedbedriften har godkjenning for og at 12-9 ordningen må fjernes.

Representantskapets vurdering:

Forslaget fra avd. 5 anses ivaretatt i etablert praksis.'

Forslaget fra avd. 108 fremstår som et tariffkrav, forslaget oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2020.

I-5163 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 108 oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

Intensjonen i forslaget fra avd. 5 tiltres og anses ivaretatt i etablert praksis.

9.7.5 Arbeidstidsforkortelse

F-5164 Avd. 3 - Agder Fagforening

Arbeidstidsreform

I anledning 100-årsjubileet for 8-timersdagen, er det på tide å se på mulighetene for en ny arbeidstidsreform. En slik reform vil være et langsiktig mål, men Fellesforbundet må i løpet av landsmøteperioden ta initiativ til at LO utreder hvilke muligheter og konsekvenser som ligger i redusert arbeidstid. Dette må sees i sammenheng med forslaget om en tidskonto til bruk ved etter- og videreutdanning.

F-5165 Avd. 43 - Øvre Buskerud Fagforening

Arbeidstidsordninger

Fleksibilitet må gå på at arbeidsgiver kan bruke arbeidstidsordninger som fordeling på arbeidsstokken innenfor normalarbeidstiden.

Begrunnelse.

Kortere arbeidsdag tror vi vil være ødeleggende for konkurranseutsatt industri da det blir en fordyrende ordning. Det vil kreve flere arbeidstakere til en slik ordning.

F-5166 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Arbeidstidsreduksjon

Det er 100 år siden Stortinget vedtok 8-timersdagen; 8 timer arbeid, 8 timer fritid og 8 timers hvile. Med mye innleie fra bemanningsbransjen, mange pendlere fra Øst-Europa og Norden har ført til at normalarbeidsdagen har blitt utfordret.

"Gjennomsnittsberegning" av arbeidstiden, og lavere organisasjonsgrad har ført til 10-12-14 timers dag uten kompensasjon. Samtidig har NHO og bemanningsbransjen redusert stillingene til 30,10 og 5% kontrakter for å oppnå "fleksibilitet" der de ansatte har mistet kontroll over arbeidstida.

LO-kongressen vedtok 2017 at det framover vil være behov for arbeidstidsforkortelser. Siste reduksjon var i 1986 i tariffoppgjøret. Det gjelder reduksjon av daglig arbeidstid eller andre former for arbeidstidsforkortelser. Arbeidstidsreformer vil kunne gi et mer inkluderende og likestilt arbeidsliv med flere hele stillinger og større muligheter for flere til å stå i arbeid til oppnådd pensjonsalder. Det gjelder aller mest sliterne i fysisk tunge jobber. Samtidig legger robotisering og ny teknologi til rette for kortere arbeidstid.

- Fellesforbundet må kreve arbeidstidsreduksjoner enten gjennom kortere dager eller kortere uke.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5167 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- at gradvise arbeidstidsforkortelser vurderes som krav ved fremtidige Tarifforhandlinger

Oppsummering:

Det er forslag frå avd. 3, 43, 605 og Vestfold-Telemark Transportarbeiderforening.

Forslaga dreier seg om å greia ut forslag om redusert arbeidstid og konsekvensane av slike forslag, det er forslag om å krevja reduksjon i den daglege arbeidstida eller arbeidstida pr. veke, og det er forslag om å nytta fleksibiliteten som ligg innanfor normalarbeidsdagen utan å redusera arbeidstida.

Representantskapets vurdering:

Den gjennomsnittlege arbeidstida i Norge har blitt redusert. Medan gjennomsnittleg arbeidstid kring 1970 var på 1 800 timar i året, arbeider vi i dag i gjennomsnitt 1 400 timar. Noko av dette kan forklarast med meir bruk av deltid, men sidan rundt år 2000 har både talet på deltidsarbeidande og andelen deltidsarbeidande gått ned. Arbeidstidsreduksjonen har skjedd på ulike måtar som kortare arbeidsdag, lengre ferie, tidlegpensjon, ulike permisjonsrettar (særleg for småbarnsforeldre) og rett til kortare arbeidstid for eldre arbeidstakarar.

Gitt økonomisk vekst og teknologiske forbetringar vil det vera rom for arbeidstidsforkortingar også i åra som kjem. Korleis dette skal skje, må vurderast stegvis frå oppgjer til oppgjer og som del av eit inntektspolitisk samarbeid, og det må vurderast opp mot behov for kjøpekraftsforbetringar, behov for andre velferdsreformer og behov for investeringar i realkapital og kunnskap i bedriftene.

LO-kongressen i 2017 vedtok at det skal utarbeidast ein plan for korleis ein kan gå vidare med arbeidstidsreduksjonar. Kongressen viste til ulike måtar å redusera arbeidstida på. Og kongressen uttalte at "Hvor raskt og omfattende reduksjonen kan skje vil være avhengig av hvor mye veksten som ellers tas ut i investeringer, kjøpekraftsforbedringer eller andre velferdsgoder."

Representantskapet meiner med bakgrunn i dette at det ikkje vil vera riktig at vi på landsmøtet i år går inn for å vedta konkrete arbeidstidsreduksjonar, men at landsmøtet viser til kongressvedtaket av 2017, og at med basis i den utgreiinga som LO-kongressen vedtok, så vurderer Fellesforbundet mogelege arbeidstidsreduksjonar. Fellesforbundet deltar i arbeidsgruppe som nedsett av LO-sekretariatet for å utarbeida ein rapport til sekretariatet med bakgrunn i kongressvedtaket.

Representantskapet kan ikkje slutta seg til forslaget frå avd. 605 om å krevja arbeidstidsreduksjonar gjennom enten kortare arbeidsdag eller kortare

arbeidsveke. Slike krav må vurderast i si heilheit og etter at LO har gjort si utgreiing.

Representantskapet deler elles intensjonen i forslaget frå avd. 43 om å sikra fleksibel arbeidstid innanfor det tidsrommet dei enkelte overensomstar gir rom for.

I-5168 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Sluttar seg ikkje til forslaget frå avd. 605.

Sluttar seg til intensjonen i forslaget frå avd. 43.

Forslaga frå avd. 3 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark blir tatt opp i samband med oppfølginga av LO-kongressen sitt vedtak om arbeidstidsforkorting.

9.7.6 Velferdspermisjoner

F-5169 Avd. 8 – Telemark

Korte Velferdspermisjoner.

Må også være fri for å følge barn til tannlege eller lege.

Begrunnelse:

Mange bedrifter gir ikke fri, eller sier at du må bruke av kvoten på 10 dager for «sykt barn» etter AML. Virker unødvendig å være borte en hel dag, når kanskje 2 timer hadde holdt i massevis. De fleste bedrifter vil heller ikke dele opp de 10 dagene i timer, slik at det går en hel dag for noe som oftest tar kort tid.

F-5170 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 9.3 –Arbeidstid

(Nytt kulepunkt): Fellesforbundet skal jobbe for en utvidelse av velferdspermisjonene med lønn.

Under følgende punkter som også må inkludere å følge barn under 12 år til

- Lege
- Tannlege
- Sykehus

F-5171 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Til bilag i overenskomster; velferdspermisjoner

- Permisjon i inntil tre dager for innkjøring i barnehage. (Begrunnelse: Ansatte i offentlig sektor har denne ordning)
- Permisjon for deltakelse i konferansetime for barn.

F-5172 Avd. 670 - Fellesforbundet

Korte Velferdspermisjoner.

Korte velferdspermisjoner i tariffavtalene må også omfatte følgende:

- Fri for å følge barn til tannlege eller lege.
- Svangerskapskontroll og ultralyd. Det må åpnes for at også far får delta på disse kontrollene.

Begrunnelse:

Mange bedrifter gir ikke fri, eller sier at du må bruke av kvoten på 10 dager for «sykt barn» etter AML. Virker unødvendig å være borte en hel dag, når kanskje 2 timer hadde holdt i massevis. De fleste bedrifter vil heller ikke dele opp de 10 dagene i timer, slik at det går en hel dag for noe som som oftest tar kort tid.

F-5173 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Avtale om korte velferdspermisjoner i overenskomstene

Fellesforbundet skal jobbe for innføring av permisjon i inntil tre dager for innkjøring i barnehage.

Begrunnelse:

I dag er det stor forskjell fra bedrift til bedrift, og mellom offentlig og privat sektor, hvor lenge foreldrene kan få fri når barn begynner i barnehage. Det er stadig flere barn som går i barnehage og det er en forventning fra barnehagen at foreldrene stiller opp sammen med barnet i en innkjøringsfase.

Det må derfor gjøres en jobb for å bedre dagens regler i Fellesforbundets overenskomster.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 8, 250, 605, 670 og 747.

Forslagene omhandler retten til velferdspermisjoner til å følge barn under 12 år til lege, sykehus og tannlege. Retten til permisjon inntil tre dager for innkjøring i barnehage. Ett forslag omhandler retten til permisjon for deltakelse i konferansetime for barn, og ett forslag omhandler retten for at også far også skal få permisjon til å delta på svangerskapskontroll og ultralyd.

Representantskapets vurdering:

Det er hensiktsmessig at forslagene oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2020.

I-5174 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

9.8 *Lover vedrørende arbeidslivet*

9.8.1 *Arbeidstvistloven*

F-5175 *Avd. 25 - Fellesforbundet*

Streikebryteri

Fellesforbundet avdeling 25 vil at Forbundet skal arbeide for at streikebryteri må bli lovregulert.

Begrunnelse:

Vi kan ikke akseptere at arbeidsgivere benytter uorganiserte arbeidstakere i stedet for ansatte som er i lovlig arbeidskamp.

F-5176 *Avd. 176 - Dalane Fagforening*

Fellesforbundet må jobbe for at Arbeidstvistloven endres slik at krav om tariffavtale fra fagforeninger med innstillingsrett automatisk utløser trekkavtale med den aktuelle bedrift.

Det som er streket under er forslag til tillegg i loven.

§3. Forhandlinger om inngåelse av tariffavtale

Fagforening, arbeidsgiver, arbeidsgiverforening eller sammenslutning av slike kan fremsette krav om forhandlinger med sikte på å inngå eller revidere en tariffavtale. Dersom motparten ikke møter til forhandlinger eller forhandlingene ikke fører til inngåelse av en ny eller revidert tariffavtale, kan streik eller lockout iverksettes når de vilkår som fremgår av §§ 18 og 25 er oppfylt. Når kravet om tariffavtale kommer fra fagforeninger med innstillingsrett så skal det automatisk utløse trekkavtale med den aktuelle bedrift.

Begrunnelse:

- Rett til tariffavtale undergraves av altfor mange nye arbeidsgivere fordi det er så lett å trenere kravet.
- Krav om tariffavtale kan dra ut på tid og medlemmene står i fare for "å bli borte" underveis. Dermed faller også "trøkket" i avtaleverket bort. En automatikk med trekkavtale vil forhindre dette.
- Fellesforbundet må fronte at krav og respekt for tariffavtaler skal tas på alvor.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 25 og 176.

Avd. 25 foreslår at streikebryteri skal lovreguleres. Avd. 176 vil innføre en lovfestet plikt om inngåelse av trekkavtale.

Representantskapets vurdering:

Kamp mot streikebryteri har vært viktig i hele fagbevegelsens historie. Streikebryteri har både en juridisk og moralsk side. Selv om det er en etablert felles forståelse om at streikebryteri ikke er akseptabelt, vil spørsmålet om hva som er streikebryteri lett bli satt på spissen i en arbeidskonflikt. I en konflikt vil

partene selv måtte ha innflytelse på hvordan man ønsker at konflikten skal virke og utvikles.

En rettsliggjøring vil kunne dreie fokus inn på juridiske definisjoner og bort fra streikebryteriets moralske side. Det er også en risiko for at man gjennom en lovprosess vil svekke den faktiske posisjonen.

LOs sekretariat sa det slik da Arbeidsrettsrådet reiste spørsmål om lovregulering av streikebryterbegrepet i 1964:” Innholdet og avgrensningen av streikebryterbegrepet ikke kan bestemmes på juridisk grunnlag, men (...) må bestemmes ut fra rent faktiske og moralske kriterier”. Representantskapet mener dette fortsatt er en riktig vurdering.

En lovfestet plikt for bedrifter til å opprette trekkavtale hvis krav om dette framsettes ville lettet forbundets arbeid med organisering og medlemsoppfølging. Det ville samtidig rokke ved avtalefriheten (retten til å inngå eller ikke inngå avtaler) som ligger til grunn for vårt tariffsystem, og kunne også føre til at innholdet i trekkavtalen ble regulert i lov og ikke grunnlagt på forhandlinger.

I-5177 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Forslagene tiltres ikke.**

9.8.2 Ferieloven og feriepenger

F-5178 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Endring ferieloven.

Fellesforbundet må arbeide for å endre §7 i ferieloven.

(Hovedferien)Arbeidstaker kan kreve at hovedferie som omfatter 18 virkedager gis i hovedferieperioden 15 juni - 20 august.

Begrunnelse:

Bakgrunn for forslaget er å sikre at foreldre med barn i skole / barnehage sikres ferie sammen med barna.

F-5179 Avd. 74 - Nord Hålogaland

Fellesforbundet krever derfor at:

- Ferieloven gjøres gjeldende på Svalbard

F-5180 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Ferieloven

Fellesforbundet må arbeide for at Ferieloven endres slik at skiftgående arbeidstakere tilkjennes en mer rettferdig ferieordning, hvor skiftordningenes friperioder ikke automatisk inngår i ferieuttakets beregningsgrunnlag. Dette gjennom at det innføres lovpålegg om at avtale for feriefritidsberegning og feriefritidens totale lengde - på bakgrunn av anerkjennelse av merbelastningens

uheldige helsepåvirkninger- skal inngås lokalt for den skiftarbeidende delen av virksomheten.

Begrunnelse

Skiftarbeidsbelastning, så vel fysisk som psykisk, sosialt eller helsemessig tillegges ikke vekt i dagens ferielov.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 44, 74 og 185.

Forslagene omhandler ønske om å endre ferieloven §7 slik at hovedferieperioden sammenfaller med skoleferien, at ferieloven også skal gjelde for Svalbard og endring av loven slik at friperioder for skiftarbeidere ikke automatisk inngår i ferieuttakets beregningsgrunnlag.

Representantskapets vurdering:

I proposisjonen til loven ble det vurdert om det skulle innføres særordninger for foreldre med barn i skolepliktig alder. Det ble vurdert at dette kunne gå på bekostning av arbeidstakere uten barn og disse har også en beskyttelsesverdig interesse i å få sin ferie lagt til den beste sommertiden. Representantskapet ser at det kan være utfordrende hvis skolebarn og foreldre ikke har ferie samtidig, men mener man også må tenke på at de fleste bare har barn i skolepliktig alder i kortere del av yrkeskarrieren. For mange er det et ønske å kunne legge ferien utenfor skoleferiene, da blant annet feriereiser ofte er billigere.

Svalbardloven har i § 3 en bestemmelse om at visse lover skal gjelde for Svalbard, med de endringer som Kongen fastsetter av hensyn til stedlige forhold.

Arbeidsmiljøloven er omfattet av dette, men ikke ferieloven. Ferieloven § 2 nr 3 åpner for at Kongen kan gjøre loven gjeldende ved forskrift. I dag er arbeidstakerne på Svalbard sikret ferieordning ved tariffavtale, regulativ og på annen måte. Representantskapet mener at også arbeidstakere på Svalbard bør være omfattet av Ferieloven og støtter dermed intensjonen i forslaget fra avd. 74.

Ferieloven § 5 nr 5 skal sikre større likehet mellom grupper med ulike arbeidstidsordninger. Ferien bør også plasseres allerede når skiftplan blir utarbeidet og i samråd med tillitsvalgte (jf. Arbeidsmiljøloven).

I-5181 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget fra avd. 74 tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

9.8.3 Annet om arbeidsmiljøloven

F-5182 Avd. 5 - Fellesforbundet

AML

AML § 15-3 endres til: «I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte skriftlig avtale.»

Begrunnelse:

Dette blir misbrukt spesielt i bemanningsforetak hvor en er tjent med så kort oppsigelsestid som mulig, «tillitsvalgt» er ofte en som er plukket ut av arbeidsgiver til å skrive under»

F-5183 Avd. 5 - Fellesforbundet

Lovendringer i Arbeidsmiljøloven

Fellesforbundet må arbeide for lovendringer i AML som styrker de tillitsvalgte i fagforeninger med innstillingsrett etter arbeidstvistloven sine rettigheter.

F-5184 Avd. 7 - Vestfold

Fellesforbundet skal jobbe for at endringene som nå er blitt vedtatt av den «blå blå» regjeringen og som svekker arbeidstakerene sine faglige og økonomiske rettigheter blir forandret på, blir bedret tilbake til det de var eller bedre, ved et nytt rød/grønt eller rent arbeiderparti flertall etter stortingsvalget 2021.

Begrunnelse:

Fellesforbundet avdeling 7 Vestfold ser med gru på de forandringene som er gjort i arbeidsmiljøloven. Vi mener det vil føre til et mye mer arbeidsliv styrt av arbeidsgiverne og bemanningsbyråer. Vi vil få et mer løsarbeider samfunn og u seriøsitet som ikke fremmer våre tariffavtaler, jobbet opp i mer en hundre år.

F-5185 Avd. 9 - Østre Agder

Forbundet arbeider i Landsmøteperioden fram forslag til endringer i lovverket i forhold til arbeidsavtaler slik at den enkelte ansattes rettigheter blir styrket.

Begrunnelse:

En lang rekke ansatte blir presset til å undertegne på arbeidsavtaler som har urimelige bestemmelser, dette skjer ved nyansettelser og underveis i ansettelsesforholdet. Eksempelvis bestemmelser der ansatte - selv med svært lave stillingsbrøker - ikke har rett til å ta seg andre jobber hvis ikke det på forhånd er godkjent av arbeidsgiveren. Det tas også inn bestemmelser om at bedriftenes personelhåndbok og annet de ansatte ikke har forhandlingsrett på gjøres til en del av arbeidsavtalen. I dag er det minimumsbestemmelser i §14-6 i Arbeidsmiljøloven, noe som gir åpning for at arbeidsgivere i arbeidsavtalen kan regulere ting som ikke er ment å være tema i arbeidsavtaler. Dette må endres slik at det blir en fast regulering av hva som skal stå i arbeidsavtalene. Eventuelle avvik fra lovens bestemmelser kan kun avtales i bedrifter med tariffavtale med

innstillingsrett. Slike avtaler må godkjennes på samme vis som arbeidstidsordninger i forbunda og hovedorganisasjonene. Eksempelvis kan lovteksten se slik ut:

Arbeidsmiljølovens §14-5 og 14-6 om arbeidsavtaler slås sammen og endres slik:

1. Det skal inngås skriftlig arbeidsavtale umiddelbart i alle arbeidsforhold.
2. Arbeidsavtalen skal inneholde følgende opplysninger:
Bokstavene a – m som dagens 14-6 (1)
3. Som dagens 14-6 (2).
4. I virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven kan arbeidsgiver og tillitsvalgte gjøre avtale om avvik under forutsetning av godkjenning av de respektive forbund og hovedorganisasjonene.

F-5186 Avd. 9 - Østre Agder

Fellesforbundet skal arbeide for at arbeidsmiljølovens bestemmelser endres slik at det kun er anledning til å lage avtaler om arbeidsreglement i virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Det forutsettes godkjenning av de respektive forbund og hovedorganisasjonene på samme måte som ved godkjenning av arbeidstidsordninger. I andre bedrifter er det ikke anledning til å lage arbeidsreglement.

Begrunnelse:

Det brer om seg med av ensidig arbeidsgiverbesluttede arbeidsreglement og personalhåndbøker. Det virker også som om Arbeidstilsynet godkjenner arbeidsgivers forslag til arbeidsreglement uten å gå noe nærmere inn i realitetsbehandling av de enkelte punkter i arbeidsreglementene. De tradisjonelle arbeidsreglementene har en språkformulering som virker å være en regulering av arbeidsforholdene for den tradisjonelle måten og definere en arbeider på. Dette er en noe gammelmodig holdning og bør moderniseres noe i og med at alle er arbeidere uavhengig av hvilket nivå en jobber på i den enkelte bedrift. Det finnes gode eksempler på type etiske retningslinjer der alle ansatte uavhengig av tittel omtales som likeverdige mennesker. Disse gode eksemplene kan med fordel omgjøres til arbeidsreglement som langt bedre tar opp i seg de gode intensjoner som et arbeidsreglement/etiske retningslinjer i dagens samfunn bør være ment å ta opp i seg.

F-5187 Avd. 25 - Fellesforbundet

Arbeidsmiljøloven for folk flest.

Arbeidsmiljøloven er en del av et lovverk som gjelder for folk flest. Dette har det vært politisk enighet om siden arbeidsmiljøloven først ble vedtatt i 1977.

I arbeidsmiljøloven står det hvordan arbeidstiden skal være regulert, i dag skal den være fleksibel og midlertidig og nesten uten tidsbegrensing.

Fra før var det mange som falt mellom to stoler når det gjelder blant annet å få lån i banken. Nå er konsekvensen at mange flere vil havne i denne situasjonen, vi er i ferd med å få et helt samfunn som bor seg i hjel.

De ansatte blir presset til å yte mer enn det en maksimalt har kapasitet til. Man er så fleksible at fleksible snart er normen. På hoteller, restauranter og cateringbedrifter har man i alle år vært fleksibel, dette både for arbeidsgiver og også på gjestene sine vegne, likevel blir det aldri nok. I alle år har man stilt opp og jobbet både kvelder og helger, ofte opptil flere helger enn arbeidsmiljøloven godtar og har lagt opp til. Når man er på sin sjette arbeidshelg på rad fordi man er redd for å miste jobben og sjefen sier « du trenger ikke frihelger» Fellesforbundet skal beskytte sine medlemmer, dette skal vi være klare og tydelige på og vi skal ta tilbake våre hardt tilkjempede rettigheter som våre forfedre har kjempet for.

F-5188 Avd. 103 - Ringsaker

Endringene i Arbeidsmiljøloven (AML)

Vi vil at Fellesforbundet skal arbeide for å reversere endringer fra den blåblå regjeringen, og styrke arbeidernes rettigheter i arbeidsmiljøloven.

Det er foretatt store endringer i AML de senere årene, som ikke har vært til det bedre for arbeidstakerne.

Forslag:

Fellesforbundet skal jobbe for styrking og forbedring av arbeidsmiljøloven:

- AML § 14-9 (f) fjernes, og rettigheten til fast ansettelse styrkes
- Arbeidstidsavsnittet gjennomgås med sikte på å styrke arbeidstagenes rettigheter.
- Overtidsbestemmelsene gjennomgås og lengden på overtid vurderes redusert tilbake til 2015-nivå.
- Beredskapsvakt – omregningsfaktoren i § 10-4 (3) endres fra 1/7 til at 1/5 av vekten regnes med i den alminnelige arbeidstiden.
- Aldersgrensen for oppsigelsesvernet reduseres fra 72 til 70 år.
- Regler for gjennomsnittsberegning av arbeidstid gjennomgås.
- Søndagsarbeid strammes generelt inn.
- Innføre kollektiv søksmålsrett for fagforeninger.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 5 (2), 7, 9 (2), 25 og 103.

Forslagene handler om styrking av Arbeidsmiljøloven (aml) generelt og ovenfor fagforening med innstillingsrett spesielt. Det er også forslag om å reversere endringer i aml.

Dessuten er det flere forslag også tema som er behandlet under andre innstillinger. Det gjelder forslag om fjerning av aml § 14-9 2. (f) som behandles i (9.6.1) Midlertidig ansettelse, om regler for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden (9.7.2) Arbeidstid og arbeidstidsordninger, innstramming av søndagsarbeid (8.11.3) Åpningstid og innføring av kollektiv søksmålsrett som behandles i (7.5.2) Kollektiv søksmålsrett.

Representantskapets vurdering:

Arbeidsmiljøloven har av den sittende regjeringen opplevd gjentatte angrep. Regjeringen er spesielt opptatt av å heve statusen til det uorganiserte arbeidslivet og har vært svært motvillige til å lytte på våre bekymringer over et arbeidsliv der det stadig kommer nye og utspekulerte ordninger for å omgå intensjonen i loven som skal verne om arbeidstakerne. Samtidig har de åpnet opp for et mer fleksibelt arbeidsliv, bla. ved å tillate en generell adgang til å ansette midlertidig i 12 mnd. Endringene støtter nesten utelukkende arbeidsgivers premisser og ønske om å kunne sjonglere arbeidsstokken etter eget behov. Denne utviklingen ser Representantskapet som svært alvorlig.

Representantskapet mener at flere av endringene den sittende regjeringen har gjennomført i aml må reverseres og arbeidstakers rettigheter styrkes i loven.

Representantskapet mener at fagforeninger med innstillingsrett må få en styrket posisjon i aml. Representantskapets erfaring er at det lave kravet til hva som er tariffbundet bedrift i arbeidsmiljølovens forstand bidrar til å undergrave de aktuelle allmenngjørings-forskriftene og det organiserte arbeidslivet.

Fellesforbundet gikk i sin tid imot endringen i AML § 15-13 a., der man utvidet aldersgrensen for oppsigelsesvern fra 70 år til 72 år. Representantskapet mener likevel det ikke er noen automatikk i at vi derfor skal arbeide aktivt for at aldersgrensen senkes tilbake til 70 år. Reel mulighet til pensjon sikres gjennom pensjonsytelser. Samtidig er det viktig at den økte aldersgrensen ikke skal føre til svekket stillingsvern av andre grunner.

I-5189 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 103 om å redusere aldersgrensen fra 72 til 70 år tiltres ikke.

Intensjonen i øvrige forslag tiltres.

9.9 HMS

9.9.1 HMS i arbeidsmiljøloven

F-5190 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Sertifisering av bedrifter som gjennomfører HMS og Verneombudopplæring, både for verneombud og for ledere.

Begrunnelse:

Fellesforbundet må arbeide for å øke kravene til HMS og verneombudsopplæringen. Det er altfor mange useriøse aktører som tilbyr slike kurs med minimal opplæring og gjennomføring på rekordtid. Her må denne opplæringen sertifiseres og kun godkjente og sertifiserte opplæringsbedrifter kan gjennomføre og holde slike opplæringer.

F-5191 Avd. 100 - Marinestasjonens Fagforening

Ytre miljø.

Fellesforbundet må jobbe for at ytre miljø blir en del av Verne ombudets ansvarsområde. Gjeldene HMS-Lover og forskrifter utvides til også å innbefatte ytre miljø.

F-5192 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland

Strengere krav til bedrifter om kursing i asbest og andre giftstoffer i bygg- og anleggsfagene.

Begrunnelse:

det er for lite opplæring i hvordan asbest ser ut og helseskader som følger av kontakt med stoffene.. Bedrifter som ikke gir sine ansatte tilstrekkelig opplæring og oppfølging i dette bør bøtlegges.

F-5193 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 7.3 – Arbeidstid

(Nytt kulepunkt): Fellesforbundet skal jobbe for at ingen skal arbeide alene på natt.

Begrunnelse:

Selv om nattarbeid har uheldig påvirkninger på helsa, tror vi at den psykiske belastningen kan reduseres ved at ingen jobber alene på natt. Det å vite at en ikke er alene kan slå positivt ut. Mange bedrifter er i dag tilknyttet alarmsentral, men en må påregne responstid på disse, og en vet aldri hvor lenge det tar før de kommer.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 100, 118 og 250.

Forslagene omhandler krav til sertifisering av opplæringsbedrifter som gjennomfører HMS-, verneombuds- og asbestopplæring. Det er også forslag om at ingen skal arbeide alene på natt og om å utvide ansvarsområdet for verneombudet og relevante HMS-lover til å også gjelde ytre miljø.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet mener kravet til sertifisering av opplæringsbedrifter på de overenskomstområdene hvor forbundet har felles grunnopplæringsmateriell med bransjemotparten i NHO er ivaretatt. Kravet til slik opplæring er hjemlet i Hovedavtalen, tilleggsavtale III.

I utgangspunktet er både bruk og håndtering av asbest og asbestholdig materiale forbudt. Slikt arbeid kan bare utføres av virksomheter med spesiell opplæring og tillatelse til riving, reparasjon og vedlikehold av asbestholdig materiale, og for håndtering av asbestholdig avfall. Arbeidstilsynet har også oversikt over hvilke krav som gjelder for å arbeide med asbest, samt en oversikt over hvilke foretak

som har slik tillatelse. Videre har Arbeidstilsynet også en oversikt over hvilke krav som gjelder for opplæring. Alle brudd på Arbeidsmiljøloven vil kunne være grunnlag for umiddelbar stans iht. aml § 6-3 (1), overtredelsesgebyr eller politianmeldelse.

Tariffavtaler kan sette egne krav som omhandler alenearbeid i bestemte bransjer. Men i selve lovverket, det vil si Arbeidsmiljøloven, er det én bestemmelse som går direkte på alenearbeid. I aml § 4-1 (3) står det:

"Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas"

Bestemmelsen sier ikke noe om type arbeidsoppgaver eller type virksomhet, men krav til risikovurdering og risikoreduserende tiltak forbundet med alenearbeid. Den omfatter dessuten både fysisk, kjemisk og psykososialt arbeidsmiljø. Representantskapet mener gjeldende lov- og avtaleverk inneholder tilstrekkelig begrensinger med tanke på alenearbeid.

Representantskapet tiltrer ikke forslaget om at lover og forskrifter innenfor HMS-området skal utvides til å omfatte generelle spørsmål knyttet til ytre miljø. Selv om dette er viktige områder så vil disse spørsmålene svært ofte omfatte saksområder og fagfelt som ligger utenfor det som direkte angår den enkelte arbeiders arbeidsmiljø. Representantskapet støtter av samme grunn ikke forslaget som omhandler å utvide verneombudets oppgaver til å omfatte det ytre miljø. Representantskapet mener arbeidsmiljøloven § 6-2 dekker det som er kjernen i verneombudets rolle og oppgaver, som er at verneombudet skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

I-5194 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Forslaget fra avd. 100 tiltres ikke.**

Intensjonen i forslagene fra avd. 2, 118 og 250 anses ivaretatt av gjeldende lov- og avtaleverk.

9.9.2 Regionale verneombud

F-5195 Avd. 650 - Fellesforbundet

Forslag: Arbeid mot sosial dumping og useriøst arbeidsliv

Begrunnelse:

Ordningen med regionale verneombud må opprettholdes og styrkes. Det bør komme inn regionale verneombud i nye bransjer som for eksempel «Grønn Sektor».

Forslag fra NTFs foreninger

F-5196 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- at det opprettes regionale verneombud i bransjer der dette er nødvendig

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 650 og fra Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Forslagene omhandler i all hovedsak at RVO-ordningen skal styrkes og utvides til andre bransjer med behov.

Representantskapets vurdering:

For å bedre arbeidsmiljøstandarden i spesielt utsatte næringer er det oppnevnt regionale verneombud (RVO) i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen og i bygge- og anleggsbransjen. RVO har som hovedoppgave å oppsøke virksomheter i bransjene for å veilede og ivareta oppgavene som verneombud der hvor virksomheten ikke har valgt verneombud eller opprettet arbeidsmiljøutvalg (AMU) i samsvar med arbeidsmiljølovens regelverk.

Ordningen reguleres av Forskrift om administrative ordninger på arbeidsmiljølovens område og Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning. Ordningen finansieres av en årlig avgift som betales inn av virksomhetene i den aktuelle bransjen. Avgiften reguleres ved behov.

Hvilke bransjer eller næringer som er spesielt utsatt vil i perioder variere. Representantskapet anser det som hensiktsmessig å adressere og eventuelt arbeide for å opprette RVO-ordning i andre bransjer etter løpende vurdering av behov.

Videre viser representantskapet til prinsippprogrammet.

Avsnitt 58:

"Ansatte i virksomheter med svak organisering og uten egen vernetjeneste opplever at arbeidsmiljøspørsmål blir neglisjert, og må ofte arbeide under svært belastede prosesser. Dette gjelder spesielt arbeid med kjemiske og farlige stoffer, tungt fysisk arbeid og et belastende psykososialt arbeidsmiljø. Disse arbeidstakerne har ingen representanter som kan fremme forslag til tiltak for å forebygge og bedre arbeidsmiljøet. En regional verneombudsordning lik den man har i bygge- og anleggsbransjen vil være et godt virkemiddel for å bedre arbeidsmiljøet."

Samt avsnitt 59, siste kulepunkt:

"At arbeidstakere i mindre bedrifter uten egen vernetjeneste må bli omfattet av en ordning med regionalt verneombud."

I-5197 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene anses dekket i Fellesforbundets prinsippprogram avsnitt 58 og 59, siste kulepunkt.

9.9.3 Yrkesskade

F-5198 Avd. 1 - Oslo – Akershus

Forbundet må arbeide for at yrkesskadeforsikring også får en dekning på skader som klassifiseres fra 1 % - 14,99 %.

Begrunnelse:

Det er også mulighet for at mange små skader kan gi nedsatt arbeids evne og dermed må alle skader i % med.

F-5199 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Yrkesskadeforsikring

Forbundet må arbeide for at yrkesskadeforsikring også får en dekning på skader som klassifiseres fra 1 % - 14,99 %.

I tillegg bør en yrkesskadeforsikring være gjeldene for arbeidstakere som får påvist muskel- og skjelettskader i yrker hvor dette i større grad forekommer, og derav skyldes arbeidets art.

F-5200 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Til prinsippprogrammet

Arbeidsmiljø

Fellesforbundet skal arbeide for at muskel og skjelettlidelser som antas være yrkesrelaterte må defineres som yrkesskade, om lidelsene vurderes arbeidspåført med sannsynlighets-overvekt. Vurderingene kan eksempelvis foretas av kompetent arbeidshelsepersonell, partsoppnevnt vurderingsorgan for arbeidshelse, yrkesskadenemd eller andre parts sammensatt, og/eller myndighetsoppnevnt organ.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 1 og 185 (2).

Forslagene omhandler at det skal arbeides for at yrkesskadeforsikring også skal få et mén dekning ned til 1 %. Det er også et forslag til prinsippprogrammet om at forbundet skal arbeide for at yrkesrelaterte muskel- og skjelettlidelser skal defineres som yrkesskade.

Representantskapets vurdering:

I forbindelse med høring på NOU 2011:16 Standardisert personskadeerstatning svarte Fellesforbundet gjennom LOs høringsuttalelse. Her foreslo vi at mén dekning ned til 1 % innføres som obligatorisk ordning.

Arbeidstilsynet sier bla. dette om muskel og skjelettlidelser:

"Muskel- og skjelettplager er en fellesbetegnelse for smerter eller ubehag i muskler, sener, ledd eller nerver som fører til redusert funksjonsevne. Noen kommer på grunn av en skade, men de fleste utvikles over år. Belastning er ikke skadelig i seg selv, men feil- eller overbelastning – altså når kroppens toleransegrenser overskrides – er skadelig.

At plagen er arbeidsrelatert, vil si at den er forårsaket av yrkesarbeid, forverret av yrkesarbeid eller bare gir symptomer i forbindelse med yrkesarbeid. I Norge anslås det at om lag 30% av muskel- og skjelettplagene er arbeidsrelaterte. Årsaken kan være at arbeidet er for tungt, for ensformig, foregår i uheldige arbeidsstillinger eller varer for lenge. Flere enkeltoperasjoner som hver for seg ikke betraktes som tunge, kan til sammen og over tid forårsake for høy totalbelastning." (Arbeidstilsynets veiledning 538)

Mange av Fellesforbundets medlemmer arbeider i yrker der man i hverdagen i stor grad er utsatt for mekanisk eksponering, gjentatte og tunge bevegelser i uheldige stillinger. Representantskapet mener Yrkesskadebestemmelsene må utvides til også å muskel- og skjelettlidelser som er arbeidsrelaterte, men som etter dagens ordning ikke gir rett til erstatning. Erstatning må gjelde alle arbeidstakere med muskel- og skjelettlidelser. Skader/sykdom i arbeidsforholdet må likebehandles. Det må være skaden og ikke yrkesbakgrunn eller kjønn som skal gi den enkelte arbeidstaker rettigheter i lovverket.

Representantskapet registrerer at det ikke foreligger ordninger som på en tilfredsstillende måte sikrer arbeidstakers rettigheter ved yrkesskade, dette gjelder for eksempel ved konkurs for utenlandske forsikringsselskaper.

I-5201 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 1 og 185 om mén-dekning anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Til forslag fra avd. 185 om yrkesrelaterte muskel- og skjelettlidelser til prinsippprogrammet foreslår representantskapet følgende:

Nytt kulepunkt i avsnitt 59:

At dersom en lidelse med sannsynlighetsovervekt vurderes arbeidspåført, skal den defineres som yrkesskade.

9.10 *Likestilling og likeverd i arbeidslivet*

9.10.1 Likestilling i arbeidslivet

F-5202 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Kjønnsbaserte garderobeløsninger i arbeidslivet

Fellesforbundet må jobbe for bedre fokus på brakkeforhold, og at det tilrettelegges for begge kjønn i garderobene.

Begrunnelse:

For å ikke seksualisere arbeidsplassen, så burde det legges mer fokus på at både kvinner og menn skal kunne skifte ugenert. Brakkeforholdene på arbeidsplassene er mannsdominerte og lagt opp til at menn jobber der. Skal vi gjøre en rekke bransjer mer attraktive for kvinner, må brakkene også tilpasses både menn og kvinner. Derfor burde det bli en standard på hva brakker burde inneholde.

Deriblant, plassering av gutte- og jentegarderobe. Det burde ikke være nødvendig og måtte gå igjennom hele garderoben for å komme inn i spisesalen. Dette er viktig i forhold til at menn liker og skifte i fred, like mye som kvinner vil skifte i fred.

F-5203 Avd. 5 - Fellesforbundet

Trakassering og diskriminering.

Strengere oppfølging og straff til bedrift ledelse som feier trakassering og diskrimineres saker under teppet grunnet profitt og rykte.

Begrunnelse:

for å skape et mer tryggere og likestilt arbeidsliv for arbeidstakere slik at det er lettere å stå frem under vanskelige kår.

F-5204 Avd. 6 - Fellesforbundet

Kjønnsbaserte garderobeløsninger i arbeidslivet

Legge mer fokus på brakkeforhold, at det tilrettelegger for begge kjønn.

Begrunnelse:

For og ikke seksualisere arbeidsplassen, så mener vi at med det skiftene arbeidslivet i dag. Burde det legges mer fokus på at både kvinner og menn skal kunne skifte ugenert. blir det sånn at kun byggeplasser med kvinner i arbeidstokken trenger brakker til kvinner. Vil det kunne i verste tilfelle bli sånn at firmaer med kvinner i arbeidstokken nektet jobbene for det vil bli dyrere for prosjektet. Derfor burde det bli en standard på hva brakker på store prosjekter, burde inneholde. Deriblant, plasseringen av gutte- og jente garderobene. Det burde ikke være nødvendig og måtte gå igjennom hele garderoben for å komme inn i spisesalen. Dette er viktig i forhold til at menn liker og skifte i fred, like mye som kvinner vil skifte i fred.

F-5205 Avd. 6 - Fellesforbundet

Kjønnsnøytralt arbeidslivsspråk

Fellesforbundet må jobbe for kjønnsnøytrale ord blir brukt på arbeidsplassene, i brosjyrer og lovtekst.

Begrunnelse:

Om vi skal rekruttere fra hele befolkningen, må vi starte tidlig. Vi må da også jobbe med måten vi fremstiller fagene og rollene i arbeidslivet. Vi må med tale og væremåte vise at det ikke er kjønn som bestemmer hvem som kan bli hva. Etter å ha snakket med barn i barnehagen, sier barna oftere når de får høre ord som politimann, formann, og fagmann mener de at det er kun menn som kan bli dette. Men brukes ord som politikonstabel og arbeidsplassleder osv. svarer begge kjønn at de alle kan bli det.

F-5206 Avd. 7 - Vestfold

Legge mer fokus på brakkeforhold, at det tilrettelegger for begge kjønn.

Begrunnelse:

For og ikke seksualisere arbeidsplassen, så mener vi at med det skiftene arbeidslivet i dag. Burde det legges mer fokus på at både kvinner og menn skal kunne skifte ugenert. blir det sånn at kun byggeplasser med kvinner i arbeidstokken trenger brakker til kvinner. Vil det kunne i verste tilfelle bli sånn at firmaer med kvinner i arbeidstokken nektet jobbene for det vil bli dyrere for prosjektet. Derfor burde det bli en standard på hva brakker på store prosjekter, burde inneholde. Deriblant, plasseringen av gutte- og jente garderobene. Det burde ikke være nødvendig og måte gå igjennom hele garderoben for å komme inn i spisesalen. Dette er viktig i forhold til at menn liker og skifte i fred, like mye som kvinner vil skifte i fred.

F-5207 Avd. 8 - Telemark

Legge mer fokus på brakkeforhold, at det tilrettelegger for begge kjønn.

Begrunnelse:

For og ikke seksualisere arbeidsplassen.

Det burde legges mer fokus på at både kvinner og menn skal kunne skifte usjenert.

Blir det sånn at kun byggeplasser med kvinner i arbeidstokken trenger brakker til kvinner. Vil det kunne i verste tilfelle bli sånn at firmaer med kvinner i arbeidstokken nektet jobbene for det vil bli dyrere for prosjektet. Derfor burde det bli en standard på hva brakker på store prosjekter, burde inneholde. Deriblant, plasseringen av gutte- og jente garderobene. Det burde ikke være nødvendig og måte gå igjennom hele garderoben for å komme inn i spisesalen. Dette er viktig i forhold til at menn liker og skifte i fred, like mye som kvinner vil skifte i fred.

F-5208 Avd. 8 - Telemark

Fellesforbundet må jobbe for kjønnsnøytrale ord blir brukt på arbeidsplassene, i brosjyrer og lovtekst.

Begrunnelse:

Om vi skal rekruttere fra hele befolkningen, må vi starte tidlig. Vi må da også jobbe med måten vi fremstiller fagene og rollene i arbeidslivet. Vi må med tale og væremåte vise at det ikke er kjønn som bestemmer hvem som kan bli hva. Etter å ha snakket med barn i barnehagen, sier barna oftere når de får høre ord som politimann, formann, og fagmann mener de at det er kun menn som kan bli dette. Men brukes ord som politikonstabel og arbeidsplassleder osv. svarer begge kjønn at de alle kan bli det.

F-5209 Avd. 50 - Vestfold Nord

Legge mer fokus på brakkeforhold, at det tilrettelegger for begge kjønn.

Begrunnelse:

For og ikke seksualisere arbeidsplassen, så mener vi at med det skiftene arbeidslivet i dag. Burde det legges mer fokus på at både kvinner og menn skal kunne skifte ugenert. blir det sånn at kun byggeplasser med kvinner i arbeidstokken trenger brakker til kvinner. Vil det kunne i verste tilfelle bli sånn at firmaer med kvinner i arbeidsstokken nektet jobbene for det vil bli dyrere for prosjektet. Derfor burde det bli en standard på hva brakker på store prosjekter, burde inneholde. Deriblant, plasseringen av gutteog jente garderober. Det burde ikke være nødvendig og måte gå igjennom hele garderoben for å komme inn i spisesalen. Dette er viktig i forhold til at menn liker og skifte i fred, like mye som kvinner vil skifte i fred

F-5210 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet må jobbe for kjønnsnøytrale ord blir brukt på arbeidsplassene, i brosjyrer og lovtekst.

Begrunnelse:

Om vi skal rekruttere fra hele befolkningen, må vi starte tidlig. Vi må da også jobbe med måten vi fremstiller fagene og rollene i arbeidslivet. Vi må med tale og væremåte vise at det ikke er kjønn som bestemmer hvem som kan bli hva. Etter å ha snakket med barn i barnehagen, sier barna oftere når de får høre ord som politimann, formann, og fagmann mener de at det er kun menn som kan bli dette. Men brukes ord som politikonstabel og arbeidsplassleder osv. svarer begge kjønn at de alle kan bli det.

F-5211 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland

Strengere oppfølging og straff

Strengere oppfølging og straff til bedriftsledelse som feier trakassering og diskriminerings- saker under teppet grunnet profitt og rykte.

Begrunnelse:

for å skape et mer tryggere og likestilt arbeidsliv for arbeidstakere slik at det er lettere å stå frem under vanskelige kår.

F-5212 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Brakkeforhold

Oslo Bygningsarbeiderforening mener tiden er moden for å endre utformingen av brakkerigger, og sørge for at kvinner har egen skiftebrakke med egen inngang og tilgang til lunsjrom utenom guttegarderoben.

I dag er kvinneandelen blant utførende håndverkere 1,9%. Ett paradoks siden det å øke kvinneandelen i disse fagene har vært ett tema siden 70 tallet.

Egne brakker for kvinner er lovfestet, men det er likevel en utbredt holdning i bransjen at skiftebrakker for kvinner er en unødvendig kostnad da det ofte er færre kvinner enn menn på byggeplasser. Dette fører til at dette behovet ikke settes på dagsordenen, med den konsekvensen at mange kvinner vegrer seg for å si fra av frykt for å være til bry, stikke seg mer ut en de allerede gjør og føle seg som en økonomisk byrde. I tillegg er disse kvinnene ofte unge, mange har praksisplass og har sitt første møte med arbeidslivet. Da er det ikke lett å være tøff og si ifra. En konsekvens av at gjeldende regelverk ikke bli fulgt eller fulgt opp av bedrifter er at jenter skifter på do, på ett bøttekott eller bak en gardin. Dette gjør det særdeles vanskelig å rekruttere flere jenter til utførende yrker med skrikende bemanningsbehov.

F-5213 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Brakkeforhold

Rørleggernes fagforening mener tiden er moden for å endre utformingen av brakkerigger, og sørge for at kvinner har egen skiftebrakke med egen inngang og tilgang til lunsjrom utenom guttegarderoben.

I dag er kvinneandelen blant utførende håndverkere 1,9%. Ett paradoks siden det å øke kvinneandelen i disse fagene har vært ett tema siden 70 tallet.

Egne brakker for kvinner er lovfestet, men det er likevel en utbredt holdning i bransjen at skiftebrakker for kvinner er en unødvendig kostnad da det ofte er færre kvinner enn menn på byggeplasser. Dette fører til at dette behovet ikke settes på dagsordenen, med den konsekvensen at mange kvinner vegrer seg for å si fra av frykt for å være til bry, stikke seg mer ut en de allerede gjør og føle seg som en økonomisk byrde. I tillegg er disse kvinnene ofte unge, mange har praksisplass og har sitt første møte med arbeidslivet. Da er det ikke lett å være tøff og si ifra. En konsekvens av at gjeldende regelverk ikke bli fulgt eller fulgt opp av bedrifter er at jenter skifter på do, på ett bøttekott eller bak en gardin. Dette gjør det særdeles vanskelig å rekruttere flere jenter til utførende yrker med skrikende bemanningsbehov.

F-5214 Avd. 670 - Fellesforbundet

Arbeid mot seksuell diskriminering.

Fellesforbundet må påvirke LO til å bli med undersøkelse i flere bransjer med sikte på å kartlegge seksuell diskriminering i arbeidslivet, og bidra til at temaet blir satt på dagsorden.

F-5215 Avd. 670 - Fellesforbundet

Kjønnsbaserte Garderobeløsninger I Arbeidslivet

Legge mer fokus på brakkeforhold, at det tilrettelegger for begge kjønn.

Begrunnelse:

For og ikke seksualisere arbeidsplassen, så mener vi at med det skiftene arbeidslivet i dag. Burde det legges mer fokus på at både kvinner og menn skal kunne skifte usjenert.

blir det sånn at kun byggeplasser med kvinner i arbeidstokken trenger brakker til kvinner. Vil det kunne i verste tilfelle bli sånn at firmaer med kvinner i arbeidsstokken nektet jobbene for det vil bli dyrere for prosjektet. Derfor burde det bli en standard på hva brakker på store prosjekter, burde inneholde. Deriblant, plasseringen av gutte- og jente garderobene. Det burde ikke være nødvendig og måtte gå igjennom hele garderoben for å komme inn i spisesalen. Dette er viktig i forhold til at menn liker og skifte i fred, like mye som kvinner vil skifte i fred.

F-5216 Avd. 670 - Fellesforbundet

Kjønnsnøytralt Arbeidslivsspråk

Fellesforbundet må jobbe for kjønnsnøytrale ord blir brukt på arbeidsplassene, i brosjyrer og lovtekst.

Begrunnelse:

Om vi skal rekruttere fra hele befolkningen, må vi starte tidlig. Vi må da også jobbe med måten vi fremstiller fagene og rollene i arbeidslivet. Vi må med tale og væremåte vise at det ikke er kjønn som bestemmer hvem som kan bli hva. Etter å ha snakket med barn i barnehagen, sier barna oftere når de får høre ord som politimann, formann, og fagmann mener de at det er kun menn som kan bli dette. Men brukes ord som politikonstabel og arbeidsplassleder osv. svarer begge kjønn at de alle kan bli det.

F-5217 Avd. 670 - Fellesforbundet

Styrke far sine rettigheter ved foreldrepermisjon

Far må få egne opparbeidede rettigheter, ikke bare til lønn men også til feriepenger.

Begrunnelse:

NAV dekker kun feriepenger til de første 12 ukene av den samlede permisjon. Dette er et likestillingskrav.

F-5218 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Brakkeforhold

Fellesforbundet skal jobbe aktivt for å bedre brakkeforholdene for alle på byggeplassene, med egne fasiliteter for kvinner. Bilag 18 i FOB må oppdateres slik at den samsvarer med Arbeidsmiljølovens arbeidsplassforskrift.

Fellesforbundet skal jobbe for å endre utformingen av brakkerigger, og sørge for at kvinner har egen skiftebrakke med egen inngang og tilgang til lunsjrommet.

Begrunnelse:

Ved alt for mange byggeplasser er det ikke tilrettelagt med garderobe for kvinner. Det skal være skiftebrakke for alle som jobber på bygg, uavhengig av om det er kvinnelige håndverkere på byggeplassen eller ikke. Mangel på fasiliteter for kvinnene skal ikke være grunn for bedrifter til ikke å benytte kvinnelige medarbeidere på bygget.

F-5219 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

Kampanje på byggeplasser i forhold til holdninger

Fellesforbundet skal jobb med en kampanje i byggebransjen i forhold i holdninger, (lik Bygnads i Sverige har holdt på med «stoppa machokulturen»)

Begrunnelse:

Det er viktig å lage en byggebransje der alle får plass og føler seg velkommen.

F-5220 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

Undersøkelse om Seksuelltrakasering

Fellesforbundet skal utføre undersøkelse om seksuelltrakasering i arbeidslivet i flere bransjer.

Begrunnelse:

Fellesforbundet har i nyere tid utført undersøkelse om seksuelltrakasering på hotell og restaurant bransjen, denne undersøkelsen har vært svært viktig i forhold til holdningsarbeid i bransjen. undersøkelsen bør også gjøres i flere bransjer.

F-5221 Avd. 765 - Trondheim

Holdningskampanje på byggeplasser

Fellesforbundet må i løpet kommende landsmøteperiode få etablert en holdningskampanje. Bygnads i Sverige har en slik kampanje som de har kalt «Stoppa machokulturen».

F-5222 Avd. 765 - Trondheim

Seksuell trakassering

Fellesforbundet må i løpet av kommende landsmøteperiode sørge for at det blir gjennomført kartlegging/undersøkelse om seksuell trakassering på våre bedrifter i alle bransjer.

Begrunnelse:

Fellesforbundet har i nyere tid gjennomført undersøkelse om seksuell trakassering i hotell og restaurantbransjen. Denne undersøkelsen har vært svært viktig i forhold til holdningsarbeid. Dette må gjennomføres i alle våre bransjer.

F-5223 Avd. 765 - Trondheim

Brakkeforhold

Fellesforbundet avd.765 Trondheim mener tiden er moden for å endre utformingen av brakkerigger, og sørge for at kvinner har egen skiftebrakke med egen inngang og tilgang til lunsjrom utenom guttegarderoben. I dag er kvinneandelen blant utførende håndverkere 1,9%. Ett paradoks siden det å øke kvinneandelen i disse fagene har vært ett tema siden 70 tallet.

Egne brakker for kvinner er lovfestet, men det er likevel en utbredt holdning i bransjen at skiftebrakker for kvinner er en unødvendig kostnad da det ofte er færre kvinner enn menn på byggeplasser. Dette fører til at dette behovet ikke settes på dagsordenen, med den konsekvensen at mange kvinner vegrer seg for å si fra av frykt for å være til bry, stikke seg mer ut en de allerede gjør og føle seg som en økonomisk byrde. I tillegg er disse kvinnene ofte unge, mange har praksisplass og har sitt første møte med arbeidslivet. Da er det ikke lett å være tøff og si ifra. En konsekvens av at gjeldende regelverk ikke bli fulgt, eller fulgt opp av bedrifter er at kvinner skifter på do, på ett bøttekott eller bak en gardin. Dette gjør det særdeles vanskelig å rekruttere flere kvinner til utførende yrker med skrikende bemanningsbehov.

F-5224 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Brakkeforhold

Fellesforbundet avd. 768 Trondheim Bygning mener tiden er moden for å endre utformingen av brakkerigger, og sørge for at kvinner har egen skiftebrakke med egen inngang og tilgang til lunsjrom utenom guttegarderoben. I dag er kvinneandelen blant utførende håndverkere 1,9%. Ett paradoks siden det å øke kvinneandelen i disse fagene har vært ett tema siden 70 tallet.

Egne brakker for kvinner er lovfestet, men det er likevel en utbredt holdning i bransjen at skiftebrakker for kvinner er en unødvendig kostnad da det ofte er færre kvinner enn menn på byggeplasser. Dette fører til at dette behovet ikke settes på dagsordenen, med den konsekvensen at mange kvinner vegrer seg for å si fra av frykt for å være til bry, stikke seg mer ut en de allerede gjør og føle seg som en økonomisk byrde. I tillegg er disse kvinnene ofte unge, mange har praksisplass og har sitt første møte med arbeidslivet. Da er det ikke lett å være tøff og si ifra. En konsekvens av at gjeldende regelverk ikke bli fulgt, eller fulgt opp av bedrifter er at kvinner skifter på do, på ett bøttekott eller bak en gardin. Dette gjør det særdeles vanskelig å rekruttere flere kvinner til utførende yrker med skrikende bemanningsbehov.

F-5225 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Holdningskampanje på byggeplasser

Fellesforbundet må i løpet kommende landsmøteperiode få etablert en holdningskampanje.

Bygnads i Sverige har en slik kampanje som de har kalt «Stoppa machokulturen».

F-5226 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Seksuell trakassering

Fellesforbundet må i løpet av kommende landsmøteperiode sørge for at det blir gjennomført kartlegging/undersøkelse om seksuell trakassering på våre bedrifter i alle bransjer.

Begrunnelse:

Fellesforbundet har i nyere tid gjennomført undersøkelse om seksuell trakassering i hotell og restaurantbransjen. Denne undersøkelsen har vært svært viktig i forhold til holdningsarbeid. Dette må gjennomføres i alle våre bransjer.

F-5227 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Prinsippprogrammet, nåværende pkt 3.6.

Likestilling og likeverd.

Nytt avsnitt nummer 5.

I Norge bor det mennesker med forskjellig etnisk opprinnelse og kultur. Rett til arbeid og velferd må gjelde alle. Fellesforbundet vil motarbeide diskriminering og fremmedhat. Fellesforbundet innser at det i samfunnet generelt, og i egen organisasjon, finner sted en usynlig kvotering på bekostning av kvinner, og mennesker med annen bakgrunn enn majoriteten. Dette gjør at vi som samfunn og organisasjon blir svekket, da de stemmene som kommer fram blir for ensartet i forhold til de grupperinger som skal representeres. Et mangfoldig samfunn og en mangfoldig organisasjon er best tjent med at alle grupperinger høres der avgjørelser tas.

Ny overskrift kulepunkter.

I arbeidet for å bedre og sikre likestilling og likeverd legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

Nytt punkt 2.

At det kan være nødvendig å ta i bruk ulike virkemidler for å motvirke usynlig kvotering, slik at alle føler seg representert, i samfunnet, men også i egen organisasjon.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 5, 6 (2), 7, 8 (2), 50 (2), 118, 603, 605, 670 (4), 747, 762 (2), 768 (3), og 765 (3), 850

Forslagene omhandler brakkeforhold og garderøber for begge kjønn, kjønnsnøytralt arbeidsspråk og holdningskampanje opp mot byggebransjen. Det er forslag om fars rettigheter ved foreldrepermisjon. Det er også forslag om strengere

straff til bedriftsledere som ikke følger opp saker om trakassering og diskriminering, undersøkelse om seksuell trakassering i flere av Fellesforbundets bransjer og et forslag til nytt avsnitt i prinsippprogrammet.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundet har allerede innledet et samarbeid med Byggenæringens Landsforbund (BNL) som skal ha fokus på rekruttering av kvinner til bransjen. Forhold knyttet til brakker og garderober ble tatt opp på første møte. Svaret fra BNL var at dette bare må ordnes og Fellesforbundet vil følge opp problemstillingen i det videre samarbeidet.

Forslag fra avdeling 747 som omhandler bilag 18 i Fellesoverenskomsten for byggfag oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2020.

Kjønnsnøytralt språk og holdningskampanjer diskuteres allerede mellom partene og vil også bli fulgt opp i det videre arbeidet. Slik representantskapet ser det kan kampanjer være nyttige for å sette fokus på et spesielt tema, og vil understreke at det er viktig å tenke helhet og se kampanjer i sammenheng med annet arbeid forbundet gjør på det aktuelle området. Det er også viktig at man sjekker ut om andre, myndigheter eller organisasjoner, planlegger noe på det samme feltet og om det vil være naturlig å samarbeide.

Selvstendig opptjeningsrett for far i forbindelse med foreldrepermisjon har vært et hett tema i mange år. Og til tross for både økninger og innskrenkninger av fedrekvoten, har det ikke skjedd noe med dette. Representantskapet mener at selvstendig opptjening for far vil være et viktig bidrag for å øke fedres uttak av permisjon ut over fedrekvoten og tiltrer intensjonen i forslaget fra avd. 670.

Kulturdepartementet har i vinter/vår hatt en sak på høring om at Likestillings- og diskrimineringsnemnda også skal få seksuell trakassering som en del av sitt ansvarsområde. Nemnda er ment å være et lavterskeltilbud for slike saker og skal kunne ilegge sanksjoner. Fellesforbundet støttet forslaget i sitt høringssvar til LO. Dersom nemnda får disse oppgavene, vil innkommende saker om seksuell trakassering gi et viktig erfaringsgrunnlag når gjelder behovet for strengere oppfølging og straff. Representantskapets vurdering er derfor at vi bør avvente utviklingen i denne saken.

Det foreslås endringer til prinsippprogrammet og representantskapet foreslår at følgende setning tilføyes på slutten av avsnitt 70:

- Et mangfoldig samfunn og en mangfoldig organisasjon er best tjent med at alle grupperinger høres der avgjørelser tas.

I forbindelse med Fafo-undersøkelsen om seksuell trakassering som ble lansert 8. mars 2017, oppfordret forbundsledelsen LO om å følge opp med undersøkelser også i andre bransjer. Flere fagforbund har i etterkant av #metoo gjennomført egne undersøkelser med fokus på seksuell trakassering. Slik representantskapet ser det, vil det fortsatt være behov for forskning og kunnskapsinnhenting om dette viktige temaet. Men, det er en stor kostnad å gjennomføre slike enkeltvis undersøkelser. Representantskapet mener derfor at slike undersøkelser i hovedsak

bør finansieres av det offentlige, samt at slike spørsmål bør få en større plass i offentlige undersøkelser som gjennomføres med jevne mellomrom (som f.eks. levekårsundersøkelsene).

I-5228 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag fra avdeling 747 som omhandler bilag 18 i Fellesoverenskomsten for byggfag oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

Intensjonen i forslagene om garderober og brakkeforhold, kjønnsnøytralt språk, holdningskampanje og fars rettigheter ved foreldre permisjon tiltres.

Intensjonen i forslaget fra avdeling 850 tiltres og følgende tekst tas inn på slutten av prinsippprogrammets avsnitt 70:

- Et mangfoldig samfunn og en mangfoldig organisasjon er best tjent med at alle grupperinger høres der avgjørelser tas.**

Øvrige forslag tiltres ikke.

9.10.2 Seniorpolitikk

F-5229 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Seniorpolitiske tiltak

Arbeidslinjen har som formål å gjøre det mulig for folk å stå lengst mulig i arbeid. Med bakgrunn i dette foreslås det at Fellesforbundet får innarbeidet seniorpolitiske tiltak i alle overenskomster som f.eks. redusert arbeidstid uten lønnsreduksjon, mer betalt ferie / fritid jo lengre man står i arbeid etter fylte 60 år, fritak fra vaktordninger og eventuelt andre belastende arbeidstidsordninger samt rett til fritak fra overtidsarbeid

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 747.

Forslag om seniorpolitiske tiltak i overenskomstene.

Representantskapets vurdering:

Avd. 747 foreslår å innarbeide seniorpolitiske tiltak i alle overenskomster.

De fleste av Fellesforbundets overenskomster har bestemmelser om eldre arbeidstakere. I denne bestemmelsen står det blant annet:

Fellesforbundet og ... er enig om både sentralt og lokalt å arbeide for at det legges til rette for en personalpolitikk slik at eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne, kan fortsette å arbeide fram til ordinær pensjonsalder.

Det forutsettes at partene på den enkelte bedrift diskuterer arbeidssituasjonen for eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse. Det bør særlig tas hensyn til at tunge løft, skift, overtid, reiseoppdrag og særlig smussig arbeid kan medføre

belastninger som kan være spesielt uheldige for disse arbeidstakere. Av den grunn bør eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse så vidt mulig ut fra en leges vurdering eller etter eget ønske, kunne fritas for slike arbeidsoppgaver.

For eldre arbeidstakere og arbeidstakere med nedsatt helse kan det inngås individuelle avtaler om arbeidsoppgaver, tilrettelagt opplæring/oppdatering innenfor eget arbeidsområde, hvilepauser, hjemme-/fjernarbeid, deltidsarbeid/ redusert arbeidstid mv. mellom den enkelte ansatte og bedriften

Forslaget fra avd. 747 vil utvide denne bestemmelsen til blant annet også å gjelde redusert arbeidstid uten lønnsreduksjon, mer betalt ferie/fritid jo lengre man står i arbeid etter fylte 60 år.

Forslaget om utvidelser av bestemmelsen om seniorpolitiske tiltak i overenskomstene oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2020.

I-5230 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

9.11 Pensjon

9.11.1 Det offentlige pensjonssystemet

F-5231 Avd. 3 - Agder Fagforening

Pensjon er ikke bare OTP fra første krone, gi sliterne alderdommen tilbake!

Folketrygdpensjonen må ta hensyn til at ulike grupper har svært ulik levealder, det kan ikke være slik at syke slitere subsidierer friske akademikere.

Levealdersjustering av pensjon må dermed følge økningen i forventet levealder i den enkelte yrkesgruppe. Dette lar seg fint gjøre siden man kjenner til de ulike yrkesgruppers forventede levealder.

Innbetaling til OTP må gjelde fra første krone for alle grupper.

OTP bør tariffestest, eventuelt også slås sammen med AFP.

Alle år må telle med i AFP, slik at risikoen for den enkelte minker og slik at insentivet for å opprette tariffavtale økes.

Begrunnelse:

Svært mye fokus har vært rettet mot reform av AFP og OTP fra første krone.

Sakene er viktige nok, særlig den førstnevnte. Nedbyggingen av individuell risiko for å miste AFP er derimot ikke i boks, og en stor mulighet gikk delvis tapt under det samordnede oppgjøret i 2018. OTP er mindre viktig, men like fullt er det et rettferdighetskrav at alle må få opptjening fra første krone. Dette kunne og burde også ha vært resultatet av hovedforhandlingene i 2018. Likevel er hele ordningen dårlig designet, og burde ideelt sett vært lagt om på helt grunnleggende vis.

Fellesforbundet bør bruke mest krefter på de viktigste sakene. Viktigst av alt er Folketrygden. Derfor bør vi også mene noe om hvordan den store pensjonsreformen siden 2001 har påvirket fordelingen mellom fattig og rik, mellom syk og frisk og mellom arbeidere og akademikere.

Vi organiserer mange av sliterne, og disse har kommet dårlig ut av nær sagt alle grepene som er gjort på pensjon siden reformen ble initiert.

Levealdersjusteringen tar ikke høyde for svært forskjellig forventet levealder, for ikke å snakke om den like ujevne utviklingen i forventet levealder for ulike grupper arbeidstakere. De som ikke henger med i økningen i levealder, ender opp med å subsidiere de som er friske nok til å jobbe lenge og leve enda lengre.

Dette kan de fleste av medlemmene våre ikke leve med. Vi er definitivt ikke vinnerne slik denne reformen har endt opp. Dette både kan og bør rettes opp, og her bør Fellesforbundet være en av de viktigste drivkreftene for endring.

F-5232 Avd. 23 - Raufoss Jern og Metall

Pensjon

Folketrygden – sjølv fundamentet i velferdsstaten, skulle sikre pensjoner og ytelser som sikret økonomisk trygghet for alle som trengte det. Det ble hevdet at pensjonsreformen måtte til, for at pensjonssystemet skulle være «bærekraftig» - ved at staten skulle betale mindre til pensjonistene. Reformen er derimot ikke sosialt bærekraftig. Vi hadde en alderspensjon basert på solidaritet og sosial utjevning. Nå legges det opp til en forsikringsordning hvor hver og en tjener opp en egen pensjonsbeholdning. Fellesskapet skal nå kun sikre et minimum av et eksistensgrunnlag. De som rammes spesielt hardt er folk med dårlig helse og de med tunge jobber som i perioder er ute av arbeidslivet eller må gå av tidlig med pensjon. Kvinner rammes systematisk hardere enn menn av endringene reformen har medført. De høytlønnede og lengstlevende kan både sikre seg med privat pensjonssparing og høyere ytelser fra det offentlige, som følge av pensjonsreformen. Klasseforskjellene i alderdommen vil øke.

Etter omlegging av folketrygden skal alle i prinsippet kunne gå av fra fylte 62 år, men mange av Fellesforbundets medlemmer har ikke denne reelle muligheten. Dette gjelder først og fremst de som ikke har opptjent nok pensjonsrettigheter, pga deltidsstillinger og ansatte i bedrifter uten AFP.

De første årskullene født mellom 1947 og 1953 kommer godt ut av den nye ordningen, særlig hvis de kan kombinere folketrygd med AFP og har helse til å stå i jobb til 67 år. Dette vil endre seg dramatisk etter hvert som overgangsordningene avvikles og levealderjusteringa og avkortinga ved avgang før 67 år spiser opp store deler av opptjent pensjon. Når overgangsordningene er avviklet vil over 70% av LOs medlemmer som ikke står i jobb til 67 år, oppleve dramatisk pensjonsreduksjon ved avgang på 62 år. Dette vil ramme også de som har hatt full jobb i over 40 år.

Tjenestepensjon (OTP) med innskudd på 2% er dominerende i privat sektor. Disse ordningene er dyre å administrere og ensidig styrt av arbeidsgiver.

Den nye AFP-ordningen, som er endret fra å være en verdighetsgaranti med rett til tidligpensjon uten avkorting av framtidig pensjon, er blitt en livsvarig ytelse, som gir mest til mindretallet som har helse og en jobb de kan bli gamle i. Kriteriene for å bli omfattet av ordningen er i tillegg for strenge og spesielt urettferdig er det at man uforskyldt blir kastet ut av ordningen ved virksomhetsoverføring, konkurs, innskrenkninger, sykdom og uførhet.

- Fellesforbundet må arbeide for etablering av en tilleggspensjonsordning for de som har behov for å gå av tidlig.
- Fellesforbundet må arbeide for gode pensjonsordninger for alle, som sikrer 2/3 av lønn. Det innebærer at vi vil arbeide for å endre de delene av pensjonsreformen som har negative konsekvenser for arbeidstakerne og omfatter både levealdersjustering og indeksering.
- Fellesforbundet må endre AFP-ordningen slik at de som faller ut av ordningen før fylte 62 år får beholde oppspart AFP.
- Fellesforbundet må ikke godta mer enn 20 års opptjening i ny AFP-ordning.
- Fellesforbundet må arbeide for at OTP skal gjelde med grunnlag fra all lønn fra første krone og at en minimumsordning økes til 5 % OTP.
- Fellesforbundet må kjempe for forhandlingsrett på OTP.

Fellesforbundet må arbeide for at OTP ordningen forvaltes av partene i fellesskap

F-5233 Avd. 25 - Fellesforbundet

Pensjon er ikke bare OTP fra første krone, gi sliterne alderdommen tilbake! Her bør Fellesforbundet være en av de viktigste drivkreftene for endring, i første rekke med følgende krav:

- Folketrygdpensjonen må ta hensyn til at ulike grupper har svært ulike levealder (det kan ikke være slik at syke slitere subsidierer friske akademikere)
- Levealdersjustering av pensjon må dermed følge den ulike økningen i forventete levelader (dette lar seg fint gjøre fordi man kjenner til ulike yrkesgruppers forventede levealder)
- Innbetaling til OTP må gjelde fra første krone for alle grupper
- OTP bør tariffest.
- Alle år må telle med i AFP, slik at risikoen for den enkelte minker og slik at insentivet for å opprette tariffavtale styrkes.

Begrunnelse:

Svært mye fokus har vært rettet mot reform av AFP og OTP fra første krone. Sakene er viktige nok, særlig den førstnevnte. Nedbyggingen av individuell risiko for å miste AFP er derimot ikke enda ferdig, og en stor mulighet gikk delvis tapt under det samordnede oppgjøret i 2018. OTP er langt mindre viktig enn AFP, like fullt er det et rettferdighetskrav at alle må få opptjening fra første krone. Dette kunne og burde også ha vært resultatet av hovedforhandlingene i 2018.

Likevel; er hele ordningen med OTP dårlig designet, en gavepakke til finansbransjen, og burde egentlig være gjenstand for en grunnleggende omlegging.

Fellesforbundet bør bruke mest krefter på de viktigste sakene. Viktigst av alt er Folketrygden.

Derfor bør vi også mene noe om hvordan den store pensjonsreformen siden 2001 har påvirket fordelingen mellom fattig og rik, mellom syk og frisk og mellom slitere og universitetsyrker.

Vi organiserer mange av sliterne, og disse har kommet dårlig ut av de fleste grepene som er gjort på pensjon siden reformen ble initiert.

Levealdersjusteringen tar ikke høyde for svært forskjellig forventet levealder mellom ulike yrkesgrupper – for ikke å snakke om den like ujevne utviklingen i forventet levealder for de ulike gruppene. De som ikke henger med i økningen i levealder, ender opp med å "subsidiere" de som er friske nok til å jobbe lenge og leve enda lengre.

Dette kan de fleste av medlemmene våre ikke leve med. Vi er definitivt ikke vinnerne slik denne reformen har endt opp, tvert imot.

F-5234 Avd. 25 - Fellesforbundet

Levealdersjustering er urettferdig

Fellesforbundet avdeling 25 er prinsipielt imot en generell heving av alderen for ordinær

alderspensjon, og krever at Fellesforbundet arbeider for å endre dette.

Begrunnelse:

Gjennomsnittlig levealder for våre fag betyr i realiteten at våre medlemmer subsidierer pensjonen de med topp levealder som prester og lektorer. En mannlig hotellansatt har gjennomsnittlig levetid 71 år, mens en prester har 81 år. Det betyr alderspensjon i 4 år mot prestenes 14 år. Vi krever også at Fellesforbundet arbeider for å endre dette i pensjonsordningene.

F-5235 Avd. 25 - Fellesforbundet

Underregulering av pensjon.

Fellesforbundet vil arbeide for at det blir slutt på underregulering av pensjonene våre.

Begrunnelse:

Hele livet arbeider vi for bedre levevilkår, men når vi blir pensjonister blir vi underregulert. Det er ikke rett.

F-5236 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Underregulering av pensjon

Fellesforbundet må jobbe for at den underregulering med 0,75% i pensjonsoppgjørene for pensjonister må opphøre. Beregningen må i stedet foretas parallelt med, og følge lønnsoppgjørene slik intensjonen har vært.

Begrunnelse:

Utgangspunktet for beregninga av pensjoner er lønn, enten sluttlønn eller

gjennomsnittsberegning. Da må også utregningen følge de samme beregningsmetodene.

Pensjonister har i realiteten betalt inn sin del til et trygdesystem i mange flere år enn det beregningsgrunnlaget er basert på.

Dagens regjerings måte med underregulering med 0,75% er etter vår bestemte mening en urettferdig måte å beregne oppgjør på. Som etter vår mening også bryter pensjonsforliket. Det er kun for å finansiere skattelette til de fattige milliardærene.

F-5237 Avd. 43 - Øvre Buskerud Fagforening

Fellesforbundet vil se på muligheten for å få de statlige myndigheter til å avsette tilretteleggingsmidler. Disse tilretteleggingsmidlene øremerkes til formål som er med på å bidra til at arbeidstakere står lenger i jobb.

Begrunnelse:

Det må være i alles interesse i å bistå til at arbeidstakere står lengst mulig i arbeid, da det er med på å bidra til en sunn skatteinntekt til samfunnet.

F-5238 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Pensjon og kjøpekraft

I forhold til kjøpekraftforbedringer i samfunnet underreguleres pensjonistenes kjøpekraft med 0,75 % hvert år. Fellesforbundet skal arbeide for at underreguleringen fjernes, og at denne gruppen får lik kjøpekrafts forbedring som ellers i samfunnet.

F-5239 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Pensjon er ikke bare OTP fra første krone, gi sliterne alderdommen tilbake! Svært mye fokus har vært rettet mot reform av AFP og OTP fra første krone. Sakene er viktige nok, særlig den førstnevnte. Nedbyggingen av individuell risiko for å miste AFP er derimot ikke i boks, og en stor mulighet gikk delvis tapt under det samordnede oppgjøret i 2018. OTP er mindre viktig, men like fullt er det et rettferdighetskrav at alle må få opptjening fra første krone. Dette kunne og burde også ha vært resultatet av hovedforhandlingene i 2018. Likevel er hele ordningen dårlig designet, en gavepakke til finansbransjen, og burde ideelt sett vært lagt om på helt grunnleggende vis.

Fellesforbundet bør bruke mest krefter på de viktigste sakene. Viktigst av alt er Folketrygden. Derfor bør vi også mene noe om hvordan den store pensjonsreformen siden 2001 har påvirket fordelingen mellom fattig og rik, mellom syk og frisk og mellom slitere og universitetsyrker.

Vi organiserer mange av sliterne, og disse har kommet dårlig ut av nær sagt alle grepene som er gjort på pensjon siden reformen ble initiert.

Levealdersjusteringen tar ikke høyde for svært forskjellig forventet levealder, for ikke å snakke om den like ujevne utviklingen i forventet levealder for ulike

grupper arbeidstakere. De som ikke henger med i økningen i levealder, ender opp med å ”subsidiere” de som er friske nok til å jobbe lenge og leve enda lengre.

Dette kan de fleste av medlemmene våre ikke leve med. Vi er definitivt ikke vinnerne slik denne reformen har endt opp. Dette både kan og bør rettes opp, og her bør Fellesforbundet være en av de viktigste drivkreftene for endring. Dette innebærer at forbundet må kreve omlegging i følgende retning:

- Folketrygdpensjonen må ta hensyn til at ulike grupper har svært ulik levealder (det kan ikke være slik at syke slitere subsidierer friske akademikere)
- Levealdersjustering av pensjon må dermed følge den ulike økningen i forventete levealder (dette lar seg fint gjøre fordi man kjenner til ulike yrkesgruppers forventede levealder)
- Innbetaling til OTP må gjelde fra første krone for alle grupper
- På sikt bør OTP avskaffes og i stedet gå rett inn til opptjening i folketrygden – en langt mer rasjonell og økonomisk forvaltningsform
- Alle år må telle med i AFP, slik at risikoen for den enkelte minker og slik at insentivet for å opprette tariffavtale

F-5240 Avd. 91 - Jæren

Alderspensjon fra folketrygden

Folketrygden skal fremdeles være det vi skal leve av som pensjonister. OTP skal bare være et supplement.

Underreguleringen av pensjonen må oppføre, pensjonistene skal ikke risikere tapt kjøpekraft på grunn av dette.

Levealderjusteringen av pensjonen slår uheldig ut, denne må evalueres og justeres.

F-5241 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Uførepensjon

Fellesforbundet må arbeide for at de negative virkningene av pensjonsreformen for uføretrygdete ikke bli stående.

F-5242 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Pensjon/AFP

Levealdersjustering må differensieres for spesielle yrkesgrupper som f.eks. skiftarbeidere med dokumenterbar lavere gjennomsnittlig levealder enn gjennomsnittet i samfunnet for øvrig.

Begrunnelse

Den avtalefestede pensjonens opprinnelige formål- å sikre sliterne en verdig avslutning på yrkeskarrieren - kan ivaretas gjennom differensiert beregning av den årlige pensjonen ved tidligpensjonsuttak om levealdersjustering tilpasses den enkelt yrkesgruppens forventede levealder.

F-5243 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Pensjon

Etter omlegginga av folketrygda skal alle i prinsippet kunne gå av fra fylte 62 år, men mange av Fellesforbundets medlemmer har ikke denne reelle muligheten. Dette gjelder først og fremst de som ikke har opptjent nok pensjonsrettigheter, pga deltidsstillinger og ansatte i bedrifter uten AFP.

De første årskullene født mellom 1947 og 1953 kommer godt ut av den nye ordningen, særlig hvis de kan kombinere folketrygd med AFP og har helse til å stå i jobb til 67 år. Dette vil endre seg dramatisk etter hvert som overgangsordningene avvikles og levealderjusteringa og avkortinga ved avgang før 67 år spiser opp store deler av opptjent pensjon. Når overgangsordningene er avviklet vil over 70% av LO's medlemmer som ikke står i jobb til 67 år, oppleve dramatisk pensjonsreduksjon ved avgang på 62 år. Dette vil ramme også de som har hatt full jobb i over 40 år.

Tjenestepensjon (OTP) med innskudd på 2% er dominerende i privat sektor. Disse ordningene er dyre å administrere og ensidig styrt av arbeidsgiver.

Den nye AFP-ordningen, som er endra fra å være en verdighetsgaranti med rett til tidligpensjon uten avkorting av framtidig pensjon, er blitt en livsvarig ytelse, som gir mest til mindretallet som har helse og en jobb de kan bli gamle i. Kriteriene for å bli omfattet av ordningen er i tillegg for strenge og spesielt urettferdig er det at man uforskyldt blir kastet ut av ordningen ved virksomhetsoverføring, konkurs, innskrenkninger, sykdom og uførhet.

- Fellesforbundet må arbeide for etablering av en tilleggspensjonsordning for dem som har behov for å gå av tidlig.
- Fellesforbundet må arbeide for gode pensjonsordninger for alle, som sikrer 2/3 av lønn. Det innebærer at vi vil arbeide for å endre de delene av pensjonsreformen som har negative konsekvenser for arbeidstakerne og omfatter både levealderjustering og indeksering.
- Fellesforbundet må endre AFP-ordningen slik at de som faller ut av ordningen før fylte 62 år får beholde oppspart AFP.
- Fellesforbundet må ikke godta mer enn 20 års opptjening i ny AFP-ordning.
- Fellesforbundet må arbeide for at OTP skal gjelde fra første krone og at en minimumsordning økes til 5 % OTP
- Fellesforbundet må kjempe for forhandlingsrett på OTP

Fellesforbundet må arbeide for at OTP ordningen forvaltes av partene i fellesskap

F-5244 Avd. 730 - Fellesforbundet

Pensjon er ikke bare OTP fra første krone, gi sliterne alderdommen tilbake!

Svært mye fokus har vært rettet mot reform av AFP og OTP fra første krone. Sakene er viktige nok, særlig den førstnevnte. Nedbyggingen av individuell risiko for å miste AFP er derimot ikke i boks, og en stor mulighet gikk delvis tapt under det samordnede oppgjøret i 2018. OTP er mindre viktig, men like fullt er det ent rettferdighetskrav at alle må få opptjening fra første krone. Dette kunne og burde

også ha vært resultatet av hovedforhandlingene i 2018. Likevel er hele ordningen dårlig designet, en gavepakke til finansbransjen, og burde ideelt sett vært lagt om på helt grunnleggende vis.

Fellesforbundet bør bruke mest krefter på de viktigste sakene. Viktigst av alt er Folketrygden. Derfor bør vi også mene noe om hvordan den store pensjonsreformen siden 2001 har påvirket fordelingen mellom fattig og rik, mellom syk og frisk og mellom slitere og universitetsyrker.

Vi organiserer mange av sliterne, og disse har kommet dårlig ut av nær sagt alle grepene som er gjort på pensjon siden reformen ble initiert.

Levealdersjusteringen tar ikke høyde for svært forskjellig forventet levealder, for ikke å snakke om den like ujevne utviklingen i forventet levealder for ulike grupper arbeidstakere. De som ikke henger med i økningen i levealder, ender opp med å "subsidiere" de som er friske nok til å jobbe lenge og leve enda lengre.

Dette kan de fleste av medlemmene våre ikke leve med. Vi er definitivt ikke vinnerne slik denne reformen har endt opp. Dette både kan og bør rettes opp, og her bør Fellesforbundet være en av de viktigste drivkreftene for endring. Dette innebærer at forbundet må kreve omlegging i følgende retning:

- Folketrygdpensjonen må ta hensyn til at ulike grupper har svært ulik levealder (det kan ikke være slik at syke slitere subsidierer friske akademikere)
- Levealdersjustering av pensjon må dermed følge den ulike økningen i forventete levealder (dette lar seg fint gjøre fordi man kjenner til ulike yrkesgruppers forventede levealder)
- Alle år må telle med i AFP, slik at risikoen for den enkelte minker og slik at insentivet for å opprette tariffavtale

F-5245 Avd. 850 - Oslo Grafiske Fagforening

Pensjon

Etter omleggingen av folketrygden skal alle i prinsippet kunne gå av fra fylte 62 år, men mange av Fellesforbundets medlemmer har ikke denne reelle muligheten. Dette gjelder først og fremst de som ikke har opptjent nok pensjonsrettigheter, har deltidsstillinger og er ansatt i bedrifter uten AFP. De første årskullene født mellom 1947 og 1953 kommer godt ut av den nye ordningen, særlig hvis de kan kombinere folketrygd med AFP og har helse til å stå i jobb til 67 år. Dette vil endre seg dramatisk etter hvert som overgangsordningene avvikles og levealdersjusteringen og avkortningen ved avgang før 67 år spiser opp store deler av opptjent pensjon. Når overgangsordningene er avviklet vil over 70 prosent av LOs medlemmer som ikke står i jobb til 67 år, oppleve dramatisk pensjonsreduksjon ved avgang på 62 år. Dette vil ramme også de som har hatt full jobb i over 40 år.

Tjenestepensjon (OTP) med innskudd på 2 prosent er dominerende i privat sektor. Disse ordningene er dyre å administrere og ensidig styrt av arbeidsgiver.

Den nye AFP-ordningen, som er endret fra å være en verdighetsgaranti med rett til tidligpensjon uten avkortning av framtidig pensjon, er blitt en livsvarig ytelse, som gir mest til mindretallet som har helse og en jobb de kan bli gamle i. Kriteriene for å bli omfattet av ordningen er i tillegg for strenge og spesielt urettferdig er det at man uforskyldt blir kastet ut av ordningen ved virksomhetsoverføring, konkurs, innskrenkninger, sykdom og uførhet.

- Fellesforbundet må arbeide for etablering av en tilleggspensjonsordning for dem som har behov for å gå av tidlig.
- Fellesforbundet må arbeide for gode pensjonsordninger for alle, som sikrer 2/3 av lønn. Det innebærer at vi vil arbeide for å endre de delene av pensjonsreformen som har negative konsekvenser for arbeidstakerne og omfatter både levealder justeringa og indekseringa.
- Fellesforbundet må endre AFP-ordningen slik at de som faller ut av ordningen før fylte 62 år får beholde oppspart AFP.
- Fellesforbundet må ikke godta mer enn 20 års opptjening i ny AFP-ordning.
- Fellesforbundet må arbeide for at OTP skal gjelde fra første krone og at en minimumsordning økes til 5 prosent OTP
- Fellesforbundet må kjempe for forhandlingsrett på OTP.

Fellesforbundet må arbeide for at OTP-ordningen forvaltes av partene i fellesskap.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 3, 23, 25 (3), 28, 43, 53, 57, 91, 185 (2), 605, 730 og 850.

Forslagene tar opp tilleggspensjon til de som må gå av tidlig, sikre pensjon på 2/3 av lønn, levealdersjustering og differensiering av denne, aldersgrenser, underregulering av pensjon, uføretrygd og midler som bidrar til at arbeidstaker kan stå lengre.

Det er også en del forslag som omhandler tjenstepensjon og AFP under denne overskriften, likelydende forslag er behandlet under 9.11.2 Tjenstepensjon og 9.11.3 AFP.

Representantskapets vurdering:

En viktig begrunnelse for pensjonsreformen i 2005 var å legge til rette for at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid. For oss betyr det at vi må ha et arbeidsliv og et arbeidsmiljø som gjør det mulig å stå lenger i arbeid uten å slite seg ut. Da folketrygden ble innført i 1967, var det vel 3,5 yrkesaktive for hver alderspensjonist og uføretrygdet. I 2017 hadde dette forholdstallet falt til 2,3. En viktig årsak til endringen er økning i levealder. I 1967 var forventet antall leveår som pensjonist for de som gikk av ved laveste aldersgrense 12 år. I dag forventes det at i 2040 kan det bli 25 år. Altså vel en fordobling.

For å møte utfordringene med stadig økende levealder ble det i forbindelse med pensjonsreformen av 2005 vedtatt at det skulle innføres et prinsipp om levealdersjustering av pensjonene.

Pensjonsopptjening på uttakstidspunktet deles på et tall som er tilnærmet lik forventet gjenstående levealder. Derfor vil det i ny alderspensjon lønne seg å klare å stå lengre i arbeid. Ja, det kan bli en nødvendighet for å få en brukbar pensjon.

Yrkesaktiviteten for de over 50 år er nå den høyeste den har vært i tida etter år 2000, og sannsynligvis den høyeste noensinne. F.eks. økte yrkesaktiviteten etter fylte 50 år med tilnærmet tolv måneder fra 2009 til 2018. Men det er forskjell på avgangsalder når en ser på ulike næringer. For eksempel har ansatte i overnattings- og serveringsvirksomheter en gjennomsnittlig avgangsalder på 61,3 år, mens f.eks. i undervisning var den gjennomsnittlige avgangsalder over to og et halvt år høyere.

Det samme bildet får vi også når vi fordeler avgangsalder på yrker. Arbeidstakere i akademiske yrker har klart høyest gjennomsnittlig avgangsalder. Håndverkere har lavest avgangsalder med over to og halvt år lavere enn i akademiske yrker.

Det er også stor forskjell på levealder mellom utdanningsgrupper. Folk med lengre utdanning lever i gjennomsnitt lengre enn arbeidstakere med kortere utdanning.

De største helseutfordringene blant norske yrkesaktive, både når det gjelder omfang og kostnader i form av redusert helse, sykefravær og uførhet, er muskel- og skjelettlidelser og lettere psykiske lidelser som angst og depresjon. Forekomsten av muskel- og skjelettplager har ikke endret seg de siste 20 årene.

Avd. 3, 25, 57, 91, 185 og 730 har forslag om levealdersjustering og differensiert levealdersjustering. Dersom arbeidsmiljøet for arbeidstakere i tunge manuelle yrker medfører at disse ikke orker å stå lengre for å kompensere for levealdersjusteringen, vil vi kunne oppleve at pensjonsreformen vil forsterke sosiale skjevheter knyttet til forskjell i levealder. Det vil være urimelig om økt levealder blant arbeidstakere med lengre utdanning og lettere arbeid skal medføre endringer som rammer grupper med kortere utdanning og tungt arbeid. Representantskapet innstiller på at forslag om levealdersjustering oversendes det nye forbundsstyret.

Men vi må også se på måter å forbedre mulighetene for at personer i tunge manuelle yrker, «sliterne» kan stå lengre i arbeid for å kompensere for levealdersjusteringen. Avd. 43 har forslag om tilretteleggingsmidler som kan bidra til dette. Representantskapet mener det må igangsettes arbeid for å bedre arbeidsmiljø for arbeidstakere i tunge manuelle yrker, om dette skal skje ved hjelp av tilretteleggingsmidler eller på annen måte er usikkert, men representantskapet innstillinger på at forslaget fra avdeling 43 oversendes det nye forbundsstyret.

Fellesforbundet gikk imot heving av aldersgrensen i arbeidsmiljøloven, vi fikk ikke gjennomslag. Representantskapet tiltrer intensjonen i forslag fra avd. 25 om å gå imot forslag om heving av pensjonsrelaterte aldersgrenser.

Pensjon under opptjening blir regulert med lønnsveksten. Pensjon under utbetaling blir også regulert med lønnsveksten, men deretter redusert med 0,75 prosent. Det ble i pensjonsforliket forventet at dette skulle gi en regulering som

tilsvarer et gjennomsnitt av lønns- og prisstigningen. Men reguleringsmåten har resultert i at pensjonistene de fire siste årene har tapt kjøpekraft og representantskapet tiltrer intensjonen i forslagene fra avd. 25, 28, 53 og 91.

Avd. 23, 605 og 850 har forslag om tilleggspensjoner for de som må gå av tidlig og krav om pensjoner som sikrer to tredeler av lønn. Avd. 185 har forslag om uføretrygd. Representantskapet anser intensjonen i forslagene dekket i LOs handlingsprogram 2017 – 2021:

LO vil:

Arbeide for at samlet pensjon ved 67 års alder skal gi en inntektsdekning på minst to tredeler av lønn.

Det må også gis reell mulighet for å kunne gå av tidligere for de som ikke kan stå i jobb til arbeidslivets slutt.

At utføre skjermes mot levealdersjustering også etter 2018. Tak på samlet uføretrygd, eller antall barn som utøser barnetillegg, må fjernes. Opptjening må skje til 67 år.

For forslag som omhandler tjenstepensjon vises til I-5300 (9.11.2 Tjenstepensjon).

For forslag som omhandler AFP vises til I-5313 (9.11.3 AFP).

I-5246 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene om tilleggspensjoner, nivå på pensjon og uføretrygd fra avd. 23, 605, 850 og 185 anses dekket i LOs handlingsprogram 2017 – 2021.

Forslag fra avd. 43 om tilretteleggingsmidler og forslag som omhandler levealdersjustering fra avd. 3, 25, 57, 91, 185 og 730 oversendes det nye forbundsstyret.

Intensjonen i forslagene fra avd. 25, 28, 53 og 91 som omhandler regulering av pensjon under utbetaling og pensjonsrelaterte aldersgrenser tiltres.

9.11.2 Tjenstepensjoner

F-5247 Avd. 1 - Oslo - Akershus

Forbundet må arbeide med at OTP inneholder bestemmelser om at uførhetsdekning er en del av tjenstepensjon når uførhet oppstår, og ikke bare at det innbetales til fylte 67 år.

Begrunnelse:

Vi skal jo jobbe lengere og bør ha samme rettigheter som en yngre.

F-5248 Avd. 1 - Oslo - Akershus

Fellesforbundet må opprettholde kravet om betalt pensjon fra første krone.

Begrunnelse:

Det er pensjonen vi skal leve av etter et langt arbeidsliv. Det er mange som aldri kommer seg over grensa for OTP og får en betydelig dårligere pensjon enn de som tjener mer og som er på et lønnsnivå over grensa. Det bidrar til at mange må jobbe langt flere år før de har råd til å gå av med pensjon. Disse forskjellene vil bare fortsette å øke og bidrar til et større forskjells-Norge. I dag er det ingen kontroll av OTP-innbetalinger og arbeidstakere kan risikere at arbeidsgivere ikke betaler inn OTP i henhold til utbetalt lønn. I tillegg er pensjon et innviklet men svært viktig tema. Derfor er det helt avgjørende for arbeidstakere at pensjonssystemene blir forenkla slik at man forstår pensjonssystemet.

F-5249 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Obligatorisk tjenstepensjon

Fellesforbundet må jobbe for:

- OTP fra første krone, uansett stillingsprosent og varighet på arbeidet, fra alder 13 til 75år.
- At det må opprettes et offentlig kontroll-utvalg av OTP-innbetalinger
- At det også skal innføres OTP for de som jobber på VTA-tiltak.
- At det opprettes en kollektiv pensjonskasse i privat sektor, eid av partene i fellesskap eller fagbevegelsen alene slik at omkostninger med forvaltning av pensjonsordningen holdes på et minimum.
- At OTP må tariffestest
- At det innføres likebehandling på OTP i 14.12a i Arbeidsmiljøloven, slik at innleide også får OTP.
- At innbetaling til OTP må legges om slik at det fremgår av lønnslippen hva som er innbetalt/skal innbetales i lønnsperioden.

Begrunnelse:

Det er pensjonen vi skal leve av etter et langt arbeidsliv. Det er mange som aldri kommer seg over grensa for OTP og får en betydelig dårligere pensjon enn de som tjener mer og som er på et lønnsnivå over grensa. Det bidrar til at mange må jobbe langt flere år før de har råd til å gå av med pensjon. Disse forskjellene vil bare fortsette å øke og bidrar til et større forskjells-Norge.

I dag er det ingen kontroll av OTP-innbetalinger og arbeidstakere kan risikere at arbeidsgivere ikke betaler inn OTP i henhold til utbetalt lønn. I tillegg er pensjon et innviklet men svært viktig tema. Derfor er det helt avgjørende for arbeidstakere at pensjonssystemene blir forenkla slik at man forstår pensjonssystemet.

I dag er det slik at de som jobber på VTA-tiltak ikke får tjenstepensjon. For noen år siden ble de som jobber på et VTA-tiltak likestilt med ordinære arbeidstakere når det gjaldt lønn, og «bonuslønn» gikk over til vanlig lønn, og med vanlige skatteregler, men tjenstepensjon ble unntatt. Muligens fordi det ikke er krav om å gi pensjon fra første krone. Mange bedrifter har allerede pensjon fra første krone, og det ligger vel også an til at det blir tariffestet/lovfestet i framtiden. Vi må

derfor sørge for at de som jobber på VTA ikke blir hengende på en urettferdig avtale.

Obligatorisk tjeneste pensjon (OTP) må tariffestes og forvaltes gjennom en kollektiv pensjonskasse eid av partene i fellesskap, eller fagbevegelsen alene. En tariffesting innebærer en forsterkning av loven, og en mulighet til å bedre ordningen under lønnsforhandlinger.

Det er altfor mange som har OTP i dag, hvor bedriften ikke innbetaler korrekt beløp, eller ikke innbetaler noe i det hele tatt, vi mener det er behov for en liten omlegging av ordningen, slik at arbeidstakerne får kontroll over at det som faktisk innbetales til ordningen, er korrekt.

Dette kan gjøre ved å få OTP inn på lønnsslippen.

F-5250 Avd. 5 - Fellesforbundet

Tjenestepensjon.

Øke % satsen i OTP.

Begrunnelse:

i dagens verden så lever menneske lenger så da trengs det være pensjon som kan følge levealderen. Selv om vi lever lenger så betyr det ikke at vi kan jobbe lenger etter et langt arbeidsliv og fysiske og psykiske slitasje av det.

F-5251 Avd. 6 - Fellesforbundet

Pensjon

Vi må sikre pensjon fra første krone.

Begrunnelse:

For å kunne oppnå en anstendig og levelig pensjon bør opptjening skje ifra første krone.

F-5252 Avd. 6 - Fellesforbundet

Pensjon fra første krone

Vi må kjempe for offentlig tjenestepensjon (OTP) fra første krone, og ved små stillingsbrøker. Det må også opprettes et offentlig kontroll-utvalg av OTP-innbetalinger.

I tillegg må pensjonssystemet forenkles og formuleres på en lett forståelig måte.

Begrunnelse:

Det er pensjonen vi skal leve av etter et langt arbeidsliv. Det er mange som aldri kommer seg over grensa for OTP og får en betydelig dårligere pensjon enn de som tjener mer og som er på et lønnsnivå over grensa. Det bidrar til at mange må jobbe langt flere år før de har råd til å gå av med pensjon. Disse forskjellene vil bare fortsette å øke og bidrar til et større forskjells-Norge. I dag er det ingen kontroll av OTP-innbetalinger og arbeidstakere kan risikere at arbeidsgivere ikke betaler inn OTP i henhold til utbetalt lønn. I tillegg er pensjon et innviklet men svært viktig tema. Derfor er det helt avgjørende for arbeidstakere at pensjonssystemene blir forenkla slik at man forstår pensjonssystemet.

F-5253 Avd. 6 - Fellesforbundet

Pensjon

Vi må sikre pensjon fra første krone og første dag.

Begrunnelse:

For å kunne oppnå en anstendig og levelig pensjon bør opptjening skje ifra første krone og første dag.

F-5254 Avd. 7 - Vestfold

Vi må kjempe for offentlig tjenestepensjon (OTP) fra første krone uansett stillingsbrøk, fra fylte 13 år. Det må også opprettes et offentlig kontroll-utvalg av OTP-innbetalinger. I tillegg må pensjonssystemet forenkles og formuleres på en lett forståelig måte.

Begrunnelse:

Det er pensjonen vi skal leve av etter et langt arbeidsliv. Det er mange som aldri kommer seg over grensa for OTP og får en betydelig dårligere pensjon enn de som tjener mer og som er på et lønnsnivå over grensa. Det bidrar til at mange må jobbe langt flere år før de har råd til å gå av med pensjon. Disse forskjellene vil bare fortsette å øke og bidrar til et større forskjells-Norge. I dag er det ingen kontroll av OTP-innbetalinger og arbeidstakere kan risikere at arbeidsgivere ikke betaler inn OTP i henhold til utbetalt lønn. I tillegg er pensjon et innviklet men svært viktig tema. Derfor er det helt avgjørende for arbeidstakere at pensjonssystemene blir forenkla slik at man forstår pensjonssystemet.

F-5255 Avd. 8 - Telemark

Vi må kjempe for offentlig tjenestepensjon (OTP) fra første krone, fra fylte 13 år og ved små stillingsbrøker. Det må også opprettes et offentlig kontroll-utvalg av OTP-innbetalinger. I tillegg må pensjonssystemet forenkles og formuleres på en lett forståelig måte.

Begrunnelse:

Det er pensjonen vi skal leve av etter et langt arbeidsliv. Det er mange som aldri kommer seg over grensa for OTP og får en betydelig dårligere pensjon enn de som tjener mer og som er på et lønnsnivå over grensa. Det bidrar til at mange må jobbe langt flere år før de har råd til å gå av med pensjon. Disse forskjellene vil bare fortsette å øke og bidrar til et større forskjells-Norge. I dag er det ingen kontroll av OTP-innbetalinger og arbeidstakere kan risikere at arbeidsgivere ikke betaler inn OTP i henhold til utbetalt lønn. I tillegg er pensjon et innviklet men svært viktig tema. Derfor er det helt avgjørende for arbeidstakere at pensjonssystemene blir forenkla slik at man forstår pensjonssystemet.

F-5256 Avd. 8 - Telemark

Tjenestepensjon må også gjelde for de som jobber på VTA-tiltak.

Begrunnelse:

I dag er det slik at de som jobber på VTA-tiltak ikke får tjenestepensjon. For noen år siden ble de som jobber på et VTA-tiltak likestilt med ordinære arbeidstakere når det gjaldt lønn. «bonuslønn» gikk over til vanlig lønn, og med vanlige skatteregler, men tjenestepensjon ble unntatt. Muligens fordi det ikke er krav om å gi pensjon fra første krone. Mange bedrifter har allerede pensjon fra første krone, og det ligger vel også an til at det blir tariffesta/lovfesta i framtida. Vi må derfor sørge for at de som jobber på VTA ikke blir hengende på en urettferdig avtale.

F-5257 Avd. 12 - Fellesforbundet

Pensjon fra første krone

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar pensjon fra første krone man tjener i arbeidslivet, uavhengig av stillingsprosent og lengde på arbeidsforhold.

Begrunnelse:

Det er stadig flere som jobber på kortere kontrakter og lavere stillingsprosjenter. Det er også stadig flere eksempler der arbeidsgivere har to forskjellige selskaper som lønner samme person og som dermed også unngår å betale ut obligatorisk tjenestepensjon før de har tjent over 1G. Det er primært de lavtlønnede som dermed taper urettmessig mye av sin fremtidige pensjon. Våre medlemmer i hotell- restaurant- og reiselivsbransjen er spesielt utsatt for avkortning av pensjon.

F-5258 Avd. 12 - Fellesforbundet

OTP må inn i Startbank

Fellesforbundet skal jobbe for at opplysninger om Obligatorisk Tjenestepensjon blir tatt inn som et krav for godkjenning i Startbank

Begrunnelse:

Det er påvist at manglende opprettelse av OTP er svært vanlig hos mange små og mellomstore bedrifter i mange bransjer. Dette er konkurransevridende for bedriftene og rammer i stor grad de svakeste arbeidstagerne blant oss. Etter som det fortsatt ikke føres effektivt tilsyn med OTP mener vi Startbank kan være et sted å starte.

F-5259 Avd. 12 - Fellesforbundet

Obligatorisk tjenestepensjon

OTP må inn i den gjeldende A-meldingsordningen på lik linje med lønn, skatt og moms osv.

Pensjonsgrunnlaget må også komme klart frem på lønnslipp, samt hvilket beløp som er innbetalt.

Begrunnelse:

Obligatorisk tjenestepensjon har vært en lovpålagt ordning siden 1. juli 2006. Vi ser at mange bedrifter unnlater å betale inn pensjon på sine ansatte, med de

konsekvenser dette har for den enkelte arbeidstakers fremtidige pensjon. Slik systemet fungerer i dag, så må arbeidstakeren selv påse at arbeidsgiveren faktisk innbetaler den lovpålagte pensjonen på 2%. Dette er en praksis vi må få endret.

Ved å få dette inn i A-meldingsordningen, vil ikke lenger arbeidsgiver ha mulighet for å unnlate å betale inn den lovpålagte pensjonen. Det må også komme klart frem av lønnslipp hvilket beløp som er innbetalt, slik at arbeidstakeren har dokumentasjon på at arbeidsgiver har innbetalt pensjon i henhold til pensjonsgrunnlaget.

F-5260 Avd. 25 - Fellesforbundet

Pensjon fra 1.krone.

Forsette arbeidet med pensjon fra første krone

Begrunnelse:

Denne kampen er fremdeles ikke vunnet. Kampen må fortsette for en rettferdig pensjon.

F-5261 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Pensjon fra første krone

Fellesforbundet skal intensivere og fortsette jobben for at Stortinget vedtar tjenstepensjon/OTP fra første krone man tjener i arbeidslivet, uavhengig av stillingsprosent og lengde på arbeidsforhold.

Begrunnelse:

Det er stadig flere som jobber på kortere kontrakter og lavere stillingsprosjenter. Det er også stadig flere eksempler der arbeidsgivere har to forskjellige selskaper som lønner samme person og som dermed også unngår å betale ut obligatorisk tjenstepensjon før de har tjent over 1G. Det er primært de lavtlønnede som dermed taper urettmessig mye av sin fremtidige pensjon. Våre medlemmer i hotell- restaurant- og reiselivsbransjen er spesielt utsatt for avkortning av pensjon. Dagen ordning subsidierer useriøsitet.

F-5262 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Tjenstepensjon(OTP)

Fellesforbundet må arbeide aktivt for at opptjening av tjenstepensjon skal gjelde fra første

krone, dette må også gjelde VTA.

F-5263 Avd. 50 - Vestfold Nord

Vi må kjempe for offentlig tjenstepensjon (OTP) fra første krone, fra fylte 13 år og ved små stillingsbrøker. Det må også opprettes et offentlig kontroll-utvalg av OTP-innbetalinger. I tillegg må pensjonssystemet forenkles og formuleres på en lett forståelig måte.

Begrunnelse:

Det er pensjonen vi skal leve av etter et langt arbeidsliv. Det er mange som aldri kommer seg over grensa for OTP og får en betydelig dårligere pensjon enn de som tjener mer og som er på et lønnsnivå over grensa. Det bidrar til at mange må jobbe langt flere år før de har råd til å gå av med pensjon. Disse forskjellene vil bare fortsette å øke og bidrar til et større forskjells-Norge. I dag er det ingen kontroll av OTP-innbetalinger og arbeidstakere kan risikere at arbeidsgivere ikke betaler inn OTP i henhold til utbetalt lønn. I tillegg er pensjon et innviklet men svært viktig tema.

Derfor er det helt avgjørende for arbeidstakere at pensjonssystemene blir forenkla slik at man forstår pensjonssystemet.

F-5264 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Obligatorisk tjenstepensjon (otp)

Mange av forbundets og andre LO forbunds medlemmer har i dag kun OTP etter lovens minimum på 2% for lønn mellom 1G og 12G. Etter vår mening er det viktig å styrke den lovbestemte ordningen, spesielt i et lavtlønnsperspektiv. Fellesforbundet må jobbe aktivt for at OTP innskudd betales fra første krone, og at minstenivået økes. Det langsiktige målet må være å jobbe for en ordning tilsvarende det man tilgodeser forbundets egne ansatte.

F-5265 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Pensjon – plikt til å orientere om tilknytning til og innhold i pensjonsordninger
Som følge av endringer i organiseringen av næringslivet er det et økende problem at stadig flere av våre medlemmer i realiteten ikke har mulighet til å kontrollere at bedriftene de jobber for faktisk holder det de lover med tanke på pensjon.

Vi har ved flere anledninger erfart at etter fusjoner- og fisjoner havner noen av medlemmene våre i nyopprettede underbedrifter som ikke er bundet av tariffavtalen vi har tegnet med hovedbedriften. Dermed står disse også utenfor AFP-avtalen og når dette først oppdages kan det dessverre allerede være for sent, da er retten til AFP tapt. I dag har ikke medlemmene våre noe reell mulighet til å kontrollere at de faktisk er ansatt i en bedrift med tariffavtale. I mange tilfeller ser det tvert imot ut til at de er omfattet av tariffavtalen, ettersom alle bedriftene i konsernet har samme organisasjonsnummer i enhetsregisteret, og organisasjonsnummeret fremkommer gjerne på lønnsslippen. Tariffavtalen derimot er registrert på et spesifikt bedriftsnummer i tillegg, og om våre medlemmer er registrert på forskjellige bedriftsnummer i Aa-registeret er det ikke sikkert alle er dekket av tariffavtalen, selv om organisasjonsnummeret er det samme. I praksis er det svært vanskelig for medlemmene og finne ut av hvilket bedriftsnummer de er ansatt på. Avdeling og forbund har heller ikke noe måte å sjekke dette på. Ofte vet ikke en gang daglig leder hvor de ansatte er registrert, da dette ordnes av ulike regnskapskontorer.

Hva angår OTP er det tilsvarende vanskelig å finne ut av om bedriften faktisk betaler inn, hvor meget som betales inn, og hvilket pensjonsselskap det betales inn til. De fleste seriøse selskapene sender ut brev med informasjon om ordningen ca. en gang i året men vi har også medlemmer som aldri får vite noe om hvilken

OTP-ordning de er omfattet av. Det viser seg også ofte vanskelig å finne tak i vilkårene for ordningen, og av og til er det til og med et problem å finne ut av hvilket selskap som administrerer pensjonsordningen.

På bakgrunn av ovenstående mener avdelingen at det må jobbes for at bedriftene pålegges en plikt til å holde arbeidstakerne løpende orientert om de pensjonsordninger som de til enhver tid måtte være omfattet av. Konkret mener vi det må lovfestet at lønsslippene skal inneholde informasjon om hvilket organisasjons- og bedriftsnummer de er registrert på i Aa-registeret, samt at slippen må inneholde informasjon om hvilken OTP-ordning som gjelder, herunder polisenummer og hvilket selskap som administrerer ordningen, og hvor man kan finne vilkårene. Opplysninger om yrkesskadeforsikring bør også gis på lønsslippen, herunder hvilket selskap forsikringen er tegnet hos, samt polisenummer.

I tillegg kan det fordel ordnes slik at denne type opplysninger blir registrert i Altinn slik at hver enkelt arbeidstaker til enhver tid kan logge seg inn og sjekke hvilke ordninger han eller hun er omfattet av.

F-5266 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Pensjon

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass en kollektiv pensjonskasse i privat sektor, som eies og styres av fagbevegelsen, slik at omkostninger med forvaltningen av pensjonsordningen holdes til et minimum.

F-5267 Avd. 91 - Jæren

Forvaltningen av tjenstepensjonsordningene (OTP)

Forvaltningen av tjenstepensjonsordningene (OTP) må inn under kollektive ordninger i LO/FF regi.

F-5268 Avd. 103 - Ringsaker

Reglene om minstekrav til Obligatorisk Tjenstepensjon (OTP) må gjøres gjeldende fra 1. krone.

I dagens ordning kreves det at:

- Du må være fylt 20 år for å få OTP.
- Du må jobbe minst 20 % stilling.
- Du må stå i jobben i 12 måneder.
- Du får bare opptjening for inntekt over 1G

Ordnningen må nå tilpasses folketrygden og Avtalefestet Pensjon (AFP), som begge har rettigheter fra første krone og pensjonsopptjening hele livet.

Prinsippene i pensjonsreformen er at; det skal lønne seg å jobbe, og man skal ha pensjonsopptjening for hele inntekten, hele livet. Dette må også gjelde OTP.

Vi opplever at dagens OTP straffer lavtlønnede, og da spesielt kvinnedominerte yrkesgrupper. Dagens ordning for OTP er definitivt med på å øke forskjellene i samfunnet. Noe vi selvsagt ikke kan akseptere.

Forslag:

Pensjonsreformen skal også gjelde OTP – opptjening fra 1. krone fra dag 1.

F-5269 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland

Det må bli et offentlig ansvar å kreve inn manglende innbetalt OTP.

Slik det er i dag, er det et offentlig ansvar (Finanstilsynet) å kreve at OTP skal etableres, og eventuell trenering av dette blir bøtelagt.

Men det er ingen som tar ansvar for å kreve inn manglende innbetalt OTP, og den enkelte arbeidstaker må da eventuelt ta denne saken selv. Arbeidstilsynet kan heller ikke bistå, da dette ikke er omfattet av deres tilsyn.

F-5270 Avd. 118 - Hardanger Sunnhordland

VTA – Pensjon fra første krone

Når det gjelder pensjon fra første krone er talen klar fra medlemmene i Fellesforbundet Hardanger Sunnhordland på at det skal være pensjon fra første krone, også for arbeidstakere i varig tilrettelagt arbeid (VTA).

En ting er at gapet fra 0 kriner til 1 G er stort for en som ikke har så mye. Det vil også ha stor betydning å kunne tjene opp pensjon fra første krone uansett hvilken jobb man har.

Når vi nå er i 2019 bør dette være obligatorisk sak for alle, også for oss som er i VTA.

Enkelte uføre lever med en stram økonomi og derfor er det like viktig for oss som for vanlige arbeidstakere å få denne retten.

Politikerne har de siste årene holdt kjøpekraften nede for oss uføre og ved pensjon fra første krone vil dette styrke økonomi vår.

Vi har mange vekstbedrifter i Norge som utfører arbeid der vi mener at vi fortjene samme rett som ordinære arbeidstakere. Derfor ønsker vi at Fellesforbundet skal inkludere VTA inn i avtalen om pensjon fra første krone.

Fordi dette handler ikke bare om likeverd men pensjon for den jobben du gjør. Uavhengig av hvilket arbeid du utfører.

Arbeidsgivere er kjent for å holde VTA lønna lav og utnytte arbeidskraften. Derfor er mange opptatt av overtid slik at man kommer opp i 1G og gjerne mer. For oss som har varig tilrettelagt arbeid er pensjon fra første krone svært viktig.

F-5271 Avd. 143 - Helgeland

Obligatorisk tjenstepensjon (otp)

Mange av forbundets og andre LO forbunds medlemmer har i dag kun OTP etter lovens minimum på 2% for lønn mellom 1G og 12G. Etter vår mening er det viktig å styrke den lovbestemte ordningen, spesielt i et lavtlønnsperspektiv.

Fellesforbundet må jobbe aktivt for at OTP innskudd betales fra første krone, og at minstenivået økes. Det langsiktige målet må være å jobbe for en ordning tilsvarende det man tilgodeser forbundets egne ansatte.

F-5272 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

OTP og uførhet

Forbundet må arbeide for at OTP inneholder bestemmelser om at uførhetsdekning er en del av OTP givende inntekt når uførhet oppstår, og ikke bare at det innbetales til fylte 67 år.

F-5273 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Fellesforbundet må arbeide for at pensjonsopptjening fra første krone blir lovfestet og innført i obligatorisk tjenstepensjon og at minste innskuddet økes til 5%.

Begrunnelse:

Fellesforbundet må opprettholde kravet om betalt pensjon fra første krone og økt minsteinnskudd. Pensjon er i dag et viktig tema blant de ansatte og særlig bør de som er på vei inn i arbeidslivet med lave stillinger eller midlertidige stillinger kunne få muligheter til å opparbeide seg pensjonspoeng ettersom det i dag ikke teller.

Kravet bør opprettholdes for å vise partene i trepartssamarbeidet at arbeidstakerne ikke er fornøyde med dagens ordning.

Ett minste innskudd på 2% vil ikke sikre pensjonister en økonomisk trygghet, og vi står i fare for å skape en generasjon med eldre fattige.

F-5274 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

OTP

Fellesforbundet må kreve at innbetalinger til OTP blir mer synlig for arbeidstakerne.

Slik det er i dag er det nærmest umulig for mottaker å kontrollere innbetalingene.

F-5275 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 16.5 –Det gode arbeidslivet

(Nytt kulepunkt): Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar pensjon fra første krone man tjener i arbeidslivet, uavhengig av stillingsprosent og lengde på arbeidsforhold.

Begrunnelse:

Det er stadig flere som jobber på kortere kontrakter og lavere stillingsprosjenter.

Det er også stadig flere eksempler der arbeidsgivere har to forskjellige selskaper som lønner samme person og som dermed også unngår å betale ut obligatorisk tjenstepensjon før de har tjent over 1G. Det er primært de lavtlønnede som dermed taper urettmessig mye av sin fremtidige pensjon. Våre medlemmer i hotell- restaurant- og reiselivsbransjen er spesielt utsatt for avkortning av pensjon.

F-5276 Avd. 266 - Hordaland Hotell og Restaurant

Det gode arbeidslivet

(Nytt kulepunkt): Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar pensjon fra første krone man tjener i arbeidslivet, uavhengig av stillingsprosent og lengde på arbeidsforhold.

Begrunnelse:

Det er stadig flere som jobber på kortere kontrakter og lavere stillingsprosenter. Det er også stadig flere eksempler der arbeidsgivere har to forskjellige selskaper som lønner samme person og som dermed også unngår å betale ut obligatorisk tjenstepensjon før de har tjent over 1G. Det er primært de lavtlønnede som dermed taper urettmessig mye av sin fremtidige pensjon. Våre medlemmer i hotell- restaurant- og reiselivsbransjen er spesielt utsatt for avkortning av pensjon.

F-5277 Avd. 461 - Nordenfjelske Papirarbeiderforening

Forhandlingsrett tjenstepensjon

Tjenstepensjon er en pensjonsordning betalt av arbeidsgiver, i motsetning til Folketrygden som er statlig og finansieres av arbeidstakerne gjennom trygdeavgiften over skatteseddelen, og av arbeidsgiverne gjennom arbeidsgiveravgiften.

Fra 1.7.2006 er alle arbeidsgivere i Norge pålagt å ha en tjenstepensjonsordning (obligatorisk tjenstepensjon) for arbeidstakerne.

Statlige ansatte har allerede i mange år hatt en slik ordning gjennom Statens Pensjonskasse (SPK). Kommunalt ansatte arbeidstakere har også hatt en tjenstepensjonsordning. Mange kommuner kjøper dette gjennom KLP, har pensjonsmidlene plassert i utenlandske selskaper eller har egen pensjonskasse. Alle offentlig ansatte har pensjonsordninger som gjør at arbeidstakerne får en pensjon på 66 prosent av sluttlønnen ved full opptjening (30 år). Pensjonsavgiften er 2 % av lønn (pensjonsgrunnlaget).

Før innføringen av OTP hadde om lag halvparten av arbeidstakerne i privat sektor tjenstepensjonsordning. Disse ordningene var gjennomgående langt mer sjenerøse enn OTP, som er en minimumsordning. Kollektiv pensjon, eller tjenstepensjon, var som oftest ytelsesbasert. Man fastsatte ytelsen i prosent av sluttlønn og premien ble beregnet etter ytelsen.

Opptjeningstiden var gjerne 30 år for full pensjon fra ordningen. De fleste bedrifter med kollektiv pensjon fyller derfor minimumskravet for OTP og fortsetter pensjonsordningen uten endring av ytelsene.

Etter innføringen av OTP er det den innskuddsbaserte versjonen som har fått størst gjennomslagskraft, da denne gir bedre kostnadskontroll for bedriftene. Her bestemmer en premieinnbetalingen, og ytelsen beregnes i henhold til hva som er innbetalt. Ulempen er at den ansatte får dårligere oversikt over hva han faktisk kan forvente i pensjon og at hele risikoen overføres fra arbeidsgiver til den ansatte.

Oppretter et foretak en pensjonsordning med innskuddspensjon skal foretaket etter innskuddsplanen hvert år betale innskudd til alderspensjon for medlemmene. Innskuddet skal minst utgjøre 2 prosent av den lønn mellom 1 og 12 G som det enkelte ansatt mottar fra bedriften i løpet av innskuddsåret.

Begrunnelse

Praksis i dag er at arbeidsgiver til enhver tid kan endre betingelser på tjenestepensjonen. Ansatte vil dermed ha ”den til enhver tid gjeldende ordning” som arbeidsgiver har.

Fellesforbundet skal fortsatt jobbe for at det innføres forhandlingsrett på tjenestepensjon slik at partene kan få til en avtale og sørge for at vi kan finne løsninger kollektivt slik at minst mulig av pensjonen forsvinner hos forvalterne. Dette vil styrke våre medlemmers rettigheter.

Forslag til vedtak

Fellesforbundet skal fortsette arbeidet for at det innføres forhandlingsrett på tjenestepensjon (innskuddspensjon) slik at avtaler om pensjon kan inngås på bedriftene.

Opprette kollektivt forvaltede ordninger som er rimeligere og gir en sikker avkastning. En kollektiv pensjonskasse skal forhindre at store deler av avkastningen av innbetalte pensjonsinnskudd forsvinner som forvaltningshonorarer i de private finansinstitusjonene.

F-5278 Avd. 603 - Oslo Bygningsarbeiderforening

Register for tenestepensjon

Det opprettast eit sentralt, ope og søkbart register med opplysningar om alle føretak som har lovleg tenestepensjon etter Lov om obligatorisk tenestepensjon, Lov om tenestepensjon og Lov om foretakspensjon. I registeret skal opplysningar om type pensjon og tal på tilsette som er tilknytt føretakets pensjonsordning i sanntid vera tilgjengelege.

Grunngjeving:

Tenestepensjon er obligatorisk for alle verksemdar i Noreg. Men det er mange føretak som ikkje betalar inn pensjon for sine tilsette. Dette er ein form av sosial dumping som er vanskeleg å oppdage og fører til ein konkurransefordel for useriøse og kriminelle verksemdar. Dersom opplysningar om føretaket blir opne og søkbare, kan tillitsvalte, innkjøparar og byggherrar sjekke om underentreprenørar og andre har dette i orden før kontrakt blir skrive.

F-5279 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Register for tenestepensjon

Det opprettast eit sentralt, ope og søkbart register med opplysningar om alle føretak som har lovleg tenestepensjon etter Lov om obligatorisk tenestepensjon, Lov om tenestepensjon og Lov om foretakspensjon. I registeret skal opplysningar om type pensjon og tal på tilsette som er tilknytt føretakets pensjonsordning i sanntid vera tilgjengelege.

Grunngjeving:

Tenestepensjon er obligatorisk for alle verksemder i Noreg. Men det er mange føretak som ikkje betaler inn pensjon for sine tilsette. Dette er ein form av sosial dumping som er vanskeleg å oppdage og fører til ein konkurransefordel for useriøse og kriminelle verksemder. Dersom opplysningar om føretaket blir opne og søkbare, kan tillitsvalte, innkjøparar og byggherrar sjekke om underentreprenørar og andre har dette i orden før kontrakt blir skrive.

F-5280 Avd. 614 - Byggfag Drammen - Bærum

Pensjon fra første krone

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar pensjon fra første krone man tjener i arbeidslivet, uavhengig av stillingsprosent og lengde på arbeidsforhold.

Begrunnelse:

Det er stadig flere som jobber på kortere kontrakter og lavere stillingsprosenter. Det er også stadig flere eksempler der arbeidsgivere har to forskjellige selskaper som lønner samme person og som dermed også unngår å betale ut obligatorisk tjenestepensjon før de har tjent over 1G. Det er primært de lavtlønnede som dermed taper urettmessig mye av sin fremtidige pensjon. Våre medlemmer i hotell- restaurant- og reiselivsbransjen er spesielt utsatt for avkortning av pensjon.

F-5281 Avd. 670 - Fellesforbundet

Bedret tjenestepensjon med kollektiv forvaltning

Obligatorisk tjeneste pensjon (OTP) må tariffestest og forvaltes gjennom en kollektiv pensjonskasse eid av partene i fellesskap.

Begrunnelse:

Ansatte i det private næringslivet har hatt krav på OTP siden 2006. OTP kommer i tillegg til folketrygden og administreres av ulike finansinstitusjoner.

OTP må tariffestest. En tariffesting innebærer en forsterkning av loven, og en mulighet til å bedre ordningen under lønnsforhandlinger. Dagens minsteinnskudd på to prosent for inntekten over en G er for lav.

Offentlig sektor har et godt, billig og fleksibelt system som gjør det lett å skifte jobb uten kompliserende regler for overføring eller opptjening av pensjon. Dette må kunne danne mønster for alle tjenestepensjonsordninger både i forhold til form og innhold.

Vi ønsker derfor at det opprettes en kollektiv pensjonskasse i privat sektor, eid av partene i fellesskap. Alle tjenestepensjonene må samordnes, uten at noen taper opptjente rettigheter, dermed vil alle kunne ta tjenestepensjonene med seg uten problemer mellom arbeidsgivere, uavhengig av sektorer. Kollektivt forvaltede ordninger er mye rimeligere og gir en sikker avkastning. En kollektiv pensjonskasse vil forhindre at store deler av avkastningen av innbetalte pensjonsinnskudd forsvinner som forvaltningshonorarer eller i dårlige aksjespekulasjoner i de private finansinstitusjonene.

F-5282 Avd. 670 - Fellesforbundet

Pensjon Fra Første Krone

Vi må kjempe for offentlig tjenstepensjon (OTP) fra første krone, og ved små stillingsbrøker. Det må også opprettes et offentlig kontroll-utvalg av OTP-innbetalinger. I tillegg må pensjonssystemet forenkles og formuleres på en lett forståelig måte.

Begrunnelse:

Det er pensjonen vi skal leve av etter et langt arbeidsliv. Det er mange som aldri kommer seg over grensa for OTP og får en betydelig dårligere pensjon enn de som tjener mer og som er på et lønnsnivå over grensa. Det bidrar til at mange må jobbe langt flere år før de har råd til å gå av med pensjon. Disse forskjellene vil bare fortsette å øke og bidrar til et større forskjells-Norge. I dag er det ingen kontroll av OTP-innbetalinger og arbeidstakere kan risikere at arbeidsgivere ikke betaler inn OTP i henhold til utbetalt lønn. I tillegg er pensjon et innviklet men svært viktig tema. Derfor er det helt avgjørende for arbeidstakere at pensjonssystemene blir forenkla slik at man forstår pensjonssystemet.

F-5283 Avd. 730 - Fellesforbundet

- Innbetaling til OTP må gjelde fra første krone for alle grupper
- OTP bør tariffest, eventuelt også slås sammen med AFP
- Alternativt bør OTP avskaffes og i stedet gå rett inn til opptjening i folketrygden - en langt mer rasjonell og økonomisk forvaltningsform

F-5284 Avd. 747 - Unionen Fagforening

Obligatorisk tjenstepensjon (OTP)

Fellesforbundet skal aktivt jobbe for at OTP innskudd skal betales fra første krone og minstenivå økes.

Begrunnelse:

Mange av Fellesforbundets medlemmer har i dag kun OTP etter lovens minimum på 2 prosent for lønn mellom 1G og 12G. Det er viktig å styrke den lovbestemte ordningen, spesielt i ett lavlønnsperspektiv.

F-5285 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

Pensjon fra første krone

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar pensjon fra første krone man tjener i arbeidslivet, uavhengig av stillingsprosent og lengde på arbeidsforhold.

Begrunnelse:

Det er stadig flere som jobber på kortere kontrakter og lavere stillingsprosjenter. Det er også stadig flere eksempler der arbeidsgivere har to forskjellige selskaper som lønner samme person og som dermed også unngår å betale ut obligatorisk tjenstepensjon før de har tjent over 1G. Det er primært de lavtlønnede som dermed taper urettmessig mye av sin fremtidige pensjon. Våre medlemmer i hotell- restaurant- og reiselivsbransjen er spesielt utsatt for avkortning av pensjon.

F-5286 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

OTP må inn i Startbank

Fellesforbundet skal jobbe for at opplysninger om Obligatorisk Tjenestepensjon blir tatt inn som et krav for godkjenning i Startbank

Begrunnelse:

Det er påvist at manglende opprettelse av OTP er svært vanlig hos mange små og mellomstore bedrifter i mange bransjer. Dette er konkurransevridende for bedriftene og rammer i stor grad de svakeste arbeidstagerne blant oss. Etter som det fortsatt ikke føres effektivt tilsyn med OTP mener vi Startbank kan være et sted å starte.

F-5287 Avd. 762 - Rørleggernes Forening

Obligatorisk tjenestepensjon

OTP må inn i den gjeldende A-meldingsordningen på lik linje med lønn, skatt og moms osv. Pensjonsgrunnlaget må også komme klart frem på lønnslipp, samt hvilket beløp som er innbetalt.

Begrunnelse:

Obligatorisk tjenestepensjon har vært en lovpålagt ordning siden 1. juli 2006. Vi ser at mange bedrifter unnlater å betale inn pensjon på sine ansatte, med de konsekvenser dette har for den enkelte arbeidstakers fremtidige pensjon. Slik systemet fungerer i dag, så må arbeidstakeren selv påse at arbeidsgiveren faktisk innbetaler den lovpålagte pensjonen på 2%. Dette er en praksis vi må få endret.

Ved å få dette inn i A-meldingsordningen, vil ikke lenger arbeidsgiver ha mulighet for å unnlate å betale inn den lovpålagte pensjonen. Det må også komme klart frem av lønnslipp hvilket beløp som er innbetalt, slik at arbeidstakeren har dokumentasjon på at arbeidsgiver har innbetalt pensjon i henhold til pensjonsgrunnlaget.

F-5288 Avd. 764 - Malernes Forening

Pensjon fra første krone

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget vedtar pensjon fra første krone man tjener i arbeidslivet, uavhengig av stillingsprosent og lengde på arbeidsforhold.

Begrunnelse:

Det er stadig flere som jobber på kortere kontrakter og lavere stillingsprosjenter. Det er også stadig flere eksempler der arbeidsgivere har to forskjellige selskaper som lønner samme person og som dermed også unngår å betale ut obligatorisk tjenestepensjon før de har tjent over 1G. Det er primært de lavtlønnede som dermed taper urettmessig mye av sin fremtidige pensjon. Våre medlemmer i hotell- restaurant- og reiselivsbransjen er spesielt utsatt for avkortning av pensjon.

F-5289 Avd. 764 - Malernes Forening

OTP må inn i Startbank

Fellesforbundet skal jobbe for at opplysninger om Obligatorisk Tjenestepensjon blir tatt inn som et krav for godkjenning i Startbank

Begrunnelse:

Det er påvist at manglende opprettelse av OTP er svært vanlig hos mange små og mellomstore bedrifter i mange bransjer. Dette er konkurransevridende for bedriftene og rammer i stor grad de svakeste arbeidstagerne blant oss. Etter som det fortsatt ikke føres effektivt tilsyn med OTP mener vi Startbank kan være et sted å starte.

F-5290 Avd. 764 - Malernes Forening

Obligatorisk tjenestepensjon

OTP må inn i den gjeldende A-meldingsordningen på lik linje med lønn, skatt og moms osv.

Pensjonsgrunnlaget må også komme klart frem på lønnslipp, samt hvilket beløp som er innbetalt.

Begrunnelse:

Obligatorisk tjenestepensjon har vært en lovpålagt ordning siden 1. juli 2006. Vi ser at mange bedrifter unnlater å betale inn pensjon på sine ansatte, med de konsekvenser dette har for den enkelte arbeidstakers fremtidige pensjon. Slik systemet fungerer i dag, så må arbeidstakeren selv påse at arbeidsgiveren faktisk innbetaler den lovpålagte pensjonen på 2%. Dette er en praksis vi må få endret.

Ved å få dette inn i A-meldingsordningen, vil ikke lenger arbeidsgiver ha mulighet for å unnlate å betale inn den lovpålagte pensjonen. Det må også komme klart frem av lønnslipp hvilket beløp som er innbetalt, slik at arbeidstakeren har dokumentasjon på at arbeidsgiver har innbetalt pensjon i henhold til pensjonsgrunnlaget.

F-5291 Avd. 765 – Trondheim

Pensjon fra første krone

Fellesforbundet må jobbe for at Stortinget vedtar pensjon fra første krone man tjener i arbeidslivet, uavhengig av stillingsprosent og lengde på arbeidsforhold.

Begrunnelse:

Det er stadig flere som jobber på kortere kontrakter og lavere stillingsprosenter. Det er også stadig flere eksempler der arbeidsgivere har to forskjellige selskaper som lønner samme person, og som dermed også unngår å betale ut obligatorisk tjenestepensjon før de har tjent over 1G. Det er primært de lavtlønnede som dermed taper urettmessig mye av sin fremtidige pensjon. Våre medlemmer i hotell- restaurant- og reiselivsbransjen er spesielt utsatt for avkortning av pensjon.

F-5292 Avd. 765 – Trondheim

Obligatorisk tjenestepensjon

OTP må inn i den gjeldende A-meldingsordningen på lik linje med lønn, skatt og moms osv. Pensjonsgrunnlaget må også komme klart frem på lønnslipp, samt hvilket beløp som er innbetalt.

Begrunnelse:

Obligatorisk tjenestepensjon har vært en lovpålagt ordning siden 1. juli 2006. Vi ser at mange bedrifter unnlater å betale inn pensjon på sine ansatte, med de konsekvenser dette har for den enkelte arbeidstakers fremtidige pensjon. Slik systemet fungerer i dag, så må arbeidstakeren selv påse at arbeidsgiveren faktisk innbetaler den lovpålagte pensjonen på 2%. Dette er en praksis vi må få endret.

Ved å få dette inn i A-meldingsordningen, vil ikke lenger arbeidsgiver ha mulighet for å unnlate å betale inn den lovpålagte pensjonen. Det må også komme klart frem av lønnslipp hvilket beløp som er innbetalt, slik at arbeidstakeren har dokumentasjon på at arbeidsgiver har innbetalt pensjon i henhold til pensjonsgrunnlaget.

F-5293 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Pensjon fra første krone

Fellesforbundet må jobbe for at Stortinget vedtar pensjon fra første krone man tjener i arbeidslivet, uavhengig av stillingsprosent og lengde på arbeidsforhold.

Begrunnelse:

Det er stadig flere som jobber på kortere kontrakter og lavere stillingsprosjenter. Det er også stadig flere eksempler der arbeidsgivere har to forskjellige selskaper som lønner samme person, og som dermed også unngår å betale ut obligatorisk tjenestepensjon før de har tjent over 1G. Det er primært de lavtlønnede som dermed taper urettmessig mye av sin fremtidige pensjon. Våre medlemmer i hotell- restaurant- og reiselivsbransjen er spesielt utsatt for avkortning av pensjon.

F-5294 Avd. 768 - Trondheim Bygning

Obligatorisk tjenestepensjon

OTP må inn i den gjeldende A-meldingsordningen på lik linje med lønn, skatt og moms osv.

Pensjonsgrunnlaget må også komme klart frem på lønnslipp, samt hvilket beløp som er innbetalt.

Begrunnelse:

Obligatorisk tjenestepensjon har vært en lovpålagt ordning siden 1. juli 2006. Vi ser at mange bedrifter unnlater å betale inn pensjon på sine ansatte, med de konsekvenser dette har for den enkelte arbeidstakers fremtidige pensjon. Slik systemet fungerer i dag, så må arbeidstakeren selv påse at arbeidsgiveren faktisk innbetaler den lovpålagte pensjonen på 2%. Dette er en praksis vi må få endret.

Ved å få dette inn i A-meldingsordningen, vil ikke lenger arbeidsgiver ha mulighet for å unnlate å betale inn den lovpålagte pensjonen. Det må også komme

klart frem av lønnslipp hvilket beløp som er innbetalt, slik at arbeidstakeren har dokumentasjon på at arbeidsgiver har innbetalt pensjon i henhold til pensjonsgrunnlaget.

F-5295 Avd. 851 - Østfold Fagforening
Obligatorisk tjenstepensjon må tariffest

Obligatorisk tjeneste pensjon (OTP) må tariffestes og forvaltes gjennom en kollektiv pensjonskasse eid av partene i fellesskap, eller fagbevegelsen alene.

Begrunnelse:

OTP må tariffestes. En tariffesting innebærer en forsterkning av loven, og en mulighet til å bedre ordningen under lønnsforhandlinger.

F-5296 Avd. 851 - Østfold Fagforening

OTP og rettigheten til innbetalt premie.

Fellesforbundet skal jobbe for at den enkelte får den innbetalte premien med seg fra første krone. OTP premien skal betales av all lønn, og komme arbeidstager til gode.

Begrunnelse:

Det kan ikke lenger være slik at du som lønnstager ikke får med deg den premien som arbeidsgiver har innbetalt, dersom du er ansatt under ett år, eller har en liten stillingsbrøk.

Mange arbeidstagere blir pensjonstapere på denne måten. Det er også en uting at dersom man skifter jobb flere ganger får man en rekke fripoliser som resultat.

F-5297 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Innbetaling av OTP – Oversikt og kontroll for arbeidstaker

Innbetaling til OTP må legges om slik at det fremgår av lønnslippen hva som er innbetalt / skal innbetales i lønnsperioden.

Begrunnelse:

Det er alt for mange som har OTP avtale, hvor bedriften ikke innbetaler korrekt beløp, eller ikke innbetaler noe i det hele tatt.

En slik omlegging vil bidra til at arbeidstakerne for kontroll over at det faktisk innbetales til ordningen.

Det er ingen skikkelige ordninger eller tilsyn med at OTP faktisk innbetales i dag. Det blir bare sjekket at det er opprettet en OTP avtale ved virksomheten. Når det gjelder innbetalinger til ordningen er det ingen kontroll.

F-5298 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Register for tjenestepensjon

Det opprettes et sentralt, åpent og søkbart register med opplysninger om alle foretak som har lovlig tjenestepensjon etter Lov om obligatorisk tjenestepensjon, Lov om tjenestepensjon og Lov om foretakspensjon. I registeret skal opplysninger om type pensjon og tall på ansatte som er tilknyttet foretakets pensjonsordning i sanntid være tilgjengelig.

Begrunnelse:

Tjenestepensjon er obligatorisk for alle virksomheter i Norge. Men det er mange foretak som ikke betaler inn pensjon for sine ansatte. Dette er en form for sosial dumping som er vanskelig å oppdage og fører til en konkurransefordel for useriøse og kriminelle virksomheter. Dersom opplysninger om foretaket blir åpne og søkbare, kan tillitsvalgte, innkjøpere og byggherrer sjekke om underentreprenører og andre har dette i orden før kontrakt blir skrevet.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5299 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å få tariffestede pensjonsordninger i alle våre avtaler

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 1 (2), 2, 5, 6 (3), 7, 8 (2), 12 (3), 25, 28, 44, 50, 53 (2), 57, 91, 103, 118 (2), 143, 185 (3), 266, 461, 250, 603, 605, 614, 670 (2), 730, 747, 762 (3), 764 (3), 765 (2), 768 (2), 851 (4) og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Det er forslag om uføredekning i tjenestepensjoner, obligatorisk tjenestepensjon (OTP) fra 1. krone, 1. dag og små stillingsbrøker, kontrollutvalg, OTP i VTA, kollektive pensjonskasser, tariffesting av tjenestepensjoner, OTP og innleide, pensjonsinnbetalinger skal vises på lønnslippen, øke satsene i OTP, forenkling, oversikt over bedrifter med OTP i Startbank, register over bedrifter med OTP; OTP til A-melding, innkreving

Representantskapets vurdering:

Forbundsledelsen har arbeidet mye med tjenestepensjoner i landsmøteperioden, blant annet med utgangspunkt i uttalelsen "Trygghet og forutsigbarhet i hverdagen" fra landsmøtet 2015 hvor landsmøtet blant annet uttalte:

Landsmøtet er opptatt av at arbeidstakere i framtida kun skal ha én pensjonskonto og at det skal bli enklere og mer synlig å få oversikt over innbetalinger og oppspart pensjonskapital. Disse spørsmålene må være en del av partenes tjenestepensjonsutredning fram mot tariffoppgjøret 2016.

I tariffoppgjøret 2014 ble Fellesforbundet og Norsk Industri enige om å utrede ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte. Og den enkelte arbeidstakers mulighet til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon.

I januar 2016 la Fellesforbundet og Norsk Industri fram resultatet av arbeidet. Partene var enige om å fremme forslag om at arbeidstaker skulle kunne opprette en personlig pensjonskonto, gis rett til å velge leverandør og innbetale til egen pensjon. Formålet var blant annet å ivareta pensjonsopptjening ved jobbskifte. Med få unntak var resten av LO-familien sterkt uenige i forslagene. Dette førte til en heftig pensjonsdebatt og debatt om oppgjørsform. Men Fellesforbundet fikk tillit, og det ble forbundsvist oppgjør. I oppgjøret krevde vi, i tillegg til forhandlingsrett, pensjon fra første krone, for små stillingsbrøker, fra 13 år og korte ansettelsesforhold.

Partene, Norsk Industri og Fellesforbundet, ble ikke enige, men riksmekleren sendte brev til statsminister Erna Solberg. Statsministeren lovet å «utrede behovet for å gjøre tilpasninger i lov- og regelverket for tjeneste-pensjon i privat sektor.» På bakgrunn av dette ble det nedsatt en arbeidsgruppe som i desember 2016 la fram utredningen «Egen pensjonskonto og andre tilpasninger i privat tjenestepensjon».

I løpet av 2017 og 2018 ble rapporten sendt på høring og regjeringen la fram lovforslag. 2. april 2019 vedtok Stortinget endringer i lov om obligatorisk tjenestepensjon som gir oss pensjonskontoen og mulighet til selv å velge leverandør.

I tillegg vedtok Stortinget å oppheve regelen om at arbeidstaker må ha vært ansatt i minst 12 måneder for å få med seg opptjent pensjonskapital. De delene av forslagene fra avd. 2, 6, 12, 28, 103, 266, 250, 614, 762, 764, 765, 768 og 851 - som omhandler pensjonsopptjening uansett lengde på arbeidsforholdet, er derfor innfridd.

Som et resultat av at arbeidstaker nå vil få mulighet til å velge egen leverandør har LO startet en prosess med sikte på å avklare vilkårene for og opprettelsen av en LO-favor innskuddspensjon. Forbundsledelsen følger opp dette arbeidet og intensjonen i forslagene fra avdeling 2, 57, 91, 851 om kollektiv pensjonskasse eid av fagbevegelsen tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

I 2018 var det samordnet oppgjør. I sin tariffpolitiske uttalelse før tariffoppgjøret 2018 vedtok LOs representantskap blant annet:

LO krever en pensjonsopptjening fra første krone, for alle stillingsandeler og fra 13 år.

LO nådde ikke fram med kravet.

Men, i april 2018 fremmet representanter fra AP og SV forslag som blant annet inneholdt forslag til lovendring som skal sikre:

- pensjonsopptjening starter fra første krone man får i lønn.
- det gis medlemskap i pensjonsordning også for lavere stillingsandeler enn 20 prosent.
- det gis medlemskap i pensjonsordning også for arbeidstaker under 20 år.

Etter behandling i finanskomiteen ble forslaget sendt Stortinget for behandling. Det er ikke politisk flertall i dagens Storting for å gjøre disse endringene, og Stortinget vedtok:

Stortinget ber regjeringen sette ned et partssammensatt utvalg for å vurdere pensjon fra første krone.

Fellesforbundet kan ikke se at det er behov for en utredning. Forholdet ble godt utredet i "Egen pensjonskonto og andre tilpasninger i privat tjenstepensjon". Arbeidsgiversiden er i mot forslagene til endringer, stortingsflertallet er i mot, noe som trolig ikke vil endre seg med enda en utredning. Men Fellesforbundet må fortsatt arbeid for at å få innridd kravene, og representantskapet tiltrer intensjonen i forslag fra avd. 1, 2, 6, 7, 8, 12, 25, 28, 44, 50, 53, 103, 185, 143, 250, 266, 614, 670, 730, 747, 762, 764, 765, 768 og 851, som omhandler pensjonsopptjening fra første krone, for alle stillingsandeler og fra 13 år.

Arbeidstakere kan i dag gå inn på Norsk Pensjon å få en samlet oversikt over sin tjenstepensjonsopptjening både aktive, fripoliser, pensjonskapitalbevis og pensjonsbevis. Men dette er lite kjent og benyttes i liten grad.

Regelverket i pensjonsordningene kan for mange arbeidstakere fremstå som vanskelig, kronglete og lite tilgjengelig. Det er nesten umulig for arbeidstaker å kontrollere at arbeidsgiver faktisk innbetaler, hva arbeidsgiver innbetaler og om det arbeidsgiver innbetaler faktisk er korrekt.

Representantskapet tiltrer intensjonen i forslag fra avd. 2, 6, 7, 8, 12, 50, 53, 185, 670, 762, 764, 765, 768 og 851 som alle tar opp problemstillinger rundt vanskelig regelverk og arbeidstakers mulighet til å føre kontroll med sin tjenstepensjonsopptjening og arbeidsgivers innbetalinger. Avd. 53 foreslår også at opplysninger om yrkesskadeforsikring bør gis på lønnslippen.

Lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) trådte i kraft 1. januar 2016. De fleste arbeidsgivere har etter loven plikt til å opprette tjenstepensjon for sine ansatte, også bedrifter som leier ut. Men, ikke alle arbeidsgivere oppretter tjenstepensjons-ordninger. Det er vanskelig å kontrollere om bedriften har opprettet ordning. Seriøse bedrifter oppretter tjenstepensjon for sine ansatte, men mange useriøse slipper unna og får med det et konkurransefortrinn. Etter lovens § 2, punkt 4 er det Finanstilsynet som har påseansvar:

Finanstilsynet kan avgjøre ved enkeltvedtak om et foretak omfattes av loven her, og om foretaket har pensjonsordning som oppfyller kravene i loven her

Finanstilsynet kan pålegge foretak å opprette pensjonsordning, men de kan ikke kreve inn manglende innbetalinger.

Etter forslag fra Arbeiderpartiet, Senterpartiet og Sosialistisk Venstreparti vedtok Stortinget i april 2018:

Stortinget ber regjeringen vurdere å etablere en tilsynsordning med tilhørende sanksjoner, som skal sikre at bedriftene følger opp den lovbestemte plikten til å opprette og beholde obligatorisk tjenstepensjon for sine ansatte.

Representantskapet mener en slik tilsynsordning både må kontrollere at bedriftene har opprettet ordning, at de betaler inn til ordningen, og de må kunne gi bistand til innkreving fra bedrifter som har unnlatt å opprette ordning.

Forslag fra avd. 2, 6, 7, 8, 12, 50, 118, 603, 605, 670, 762, 764, 765, 768 og 851, som omfatter forslag om kontrollutvalg for innbetalinger, innkreving av manglende innbetalinger, opplysninger om OTP inn i Startbank, register over bedrifter som har opprettet ordning og registrering av innbetalinger som en del av A-melding oversendes det nye forbundsstyret.

Forbundets medlemmer i VTA-bedrifter er i dag ikke omfattet av OTP. VTA-tiltaket er for personer som mottar full uføretrygd, lønnen for våre medlemmer på VTA overstiger sjelden 1 G. Men selv om loven endres, slik at arbeidsgiver blir pliktig å innbetale fra første krone, vil ikke arbeidsgiver være pliktig å opprette tjenstepensjon for tiltaksdeltakere. Fordi tiltaksdeltakerne har full uføretrygd har de ikke krav på å bli opptatt i en tjenstepensjonsordning. Men på spørsmål uttaler Finanstilsynet at:

Det er adgang til å fastsette i regelverket at også arbeidstakere som ikke er arbeidsføre kan tas opp som medlemmer.

Representantskapet tiltrer intensjonen i forslag fra avd. 2, 8, 44 og 118 om innføring av OTP for de som arbeider i VTA-tiltaket.

Forslag fra avd. 2, 461, 185, 730, 851 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark om tariffesting av tjenstepensjoner, forslag fra avd. 5, 53, 185, 143, 747 om øking av minstenivået (2 % inntil 12G) i OTP, forslag fra avd. 1, 185 om uføredekning i OTP og forslag fra avd. 2, 670, 851 om kollektiv pensjonskasse eid av partene oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2020.

I-5300 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

De delene av forslagene fra avd. 2, 6, 12, 28, 103, 266, 250, 614, 762, 764, 765, 768 og 851 som omhandler pensjonsopptjening uansett lengde på arbeidsforholdet er innfridd.

Forslag om kollektiv pensjonskasse eid av fagbevegelsen følges opp i forbundsledelsens daglige arbeid.

Forslag om kontrollutvalg for innbetalinger, innkreving av manglende innbetalinger, opplysninger om OTP inn i Startbank, register over bedrifter som har opprettet ordning og registrering av innbetalinger som en del av A-melding oversendes det nye forbundsstyret.

Intensjonen i forslagene som omhandler pensjonsopptjening fra første krone, for alle stillingsandeler og fra 13 år, forslagene om innføringa av OTP for de som arbeider i VTA-tiltaket og forslagene som tar opp problemstillinger rundt vanskelig regelverk og arbeidstakers mulighet til å føre kontroll med sin tjenstepensjonsopptjening og arbeidsgivers innbetalinger, tiltres.

Forslag om tariffesting av tjenestepensjoner, forslag om øking av minstenivået (2 % inntil 12G) i OTP, forslag om uføredekning i OTP og forslag om kollektiv pensjonskasse eid av partene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

9.11.3 AFP

F-5301 Avd. 1 - Oslo – Akershus

AFP, med minimum dagens ytelser. Fellesforbundet må arbeide for at nåværende AFP-ordning som er blitt en tilleggspensjon, tilbakeføres som tidligpensjon. I tillegg må vi få på plass folketrygd og tjenestepensjoner uten levealdersjustering. Opparbeidet AFP rettigheter må følge arbeidstaker til pensjon.

Fellesforbundet bør arbeide for at alle år i bedrift med overenskomst gjør seg gjeldende som et tillegg til AFP ordningen. Slik vil det bli mer attraktivt for ansatte og sikre seg overenskomster i bedrifter de jobber også som yngre da dette blir en opptjening slik som annen pensjon.

F-5302 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

AFP – For sliterne i arbeidslivet og mulighet for planlegging av pensjonisttilværelsen.

Fellesforbundet må jobbe for at arbeidstakere som har 30 års medlemskap i AFP-ordningen, er sikret AFP hvis virksomheten går konkurs, opphører, flagger ut hele eller deler av selskapet, eller faller utenfor dagens kriterier ved egen sykdom. Arbeidstakere som fyller 62 år innen 52 uker etter at konkurs er åpnet, eller virksomheten bringes til opphør sikres AFP så langt andre kriterier er oppfylt.

Begrunnelse:

Vi opplever at mange arbeidstakere går glipp av AFP på grunn av virksomheten går konkurs eller opphører kort tid før fylte 62 år. Et annet forhold som også ekskluderer fra AFP er sykdom utover 52 uker, og at en er utenfor ordningen mer enn 26 uker av andre årsaker.

Dette fører til at arbeidstakere har svært liten mulighet til sjøl å ha kontroll over om de kan oppfylle kriteriene til å få AFP. Forslaget er ment å gi arbeidstaker større mulighet til å kunne planlegge sin pensjonisttilværelse og økonomi.

F-5303 Avd. 6 - Fellesforbundet

Pensjon

Forbundet skal jobbe for å sikre at man beholder sin pensjonsinntjening for den tiden som man har betalt inn til ordningen.

Begrunnelse:

Det er urettferdig at man skal miste hele sin pensjonsinntjeningen etter mange år i arbeid, dersom du er uheldig og mister jobben rett før man kan gå av med pensjon.

F-5304 Avd. 7 - Vestfold

AFP:

Fellesforbundet må jobbe for at AFP reglene endre slik at man ikke mister retten til AFP når man ufrivillig mister jobben.

Begrunnelse:

Det er urettferdig at man mister retten til AFP. Hvis bedriften går konkurs eller blir flyttet og man har jobbet i kanskje 30/35 år og betalt inn til ordningen i alle disse årene. Det er ikke lett å få ny jobb når man er for eksempel 60-61 år gammel.

F-5305 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

AFP

Bedrifter må ikke få mulighet til å melde inn alle ansatte, hele AS-et, til fellesordningen der hvor det kun er tariffavtale og medlemmer knyttet til en underavdeling.

Begrunnelse:

Viser til regelverk LO/NHO ordningene som sier:

3) Er tariffavtalen gjort gjeldende bare for avgrensede deler av foretaket, jfr. annet ledd, kan foretaket og den arbeidsgiver org. som foretaket er medlem av, avtale at alle arbeidstakere er integrert operasjonelt eller administrativt, eller tungtveiende lønns- og personalpolitiske forhold tilsier at alle arbeidstakere i foretaket er omfattet av Fellesordningen, og enheter hvor tariffavtale er gjort gjeldende utgjør en vesentlig del av antall ansatte i foretaket.

Denne bestemmelsen er med på å undergrave et organisert arbeidsliv og tariffavtalen - til og med signert og godkjent av LO og NHO!

Vi opplever at bedrifter med tariffavtale kun i en underavdeling får anledning til å melde inn alle ansatte (også uorganiserte)

F-5306 Avd. 43 - Øvre Buskerud Fagforening

Styrking av AFP

Fellesforbundet må gå i front for å sikre at deltidsuføre kan kombinere ufør og AFP.

Begrunnelse:

Det er rett og slett helt uakseptabelt at deltidsuføre i sliteyrker må stå i jobb til de er 67 år mens friske arbeidere kan gå av på 62 år. Det er ikke lov etter dagens ordning og kombinere Ufør og AFP.

F-5307 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fellesforbundet skal jobbe aktivt for å styrke og forbedre AFP ordningen.

Begrunnelse:

Pensjon vil bli viktigere og viktigere i årene som kommer, AFP er med på å gjøre medlemskap i fagforening mer attraktivt.

F-5308 Avd. 103 - Ringsaker

Styrke AFP

AFP er en opparbeidet rettighet som vi alltid må kjempe for å beholde. Det er likevel ikke slik at denne ordningen slår ut spesielt rettferdig for fagorganiserte. Man kan ha vært fagorganisert i 40 år, for så å oppleve at man uforskyldt mister jobben. I en alder av 58-61 år, er man dermed prisgitt at man klarer å skaffe seg nytt arbeid innenfor en bedrift med tariffavtale. Lykkes en ikke med det, ryker hele ordninga for vedkommende, og en fra før moderat/ lav pensjon blir enda dårligere.

Med bakgrunn i dette, vil Fellesforbundet avd 103 Ringsaker fremme følgende forslag;

1. Prinsipielt mener Fellesforbundet avd 103 Ringsaker at Pensjon i sin helhet skal være folketrygdfinansiert. Det er ikke riktig eller rettferdig at det er tilfeldigheter som skal avgjøre folks pensjon. Det er heller ikke riktig at Pensjon skal være delprivatisert. De eneste som tjener på dette, er forsikringsselskapene.
2. Subsidiært må Fagbevegelsen ta eierskap til disse private løsningene og – pensjonsfondene selv, for på denne måten å sikre at dette forvaltes til beste for alle fagorganiserte.
3. De tillitsvalgte må få innsynsrett og forhandlingsrett vedr endringer i bedriftens tjenestepensjoner som omfatter ansatte innenfor Fellesforbundets overenskomster. Dagens drøftelsesrett er ikke tilstrekkelig, og det må jobbes for å endre dette.
4. AFP rettighetsfestes for fagorganiserte, slik at alle medlemmer sikres AFP-rettigheter, også hvis de mister arbeidet før de er fylt 62 år, og således har rett på AFP på ordinær måte.
Folk som ikke er fagorganiserte, skal ikke kunne henge på som gratispassasjerer til fagorganisertes opparbeidede rettigheter. AFP må knyttes til medlemskap i fagforbund, og ikke kun til bedrift med tariffavtale. Dette vil også gjøre medlemskapet langt viktigere, og mer gullkantet.
5. Fagorganiserte på ordning med AFP må sikres en form for opptjening, på linje med Folketrygden. Setter en f.eks. krav til opptjeningstid for fulle rettigheter i AFP, sikres en tilsvarende en rettighet i AFP som er umistelig, uavhengig av om man er inne på en bedrift med tariffavtale eller ei på uttakstidspunktet.

F-5309 Avd. 108 - Innherred Fagforening

Ny AFP for de som mister sin rett før 62 år

Fellesforbundet støtter prinsippet om at alle skal være sikret den AFP-opptjening de har i tariffbundne bedrifter. Det må være sikret sjøl om de er sykemeldt, arbeidsledige, på arbeidsavklaring eller ufør og ikke kommer seg i arbeid ved fylte 62 år.

Fellesforbundet kan ikke godta at dette skal skje ved at andre av våre medlemmer som i dagens ordning får full AFP skal få sin AFP redusert.

Begrunnelse:

Ved tariffoppgjøret i 2018 ble det inngått en avtale om en felles utredning av en helt ny AFP-ordning. Denne felles utredningen skal munne ut i et konkret forslag som skal til uravstemning.

Det vi ikke kan godta er at verken arbeidsgiver eller stat skal bidra med ei krone. Hver krone som skal gis de som i dag faller ut av ordningen før 62 år skal tas fra de som i dag får full AFP. Det beste ved tariffoppgjøret i 2018 var at vi fikk et tillegg for de som må gi seg helt i arbeidslivet før 65 år, et slitertillegget. Men det ble finansiert av sluttvederlagsfondet. Vi får aldri en god AFP-ordning om tariffoppgjør bare skal være en omfordeling mellom våre egne medlemmer der arbeidsgiver og stat går helt fri. I tillegg har LO gitt fra seg streikeretten på forslaget.

Forslaget går ut på at mens det i dag holder å være i en AFP-bedrift 7 av de siste 9 år før fylte 62 år, så kreves det i nå full opptjening, trolig 35 til 40 år. Har du halvparten så mange år får du halv AFP. I dagens arbeidsliv med lav organisasjonsgrad i mange yrker vil flere og flere ikke oppnå full AFP med dette forslaget.

Det er heller ikke slik at du er sikret å få din opptjente AFP ved 62 år. Også den nye ordningen er tenkt som en kvalifiseringsordning. Du trenger ikke være i arbeid i en AFP-bedrift, men du må være i arbeid ved 62 år. Det betyr at om du sykemeldt, arbeidsledig, på arbeidsavklaring eller ufør og ikke kommer deg i arbeid ved fylte 62 år så får du ingenting. Og det skjer med mange som mister jobben i 50-årene.

F-5310 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

AFP

Fellesforbundet må arbeide for å sikre AFP i framtiden. Forbundet må også arbeide for å sikre retten til AFP for medlemmer som uforskyldt mister retten til AFP pga. konkurs, sykdom eller bytte av arbeidsgiver.

Alternativene er å innføre samme ordning som ble forhandlet fram i offentlig sektor i tariffoppgjøret 2018. Der settes det av 3% av lønna di i alle år i en AFP-bedrift. Det blir bare utbetalt til de som ikke får vanlig AFP ved 62 år. Her er det ingen krav til at du må være i arbeid ved 62 år, du får det uansett.

F-5311 Avd. 851 - Østfold Fagforening

AFP – For sliterne i arbeidslivet og mulighet for planlegging av pensjonisttilværelsen.

Fellesforbundet må jobbe for at arbeidstakere som har 30 års medlemskap i AFP ordningen, er sikret AFP hvis virksomheten går konkurs eller opphører, eller faller utenfor dagens gjeldene kriterier ved egen sykdom.

Arbeidstakere som fyller 62 år innen 52 uker etter at konkurs er åpnet, eller virksomheten bringes til opphør sikres AFP så langt andre kriterier er oppfylt.

Begrunnelse:

Vi opplever at mange arbeidstakere går glipp av AFP på grunn av virksomheten går konkurs eller opphører kort tid før fylte 62 år. Et annet forhold som også ekskluderer fra AFP er sykdom utover 52 uker, og at en er utenfor ordningen mer enn 26 uker av andre årsaker. Dette fører til at arbeidstakere har svært liten mulighet til sjøl å ha kontroll over om de kan oppfylle kriteriene til å få AFP. Forslaget er ment å gi arbeidstaker større mulighet til å kunne planlegge sin pensjonisttilværelse og økonomi.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5312 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- at AFP skal innarbeides i alle forbundets overenskomster

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 1, 2, 6, 7, 28, 43, 50, 103, 108, 185, 851 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Det er krav om endringer og forbedringer i dagens AFP-ordning, krav om endring i vedtektene knyttet til innmelding og krav om AFP i overenskomster som i dag ikke er omfattet.

Det er også forslag som omhandler tjenstepensjon under denne overskriften, likelydende forslag er behandlet under 9.11.2 Tjenstepensjon.

Representantskapets vurdering:

I sin tariffpolitiske uttalelse før tariffoppgjøret 2018 vedtok LOs representantskap blant annet:

Basert på LO-kongressens vedtak vil LO i tariffoppgjøret 2018 videreutvikle AFP i privat sektor ved tetting av hull for de som faller fra og sikre nivået på ytelsene til sliterne. For å sikre oppslutningen om et organisert arbeidsliv må privat sektors AFP videreføres som avtalefestet ordning.

På bakgrunn av dette ble 2018 et samordnet oppgjør.

LO og NHO klarte ikke å bli enige om endringer i AFP-ordningen i tariffoppgjøret, men de undertegnet en protokoll, i protokollen fremkommer blant annet at mål for ny modell er:

- En ytelse som er knyttet til tid i AFP-bedrift og som med full opptjening i ordningen er på linje med dagens nivå
- Bedriftenes økonomiske kostnad til AFP-ordningen holdes på samme nivå som i dag
- En ordning som blir mer rettferdig og forutsigbar for både arbeidstakere og arbeidsgivere
- Være attraktiv for arbeidstaker og arbeidsgiver og bidra til høy organisasjonsgrad
- Være økonomisk solid over tid
- Støtte opp under pensjonsreformen ved at det skal lønne seg å være i arbeid
- Fungere som del av et helhetlig pensjonssystem og bidra til å fremme mobilitet
- Kjønnsnøytral
- Langt færre vil uforskyldt miste ytelsen selv etter mange år i en AFP-bedrift
- Yngre arbeidstakere vil nyte godt av AFP ordningen
- AFP vil bli mer forutsigbar og gi større trygghet for fremtidig pensjon

De var enige om en ramme for ny AFP-modell

- De som har fylt 62 år og vil kvalifisere til AFP etter gjeldende regler innen ny ordning trer i kraft, blir værende i dagens ordning
- Det må sikres overgangsregler mellom eksisterende og ny ordning
- Ny ordning skal være en kvalifiseringsordning som vil gi en pensjonsytelse beregnet ut fra årene man har hatt i tariffbundet bedrift
- Partene skal i forbindelse med utredningen vurdere om kvalifiseringsordningen på sikt kan erstattes med en opptjeningsordning, og hvordan en eventuell overgang kan gjøres

LO og NHO gjennomfører, i samarbeid med regjeringen, utredningen om mulig omlegging av dagens AFP-ordning.

Partene tar sikte på å legge fram en felles utredning høsten 2019, i god tid før oppgjøret i 2020. Medlemmene skal ta stilling til innholdet i en uravstemning før tariffoppgjøret i 2020.

Når Fellesforbundets landsmøte åpner 11. oktober 2019, er det mulig medlemmene allerede har stemt over en ny fremforhandlet AFP.

Representantskapet finner det derfor ikke riktig å vurdere eller innstille på forslag som omhandler krav til ny AFP-ordning nå.

Som avd. 28 viser til har arbeidsgiverorganisasjonene, gjennom vedtektene for AFP, en eksklusiv rett til å gjøre avtale om at alle arbeidstakere i et foretak skal være omfattet av ordningen, selv om bare deler av foretaket er omfattet av tariffavtale. Representantskapet forventer at det blir utarbeidet nye vedtekter etter omlegging av AFP. Forslaget oversendes det nye forbundsstyret.

Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark har forslag om at AFP skal innarbeides i alle forbundets overenskomster. I tidligere Norsk Transport-

arbeiderforbund er det en overenskomst hvor AFP-bilaget ikke er gjort gjeldende. Dette er Taxioverenskomsten. Forslag om AFP i Taxioverenskomsten oversendes det nye forbundsstyret og vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2020.

For forslag som omhandler tjenestepensjon vises til I-5300 (9.11.2 Tjenestepensjon).

I-5313 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Det innstilles ikke på forslag som omhandler krav til ny AFP-ordning nå.

Forslag fra avd. 28 om å fjerne arbeidsgivers eksklusive mulighet til å melde inn deler av foretak uten tariffavtale oversendes det nye forbundsstyret.

Forslag fra Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark om AFP i Taxioverenskomsten oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

9.12 Sysselsetting og arbeidsmarkedspolitik

F-5314 Avd. 5 - Fellesforbundet Arbeidsmarkedsbedrifter

Fellesforbundet Avdeling 5 ønsker at Fellesforbundet jobber for at AMB bedrifter vil få en mer forutsigbar hverdag og at det skal være mye vanskeligere for bedrifter å kunne ta ut store summer i profitt på velferd.

Begrunnelse:

Bransjen er forutsigbar i forhold til både tiltaksplasser og anbudsregime. I utgangspunktet er AMB bedrifter avhengig av hvem som styrer det politiske landskap, noe som gjør bransjen uforutsigbar i forhold til antall arbeidsplasser fra år til år. Vi ser også at er flere saker på at selskap tar ut betydelige summer i profitt. Dette er etter vår mening politisk styrt gjennom NAV systemet.

F-5315 Avd. 5 - Fellesforbundet Arbeidsmarkedsbedrifter

Åpne opp for at man kan kombinere tiltak i Arbeidsforberedende trening (AFT) med oppstart i læreløp.

Begrunnelse:

Mange trenger tett oppfølging i første tiden i et læreløp, ikke minst trenger ofte bedriftene bistand til å få tilrettelegging til å fungere. Dette vil sikre flere læreplasser for personer med nedsatt funksjonsevne, og mer sysselsetting – fram til Opplæringstiltaket til NAV blir lansert.

F-5316 Avd. 5 - Fellesforbundet

VTA

Vi ber om at Fellesforbundet jobber for at VTA bedrifter fortsatt skal være et spleiselag mellom kommune og stat. Det må jobbes aktivt til at både kommune og stat øker sine tilskudd til VTA bedrifter, slik at de som av naturlige årsaker faller utenom det ordinære arbeidslivet har en meningsfull hverdag og en arbeidsplass å gå til. Politisk bør en også jobbe for at kommune og stat prioriterer bruk av VTA tjenester der dette er mulig.

F-5317 Avd. 7 - Vestfold

Tiltaksplasser.

Fellesforbundet skal aktivt jobbe for og opprettholde de tiltaksplassene som Regjeringen ønsker å konkurranseutsetter. Og samtidig å jobbe for å øke plasser innenfor AMB og VTA.

Begrunnelse:

For våre medlemmer som går fra langtidssyk og over på arbeidsavklaringspenger er tiltaksplassene viktige for å komme tilbake til et ordinært arbeid. Regjeringens målsetting er arbeid til alle og derfor er det særdeles viktig å øke tiltaksplasser og ikke sette de i fare ved konkurranseutsetting.

F-5318 Avd. 25 - Fellesforbundet

Fellesforbundet må arbeide for at det blir innført reisetillskudd via Nav for arbeidsreiser innen VTA (Varig Tillrettelagt Arbeid).

Begrunnelse:

Dette koster kr 25 per tur/50kr t/r i løpet av en måned 1100kr.

Dette er personer med lav timelønn og skal stimulere til arbeid. Slik det er nå forsvinner veldig mye av lønnen på å reise til jobb.

Det fører til at noen ikke har råd til å gå på jobb.

F-5319 Avd. 25 - Fellesforbundet

Fellesforbundet må arbeide for at Forskrift om arbeidsmarkedstiltak (tiltaksforskriften) endres til:

Hovednr. 76 § 12 - Utfyllende regler til Arbeids- og velferdsetatens anvendelse av forskrift om arbeidsmarkedstiltak

Sist endret 22.05.2017, jf. overskriften:

§ 11-4 Tilskuddets størrelse

VTA i skjermet virksomhet

Arbeidstakeren bør som hovedregel kunne arbeide minst 5 timer pr. uke.

Arbeidstakeren har et medansvar for å følge en tilrettelagt kvalifiseringsplan for å utvikle ferdigheter knyttet til arbeidsplassen, og for at overgang til andre tiltak og/eller ordinært arbeidsliv på sikt kan vurderes.

§ 14-8 Driftstilskudd

[Endret 11/16]

NAV gir tilsagn for 6 måneder for antall avtalte plasser.

Antall plasser/brukere kan variere i tilsagnsperioden. NAV skal gi tilleggstilsagn hvis det skal gjennomføres tiltaksplasser utover avtalt ramme i tilsagnsperioden.

Tilskudd utbetales etterskuddsvis iht fast sats per tiltaksdeltaker per måned for perioden fra startdato til avtalt sluttdato.

Omfang av deltakelse for den enkelte tiltaksdeltaker skal framgå av innsøking/bestilling. 20 % eller mer av antall timer som er avtalt som full tid hos den enkelte tiltaksarrangør gir 100 % refusjon, mindre enn 20 % av full tid gir 50 % refusjon av statlig tilskuddssats. Tilskudd utbetales tiltaksarrangør ved sykefravær/annet fravær i avtalt tiltaksperiode. Tilskuddssats for Varig tilrettelagt arbeid i ordinær virksomhet skal utbetales uavkortet. Det vil si at satsen ikke skal reduseres ved redusert stillingsprosent.

Forskrift F11.12.2015 nr 1598 Forskrift om arbeidsmarkedstiltak
(tiltaksforskriften)

§ 14-7. Ansettelsesforhold

Tiltaksdeltakeren skal være fast ansatt i virksomheten.

Arbeidstakeren mottar uførepensjon, og det er derfor et krav at det skal utbetales lønn etter forhandlinger med tillitsvalgte årlig mellom bedrift og tillitsvalgte.

Det er likevel ikke til hinder for at det i en tariffavtale, arbeidsavtalen eller annen avtale kan avtales at det skal utbetales lønn. Arbeidstakeren har lov til å ha en lønn i året på 1g med feriepengar.

F-5320 Avd. 50 - Vestfold Nord

Forslag til uttalelse om VTA-plasser:

Fellesforbundet skal arbeide for at det blir tilrettelagt for flere og stabile arbeidsmarkeds- og VTA plasser. VTA plasser kan ikke erstattes av dagsenter ol.da disse blir å betrakte som rene oppbevaringstiltak og mangler den nødvendige kvaliteten for å kunne tilby disse gruppene en verdig og god hverdag. Gjennom flere år har det blitt færre og færre VTA plasser, i tillegg til at det er færre personer med utviklingshemming som har sysselsetting i arbeidsmarkedstiltak. Forskning viser at de som deltar i et VTA-tiltak i stor grad er fornøyd med tiltaket (Mandal 2008, Gjertsen m.fl. 2014, Reinertsen 2015). Også NAV og tiltaksarrangørene vurderer kvaliteten på tiltaket som god. Positive sider ved tiltaket som trekkes frem er bl.a. det å ha et meningsfylt innhold i hverdagen, oppleve å være til nytte, få benyttet sine ressurser, evner og ferdigheter og å bli inkludert i et sosialt fellesskap.

VTA plassene er blitt mer kommersialisert, der «skjermede virksomheter» både skal være økonomisk produktive og samtidig bidra til kvalifisering for annet arbeid.

Resultatet av slik kommersialisering er økt motivasjon for å beholde de best kvalifiserte deltakerne, økt krav til produktivitet og kvalitet. Fellesforbundets medlemmer i VTA bransjen skal ha mulighet til å utvikle kompetanse og arbeidsevne under veiledning og oppfølging gjennom individuelle planer.

Diagnoser må aldri få være ett argument for å forskjellsbehandle mennesker i en velferdsstat.

Begrunnelse:

Fellesforbundet organiserer og har medlemmer i AMB og VTA bransjen. Det er derfor viktig at Fellesforbundet stiller seg bak disse medlemmene og støtter dem i deres bransje.

Oppsummering:

Det er forslag frå avd. 5 (3), 7, 25 (2) og 50.

Forslaga omhandlar tiltak for ein betre arbeidsmarknadspolitikkk for personar med nedsett arbeidsevne. Forslaga går på fleire tiltaksplassar, på å avgrensa muligheitene for fortjenester for tiltaksarrangørar, rett til å kombinera tiltak med muligheit for å ta fagbrev, at stat og kommune framleis skal ha ansvar for finansiering av tiltaksplassane innanfor Varig tilrettelagt arbeid (VTA), at stat og kommune brukar bedrifter med VTA-tiltak i sine kjøp av varer og tenester, endring av tiltaksforskrifta, nei til kommersialisering av attføringspolitikken.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundet organiserer deltakarar på arbeidarmarknadstiltak for personar med nedsett arbeidsevne. Omfanget har dei seinare åra blitt forringa etter kvart som større delar av denne sektoren er blitt konkurranseutsett og opna opp for andre enn det offentlege og ideelle organisasjonar rett til å driva slike tiltak. Ein større del av tiltaksdeltakarane enn før mottar ikkje løn, og er dermed heller ikkje i same grad som før omfatta av tariffavtale. Likevel er ein viktig del av tiltaka, som Varig tilrettelagt arbeid (VTA) og Arbeidsforberedende trening (AFT) avgrensa til leverandørar som enten er offentleg eigde eller eigde av ideelle som ikkje kan ta ut utbytte og som skal nytta overskot i eiga bedrift til fordel for attføringsarbeidet og deltakarane.

I forbundets prinsippprogram står det i avsnitt 30:

"Retten til arbeid må omfatte alle – også dem som av ulike årsaker ikke fullt ut kan henge med i arbeidslivet", og det står vidare i strekpunkt i avsnitt 33:

- *"For at retten om arbeid til alle skal kunne virkeliggjøres, må arbeidslivets rammebetingelser gi rom for å sysselsette personer med nedsatt arbeidsevne."*

Fellesforbundet har alltid vore opptatt av at personar med nedsett arbeidsevne skal få muligheiter for å delta i arbeidslivet. Denne delen av arbeidsmarknadspolitikken har vore under stadig omlegging etter kvart som utfordringane har endra seg. Vi har stått fast ved det offentlege ansvaret for å sikra tiltak overfor personar med nedsett arbeidsevne, og vi har sagt nei til kommersialisering av attføringstiltak. Tiltaka må avgrensast til godkjende tiltaksarrangørar, som tilskot til ordinære bedrifter og at også NAV kan stå for deler av oppfølging av tiltaksdeltakarar. Dessverre fekk regjeringa Solberg i 2015 tilslutning i Stortinget for å anbudsutsetja mange av tiltaka. Forsking har vist at reforma med anbudsutsetjing har gjort det vanskelegare for dei som står lengst frå arbeidsmarknaden å bli omfatta av tiltak.

Fellesforbundet har arbeidd for at tiltaksomfanget skal aukast. Her har vi fått tilslutning til å auka talet på VTA-plassar som etter Revidert statsbudsjett for 2019 er kome opp i 11 000 tiltaksplassar. Vi har derimot ikkje fått tilslutning til å laga ein konkret opptrappingsplan. Vi har også fått tilslutning til å prioritera tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT) gjennom vedtak i Stortinget. Vi har så langt ikkje fått tilslutning til at deltakarane på dette tiltaket skal vera lønna, slik det var med ein av forløparane til tiltaket, nemleg Kvalifisering i arbeidsmarkedsbedrift (KIA).

Representantskapet sluttar seg dei forslaga som går på at det skal vera mogeleg å kombinera tiltaket Arbeidsforbedende trening (AFT) med oppstart i læreløp, om å auka talet på tiltaksplassar og seia nei til konkurranseutsetjing av tiltaksplassar.

Kva slags bedrifter som kan stå som arrangørar av tiltaka AFT og VTA er avgrensa. Det skal mellom anna ikkje kunne utbetalast utbytte, og overskot i bedrifta skal bli verande i bedrifta og kome attføringsarbeidet og deltakarane til gode. Representantskapet sluttar seg til intensjonen i forslaget frå avd. 5 om å sikra at desse vilkåra blir overhaldne.

Representantskapet sluttar seg til intensjonen i forslaget frå avd. 25 om å gi økonomisk støtte til arbeidsreise for deltakarar på VTA, men ser det likevel som problematisk å innføra eit særleg reisetilskot berre for desse deltakarane. Forslaget må sjåast i samanheng med vilkåra tiltaksdeltakarar elles har i samband med deltaking på arbeidsmarknadstiltak.

Representantskapet sluttar seg også til intensjonen i forslaget frå avd. 25 om at det skal vera mogeleg å gå på VTA-tiltak, sjølv om deltakinga på tiltaket er av mindre omfang. Særleg vil det vera aktuelt for deltakarar som over tid har vore omfatta av tiltaket, og som seinare har fått forverra sin helsetilstand. Representantskapet deler også intensjonen om forbetring i refusjonssatsane. Representantskapet vil likevel understreka at så lenge det er mangel på VTA-plassar, må det vera ei avveging kor raskt ein kan gå fram for å betra vilkåra for eksisterande plassar og det å auka talet på nye. Det primære må vera å sikra enno fleire personar som treng det ein VTA-plass. Representantskapet sluttar seg til intensjonen i forslaget om at tiltaksdeltakarar på VTA skal vera fast tilsett i verksemda, og at det skal utbetalast løn for alle VTA-deltakarar og at ein kan tena inntil 1G pluss feriepengar utan avkorting i trygda.

I-5321 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Sluttar seg til intensjonen i forslaga.

9.13 Stønad ved arbeidsledighet, permittering og sykdom

9.13.1 Permittering

F-5322 Avd. 3 - Agder Fagforening

Permitteringsregelverket

Permitteringsordningen må styrkes, og Fellesforbundet må jobbe for at vi kommer tilbake til 10 lønnsplikt dager for arbeidsgiver, med mulighet for å være permittert i inntil 52 uker.

Begrunnelse:

Det er bra at man justerer regelverket i lavkonjunktur for å motvirke skadevirkningene, men den kraftige innstramningen som er gjort på bakgrunn av bedre tider, har ført til at ordninga nå er så dyr for arbeidsgiverne at permitteringsinstituttet er svekka.

F5323 Avd. 7 - Vestfold

Full lønn under permittering.

Forbundet skal jobbe aktivt for at arbeidstakere får full lønn under permittering.

Begrunnelse:

Når en arbeidstaker uforskyldt blir permittert eller oppsagt mottar han/hun kun 62% av sin inntekt fra NAV. Når vedkommende blir sykemeldt mottar han/hun full lønn under sykdom. Ingen kan noe for at man blir syke heller ikke blir permittert eller usakelig oppsakt.

F-5324 Avd. 9 - Østre Agder

Permitteringer må bli lovregulert og forbeholdt virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven. Det forutsettes videre at det er skrevet enighetsprotokoll. Ansiennitetsprinsippet skal følges dersom annet ikke er skriftlig avtalt.

Begrunnelse:

I mange uorganiserte bedrifter hvor vi har medlemmer blir permittering brukt – etter vårt syn – som en variant av trakassering av våre medlemmer. Vi registrerer at permitteringer gjennomføres i stort omfang uten at ansiennitetsprinsippet blir fulgt selv der det er fullt mulig. Dette blir naturlig nok av våre medlemmer oppfattet som urimelig forskjellsbehandling. I de bedriftene hvor den norske samarbeidsmodellen fungerer fullt ut så virker disse problemene vi beskriver nærmest å ikke være tilstede.

F-5325 Avd. 9 - Østre Agder

Fellesforbundet skal arbeide for at permitteringsperioden økes til 52 uker.

F-5326 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Omstilling/Omskolering

NAV må bistå økonomisk for å dekke kurser til omskulering og kompetanseheving for arbeidsledige. Under permittering eller hvis man mottar arbeidsledighetstrygd må man ikke miste trygde ordningene for å ta kompetanseheving. Dette såg me under oljekrisen på Vestlandet at folk ble arbeidsledige, mottok arbeidsledighetstrygd, men skulle man omskolere seg så skulle man leve av stipend som er umulig for etablerte mennesker å leve av. Slik at omstilling for arbeidsledige ble i realiteten umulig da man ikke hadde penger til å dekke levekostnader viss man skulle ta skole.

F-5327 Avd. 108 - Innherred Fagforening

Permitteringsreglene

Den blå blå regjeringen har igjen svekket permitteringsreglene.

Ved endringer fra 1. januar 2019 øker arbeidsgivers lønnsplikt ved starten av en permittering fra 10 til 15 dager, i tillegg til at lønnsplikten i arbeidsgiverperiode II opphører.

Etter de tidligere reglene hadde arbeidsgiver ved permittering plikt til å betale permitteringslønn i 10 dager (arbeidsgiverperiode I). Deretter var arbeidsgiver fritatt fra lønnsplikt i 30 uker, i løpet av en periode på 18 måneder. Dersom permitteringen vedvarte etter 30 uker, gjeninntrådte arbeidsgivers lønnsplikt etter fritaksperioden i fem dager (arbeidsgiverperiode II). Etter denne perioden var arbeidsgiver fritatt fra lønnsplikten i 19 uker.

Etter de nye endringene har arbeidsgiver plikt til å betale permitteringslønn i 15 dager i arbeidsgiverperiode I, og videre oppheves arbeidsgiverperiode II. Arbeidsgivers fritak fra lønnsplikt reduseres dermed fra maksimalt 49 til 26 uker.

Dette har medført at mange bedrifter velger å si opp folk i stedet for å permittere.

I forhold til industrien er ikke dette nok, vi har i perioder med lavkonjunktur sett at de som regel varer i 52 uker.

Fellesforbundet må jobbe for en lønnsplikt på 3 dager og mulighet for 52 uker permittering i en 18 måneders periode.

F-5328 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Permittering og dagpenger

Folketrygdloven

Fellesforbundet skal arbeide for at (fast) ansatte som permitteres grunnet arbeidsbrist tilstås dagpenger samtidig med at arbeidsgivers lønnspliktsdager utløper.

Begrunnelse

Avvikling av ventedager er avgjørende for at fast ansatte som permitteres tilstås dagpenger umiddelbart etter lønnspliktsdagene utløper, på samme måte som innleide tilstås dagpenger fra første dag ved oppdragsopphør, eller i påvente av ny oppdragstildeling.

F-5329 Avd. 601 - Tømrer og Byggfagforeningen

En bedre permitteringsordning

De tre ventedagene hvor permitterte ikke får lønn må avvikles

Begrunnelse

Hvorfor skal arbeidstakere som blir permittert eller permanent arbeidsledig straffes med å gå ned i lønn med nesten 40 prosent? I tillegg til at de straffes dobbelt med en ventetid på tre dager hvor de ikke får noe. Regjeringen må gjennomgå vilkårene til arbeidsledige med det som målsetting at det lar seg gjøre å leve av dag penger i en overgangsperiode.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5330 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- at rullerende permitteringer skal benyttes dersom de tillitsvalgte krever det

Oppsummering:

Det er forslag frå avd. 3, 7, 9 (2), 57, 108, 185, 601 og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Forslaga omfattar styrking av permitteringsregelverket, full løn under permittering, lovregulering av permitteringsregelverket, ingen ventedagar for arbeidstakar, høve til å ta kompetanseheving under permittering utan avkorting i dagpengar og krav om at det skal nyttast rullerande permittering når tillitsvald krev det.

Representantskapets vurdering:

Høvet til å kunna permittera arbeidstakarar samtidig som arbeidstakarar blir sikra dagpengar under permittering er ei viktig ordning i norsk arbeidsliv. Kor lang lønnspliktperiode det skal vera for arbeidsgjevar, og kor lenge arbeidstakar skal kunna ta imot dagpengar under permittering, må tilpassast situasjonen på arbeidsmarknaden. Slik har også permitteringsinstituttet i stor grad blitt praktisert i Norge over fleire ti-år. Det offentlege må ta eit større ansvar i form av lengre dagpengeperiode når arbeidsmarknaden er slakk med mangel på arbeid, enn i periodar med god tilgang på arbeid. Det er viktig at regelverket legg til rette for å kunna bruka rullerande permittering.

Representantskapet meiner at spennet mellom 26 og 52 veker med rett på dagpengar innanfor ein 18-månaders periode, slik det er brukt dei siste ti-åra, er tilstrekkeleg for å ivareta muligheita for permittering i ulike konjunktursituasjonar. Det er viktig å ha ei permitteringsordning som raskt kan tilpassast ulike konjunktursituasjonar og også situasjonar i enkeltbransjar. Historia viser at kriser i økonomien er ulike, og det tilseier eit fleksibelt regelverk som raskt kan tilpassast situasjonen.

Representantskapet er imot å lovfesta den delen av permitteringsinstituttet som er regulert i hovudavtalar. Vi har lang praksis i Norge for at handtering av permittering skjer mellom partane på den enkelte bedrift med basis tariffavtale.

Representantskapet har forståing for forslaget frå avd. 9 om at høvet til permittering skal avgrensast til bedrifter som er bundne av tariffavtale inngått med fagforeining med innstillingsrett. Representantskapet kan likevel ikkje slutta seg til forslaget. Å avgrensa permitteringsretten til berre slike bedrifter, kan blant anna få som konsekvens at bedrifter utan ein slik avtale i staden brukar meir oppseiingar, underleverandørar og ulovleg innleige. Også for uorganiserte bedrifter gjeld dei ulovfesta reglane om at ansiennitetsprinsippet, med nokre unntak, skal leggjast til grunn for kven som skal permitterast. Utvelginga skal vera sakleg. Dersom dette ikkje er tilfelle, er permitteringa ulovleg. Representantskapet viser også til at dagpengar er ei universell offentleg ordning i Norge. Det vil etter vår meining vera feil å avgrensa retten til dagpengar under permittering til berre å gjelda arbeidstakarar som er dekkja av tariffavtale med innstillingsrett.

Representantskapet deler synet til avd. 57 om at det skal vera høve å kunne ta kompetansehevande tiltak utan å tapa dagpengar. Samtidig må ikkje dagpengar bli ei form for studiefinansiering. Formålet med dagpengar er å sikra inntekt medan ein er arbeidssøkjande. Vi viser her også til omtale av dette under 9.13.2 Dagpenger.

Representantskapet viser til forslag om full løn under permittering. Representantskapet viser her til prinsippprogrammet, avsnitt 107:

"Dagpengene må være på et nivå som står i et rimelig forhold til lønnsinntekten."

Representantskapet er for å heva nivået på dagpengar (sjå kap. 9.13.2), men ikkje opp til 100 prosent av lønsgrunnlaget. Representantskapet er for å fjerna ventedagar i dagpengeordninga.

I-5331 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Sluttar seg ikkje til forslag frå avd. 7 om full løn under permittering, og forslag frå avd. 9 om at høvet til permittering skal avgrensast til bedrifter som er bundne av tariffavtale inngått med fagforeining med innstillingsrett.

Sluttar seg til intensjonen i dei øvrige forslaga.

9.13.2 Dagpenger

F-5332 Avd. 3 - Agder Fagforening

Feriepenger på arbeidsledighetstrygd

Fellesforbundet må jobbe for at arbeidsledighetstrygd igjen skal gi opptjening av feriepenger!

F-5333 Avd. 9 - Østre Agder

Fellesforbundet skal arbeide for at det skal beregnes feriepenger for hele perioden ved ytelser fra NAV eksempelvis sykepenger, dagpenger og arbeidsavklaringspenger.

Begrunnelse:

De som har vært utenfor arbeidslivet i en kortere eller lengre periode har stort sett hatt strevsomme dager på lik linje med oss som har vært i arbeid. De bør derfor få like rettigheter til feriepenger slik at de kan ta en velfortjent pause fra hverdagen. Noen bedrifter stenger helt ned og en må ta ferie i de periodene selv om en ikke har krav på feriepenger. Det betyr at enkelte ansatte må be om sosialhjelp som fører til store problemer for enkeltpersoner som ofte har det vanskelig nok.

F-5334 Avd. 25 - Fellesforbundet

Arbeidsavklarings-/dagpenger under ferie.

Avdeling 25 foreslår at Lov om Folketrygd endres slik at personer som arbeider for arbeidsavklaringspenger får rett til å ta ferie med arbeidsavklarings-/dagpenger.

Begrunnelse:

Mange personer arbeider i flere år under arbeidsavklaring med tanke på å komme ut i lønnet arbeid. De kan ta ferie mens de er under arbeidsavklaring, men har ikke krav på arbeidsavklaring-/dagpenger mens en har ferie. De har derfor ikke råd til ta ferie.

Når de kommer ut i lønnet arbeid må de begynne opptjeningen av feriepenger på lik linje med alle andre. Dette innebærer at de arbeider i mange år før de kan ta ferie med feriepenger. Alle har behov for ferie. Regjeringen vil ha flest mulig ut i arbeid og må legge forholdene til rette slik at dette lettere kan realiseres.

F-5335 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Feriepenger ved arbeidsledighet

Fellesforbundet vil arbeide for at feriepenger for mottakere av arbeidsledighetstrygd gjenninnføres.

Begrunnelse:

Regjeringen Solberg har fratatt de arbeidsledige muligheten for feriepenger. Dette fremstår som usosialt og stigmatiserende, samt at barns levekår vil bli forringet.

F-5336 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Dagpenger og permitteringer

Fra 1.1.2015 fjernet regjeringen ferietillegget for dagpengemottakere, både arbeidsledige og permitterte. Feriepenger er erstatning for lønn i det tidsrommet en har ferie. Arbeidsledige og permitterte, samt deres familie, har også behov for ferie. Dette må derfor reverseres. Da regjeringen fjernet ferietillegget i dagpengeordningen hevdet den at dette ville bidra til å motivere til arbeid. Reduksjon i ytelser motiverer ingen til arbeid, men noen vil bli tvunget til arbeid uten ferie. Alle mennesker har behov for ferie. Dagpengereglene må gi rom for at ansatte som har blitt arbeidsledige og som har startet et dannelsesløp, og som dermed er i ordinær permisjon enkelte dager i uka/måneden, får rett til dagpenger tilsvarende stillingsprosenten. Det skal ikke være noen egenandel i form av karensdager ved permittering og arbeidsledighet. Personer som har krav på dagpenger skal få dette fra første dag. Dagpengene utgjør i dag, som hovedregel, omtrent 62% av fjorårets inntekt. Denne satsen er for lav, og vi mener at den bør heves til 70%.

F-5337 Avd. 91 - Jæren

Arbeidsledighetstrygd

Ventedager fjernes i forbindelse med søknad om dagpenger for personer som er permittert eller oppsagt på grunn av nedbemanning.

Dagpengesatsen økes til 80 % av grunnlaget.

Feriepenger av dagpenger gjeninnføres etter ferielovens bestemmelser.

F-5338 Avd. 143 - Helgeland

Feriepenger ved arbeidsledighet

Fellesforbundet vil arbeide for at feriepenger for mottakere av arbeidsledighetstrygd gjeninnføres.

Begrunnelse:

Regjeringen Solberg har fratatt de arbeidsledige muligheten for feriepenger. Dette fremstår som usosialt og stigmatiserende, samt at barns levekår vil bli forringet.

F-5339 Avd. 143 - Helgeland

Dagpenger og permitteringer

Fra 1.1.2015 fjernet regjeringen ferietillegget for dagpengemottakere, både arbeidsledige og permitterte. Feriepenger er erstatning for lønn i det tidsrommet en har ferie. Arbeidsledige og permitterte, samt deres familie, har også behov for ferie. Dette må derfor reverseres. Da regjeringen fjernet ferietillegget i dagpengeordningen hevdet den at dette ville bidra til å motivere til arbeid.

Reduksjon i ytelser motiverer ingen til arbeid, men noen vil bli tvunget til arbeid uten ferie. Alle mennesker har behov for ferie. Dagpengereglene må gi rom for at ansatte som har blitt arbeidsledige og som har startet et dannelsesløp, og som dermed er i ordinær permisjon enkelte dager i uka/måneden, får rett til dagpenger

tilsvarende stillingsprosenten. Det skal ikke være noen egenandel i form av karensdager ved permittering og arbeidsledighet.

Personer som har krav på dagpenger skal få dette fra første dag. Dagpengene utgjør i dag, som hovedregel, omtrent 62% av fjorårets inntekt. Denne satsen er for lav, og vi mener at den bør heves til 70%.

F-5340 Avd. 650 - Fellesforbundet
Feriepenger av dagpenger/sykepenger

Begrunnelse:

Arbeidsledige og sykmeldte skal få feriepenger av hele sykepengeperioden.

Oppsummering:

Det er forslag frå avd. 3, 9, 25, 53 (2), 91, 143 (2) og 650.

Forslaga går på rett til opptening av feriepengar av dagpengar, rett til ferie med arbeidsavklaringspengar og dagpengar, fjerna ventedagane i dagpengeordninga, heving av satsen for dagpengar.

Representantskapets vurdering:

I Fellesforbundets prinsippprogram står det i avsnitt 107:

"Dagpenger må utbetales så lende den ledige er reelt arbeidssøkende. Dagpengene må være på et nivå som står i et rimelig forhold til lønnsinntekten."

Og det står vidare i strekpunkt, avsnitt 109:

- *Rett til dagpenger under arbeidsløshet.*

Representantskapet er einig i at dagpengereglane må forbeistrast. Nivået på dagpengar er for lågt. Fellesforbundet har tidlegare tekte til orde for at det bør hevast til 70 prosent, at det skal gje grunnlag for feriepengar og at ventedagane for å få dagpengar må fjernast.

Representantskapet er einig i at det må vera høve til å ta kompetansegejevande tiltak utan at ein skal mista dagpengane. Representantskapet viser til at regelverket dei seinare åra har gitt opningar for dette. Det gjeld der ein har starta eit opplæringsløp utanom arbeidstid, og så er blitt arbeidsledig. Representantskapet meiner at desse rettane bør utvidast. Til dømes må det vera høve til å fullføra teoridelen av fagutdanning utan å tapa dagpengane, dersom ein samtidig er arbeidssøkjande. Det same må også gjelda for å ta vidaregåande skule. Likevel må det vera klare avgrensingar slik at ikkje dagpengar blir ei alternativ form for studiefinansiering.

Representantskapet viser til at ein i dag ikkje har rett på arbeidsavklaringspengar når ein har ferie. Ein kan likevel få pengane gitt at aktivitetane som er avtalt kan

gjennomførast som planlagt. Og har ikkje NAV aktuelle aktivitetar for deg i perioden, skal du får utbetalt arbeidsavklaringspengar som normalt. Slik er det også ved andre typar arbeidsmarknadstiltak. Representantskapet meiner derfor at intensjonen i forslaget langt på veg er ivareteken gjennom dagens praksis, og ser derfor ikkje nokon grunn for å gå inn for å endra folketrygdlova på dette punktet. Representantskapet er elles einig i at arbeidsavklaringspengar, skal gi grunnlag for feriepengar når tiltaket er avslutta.

I-5341 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Sluttar seg ikkje til forslaget frå avd. 25, og til den delen av forslaget frå avd. 91 om å heva dagpengesatsen til 80 prosent.

Sluttar seg til intensjonen i resten av forslaget frå avd. 91 og til dei øvrige forslaga.

9.13.3 Sykelønn

F-5342 Avd. 1 - Oslo - Akershus

Regjeringen har utvidet aldersgrensen fra 70 til 73 år, med fulle rettigheter i forhold til stillingsvern.

Alle som arbeider etter 67 år mister retten til sykelønn etter 9 uker.

Fellesforbundet må jobbe for at arbeidstakere beholder alle sine rettigheter frem til pensjonsalder.

F-5343 Avd. 25 - Fellesforbundet

Fellesforbundet må jobbe for at § 8.11 i trygdeloven fjernes.

§ 8.11 lyder slik : Sykepengedager.

Trygden yter sykepenger alle dager unntatt lørdag og søndag.

Begrunnelse:

Det er inneforstått med at de som jobber skift, ikke lider økonomisk belastning når man går sykemeldt over lengre perioder fordi da skal dette jevne seg ut. Men på kortere sykemeldinger kan vi som jobber lørdager og søndager tape økonomisk på denne §. Det skal vel ikke være slik at man kan tape økonomisk på å komme raskt tilbake i jobb.

eks. 1

En som er sykemeldt i 18 dager der den 17 og 18 dagen er lørdag og søndag mister den sykemeldte, de to dagene fra NAV, de 16 første er arbeidsgiverperioden.

Eks. 2

En ble sykemeldt for andre gang før arbeidsgiverperioden var tilbake. Hun ble sykemeldt tirsdag tom søndag. Hadde arbeidsdager lørdag og søndag og fikk kun sykepenger for 4 dager.

Vi mener at folk skal være sykemeldt når der rent faktisk er syke, og ikke ut i fra for "taktiske vurderinger" for å unngå et økonomisk tap.

F-5344 Avd. 91 - Jæren

Sykelønnsordningen

Det aksepteres ingen uthuling av sykelønnsordningen uansett regjering.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 1, 25 og 91.

Forslagene omhandler rett til sykepenger.

Representantskapets vurdering:

Arbeidstakere mellom 62 og 70 år har rett til sykepenger, uavhengig av om det er tatt ut alderspensjon. Arbeidstakere mellom 67 og 70 år, med inntektsgrunnlag som overstiger to ganger grunnbeløpet, har rett til sykepenger i inntil 60 dager. Retten til sykepenger opphører når arbeidstaker er 70 år.

Tidligere var aldersgrensen for opphør av stillingsvernet på grunn av alder i arbeidsmiljøloven 70 år. I 2015 ble denne hevet til 72 år, men retten til sykepenger i folketrygden ble ikke utvidet.

Representantskapet mener alle arbeidstakere skal ha rett til sykepenger, også arbeidstakere som har passert 70 og tiltrer intensjonen i avdeling 1s forslag om utvidelse av retten til sykepenger for eldre arbeidstakere.

Avdeling 25 viser til folketrygdlovens "§ 8-11 Sykepengedager" hvor det heter at:
Trygden yter sykepenger for alle dagene i uken unntatt lørdag og søndag.

Bestemmelsen gjelder kun når trygden yter sykepenger. Sykepenger fra arbeidsgiver ytes for dager det skulle ha vært utbetalt lønn. I NAVs rundskriv til paragrafen står det blant annet:

En arbeidstaker som arbeider lørdag og søndag og har fri to ukedager, har rett til sykepenger fra trygden for fem ukedager, men ikke for lørdag og søndag. Dette kan på kort sikt bety en økonomisk under- eller overkompensasjon.

Representantskapet mener sykepenger fra trygden også skal utbetales for dager det skulle ha vært utbetalt lønn og tiltrer intensjonen i avdeling 25s forslag.

Intensjonen i forslaget fra avdeling 91, om at det ikke aksepteres uthuling av sykelønnsordningen uansett regjering, anses dekket i prinsippprogrammet avsnitt 109 strekpunkt 5:

I arbeidet med velferdspolitikken legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *Full lønn under sykdom.*

I-5345 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Intensjonen i forslaget fra avdeling 91 tiltres og anses dekket i prinsippprogrammet avsnitt 109, strekpunkt 5.

Intensjonen i forslag fra avdeling 1 og 25 tiltres.

9.13.4 Forskuttering av sykelønn

F-5346 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening
Arbeidsgiver skal forskuttere sykepenges

Begrunnelse

Dette vil sikre full lønn under sykdom og full opparbeidelse av feriepenges. For ledelsen og de fleste funksjonærer er dette en selvfølge. Det er på tide at dette også blir et gode for oss timelønte.

F-5347 Avd. 7 - Vestfold

Fellesforbundet må jobbe for at bedrifter med tariffavtale forskutterer sykepenges og andre stønader til sine ansatte når dette egentlig skal bli utbetalt fra Nav.

Begrunnelse:

Når arbeidstakere blir langvarig sykemeldt, får de utbetalt penges fra Nav etter 16 dager med sykemelding. Om bedriften arbeidstakeren jobber på ikke forskutterer sykepenges, må den ansatte gjennom en langvarig prosess, som også kan være tung og krevende for en person som allerede er syk. Den ansatte får heller ikke feriepenges av sykepengene mottatt fra Nav etter 48 dager, de får heller ikke mer enn 10,2 prosent feriepenges. Når arbeidstakeren da kommer tilbake i jobb, kan det være krevende å ta så mye som 5 ukers ferie året etter, ettersom den ansatte ikke har opparbeidet nok feriepenges. Dette gjelder også for foreldre som har foreldrepermisjon etter å ha fått barn. Foreldrene får kun feriepenges fra Nav de første 12 ukene i permisjonen. Ved å forskuttere penges ved sykdom, permisjoner o.l. vil det ikke bare være enklere for arbeidstakeren, men de kan også ta ferien de har krav på uten å måtte bekymre seg for tapt inntekt. Ved forskuttering utbetaler arbeidsgiver de pengene som den ansatte har krav på, og får igjen dette fra Nav.

F-5348 Avd. 8 - Telemark

Arbeidsgiver skal forskuttere sykepenges

Begrunnelse:

Dette vil sikre full lønn under sykdom og full opparbeidelse av feriepenges. For ledelsen og de fleste funksjonærer er dette en selvfølge. Det er på tide at dette òg blir et gode for oss timelønte.

F-5349 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Sykepenges

Forskuttering av sykepenges må tariffestet.

Begrunnelse:

Ved langvarig sykdom, der arbeidsgiver ikke forskutterer sykepenges, taper man inntekt i form av manglende opptjening av feriepenges. Det må ikke være slik at man blir straffet for å være syk.

F-5350 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Fødselspenges

Forskuttering av lønn under fødselspermisjon av arbeidsgiver bør bli tariffestet!

Begrunnelse:

Det må ikke bli slik at for å sette barn til verden skal du tape inntekt i form av manglende opptjening av feriepenges.

F-5351 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 5.2 – Tariffpolitikken

(Nytt kulepunkt): Fellesforbundet skal jobbe for at bedriftene skal forskuttere sykelønn til alle sine ansatte.

Begrunnelse:

Dette gjelder bl.a bestemmelsen om at bedriftene ikke skal forskjellsbehandle når det gjelder forskuttering av sykelønn. Bestemmelsen her ble i Riksavtalen: «NHO Reiseliv og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenges der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenges».

Når dette tas opp på bedriftene blir svaret: «dette er bare en anbefaling og anmodning, og intet pålegger oss å følge denne bestemmelse.» Ergo: mellomledere får forskuttet sykelønn, (og derav fullt feriepengegrunnlag) men ikke vanlige ansatte.

F-5352 Avd. 266 - Hordaland Hotell og Restaurant

Forslag– Tariffpolitikken

(Nytt kulepunkt): Fellesforbundet skal jobbe for at bedriftene skal forskuttere sykelønn til alle sine ansatte.

Begrunnelse:

Dette gjelder bl.a bestemmelsen om at bedriftene ikke skal forskjellsbehandle når det gjelder forskuttering av sykelønn. Bestemmelsen her ble i Riksavtalen: «NHO Reiseliv og Fellesforbundet vil anbefale lokale parter å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenges der dette ikke gjøres. Partene anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenges».

Når dette tas opp på bedriftene blir svaret: «dette er bare en anbefaling og anmodning, og intet pålegger oss å følge denne bestemmelse.» Ergo: mellomledere får forskuttet sykelønn, (og derav fullt feriepengegrunnlag) men ikke vanlige ansatte.

F-5353 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Lønnsplikt for sykemeldte

En rekke bedrifter, spesielt bemanningsbransjen leverer ikke inn skjemaer e.l. til NAV når ansatte er sykemeldte. Nå er det viktig å sette bestemmelsen ut i livet.

- Fellesforbundet går inn for at alle bedrifter forskutterer sykelønn etter 16 kalenderdager.

F-5354 Avd. 670 - Fellesforbundet

Sykepenges

Arbeidsgiver skal forskuttere sykepenges i hele sykepengeperioden.

Begrunnelse:

Dette vil sikre full lønn under sykdom og full opparbeidelse av feriepenges. For ledelsen og de fleste funksjonærer er dette en selvfølge. Det er på tide at dette òg blir et gode for oss timelønte.

F-5355 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Lønnsplikt for sykemeldte

Fellesforbundet går inn for at alle bedrifter forskutterer sykelønn etter 16 kalenderdager.

Begrunnelse:

En rekke bedrifter, spesielt bemanningsbransjen leverer ikke inn skjemaer e.l. til NAV når ansatte er sykemeldte. Nå er det viktig å sette bestemmelsen ut i livet.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 7, 8, 28 (2), 250, 266, 605, 670 og 851.

Forslagene handler om at arbeidsgiver skal forskuttere sykepenges. Dette vil sikre full lønn under sykdom og opparbeidelse av rett til feriepenges.

Representantskapets vurdering:

Når arbeidstakere blir langvarig sykemeldt, får de utbetalt penges fra NAV etter 16 dager med sykemelding. Om arbeidsgiver ikke forskutterer sykepenges, må den ansatte gjennom en langvarig prosess, som også kan være tung og krevende for en person som allerede er syk. Den ansatte får heller ikke feriepenges av sykepengene mottatt fra Nav etter 48 dager, de får heller ikke mer enn 10,2 prosent feriepenges. Når arbeidstakeren da kommer tilbake i jobb, kan det være krevende å ta så mye som 5 ukers ferie året etter, ettersom den ansatte ikke har

opparbeidet nok feriepengar. Dette gjelder også for foreldre som har foreldrepermisjon etter å ha fått barn. Foreldrene får kun feriepengar frå NAV de første 12 ukene i permisjonen. Ved å forskuttere pengar ved sykdom, permisjoner og liknende vil det ikkje bare være enklare for arbeidstakeren, men de kan også ta ferien de har krav på utan å måtte bekymre seg for tapt inntekt. Ved forskutting utbetalar arbeidsgiver de pengene som den ansatte har krav på, og får dette refundert frå NAV.

I tillegg kommer den urimelige forskjellsbehandlingen som ligger i at dette er et krav som funksjonærene allerede tar som en selvfølge.

Representantskapet viser til at partene i frontfagsforhandlingene 2016 ble enige om å anmode medlemsbedriftene om å forskuttere sykepengar. Det ble fulgt opp i en del bedrifter, men langt frå alle. Vi har også erfart at arbeidsgiverrepresentanter som var med å avtale anmodningen, senere valgte å motsette seg forskutting av sykepengar til ansatte i egen bedrift.

I-5356 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2020.

9.14 Skatte- og avgiftspolitikken

9.14.1 Inntektsfradrag for fagforeningskontingent

F-5357 Avd. 1 - Oslo - Akershus

”Gratispassasjerer” er en uting. Fellesforbundet må arbeide med at medlemskap gir vesentlige større fordeler enn det gjør i dag. Mange synes at kontingenten utgjør en så stor del, at det å slippe denne føles som en større fordel enn den tryggheten et medlemskap gir.

Fellesforbundet må arbeide for økning av skattefradraget på kontingenten.

Begrunnelse:

Organisasjonsgraden i Norge er synkende. Vi er helt avhengig av å en høy organisasjonsgrad for å ha en sterk posisjon i arbeidslivet. For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker vi mener er viktige og for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet. Det vil bety at forsikringene man får gjennom medlemskapet blir gratis som vil gjøre det mer attraktivt å bli medlem.

F-5358 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Skattefradrag av fagforeningskontingenten

Kontingentfratrekket på selvangivelsen bør heves kraftig, til kr. 6 000,- i første omgang, deretter til at hele kontingenten blir trukket fra på skatten.

Begrunnelse:

Organisasjonsgraden i Norge er synkende. Vi er helt avhengig av en høy organisasjonsgrad for å ha en sterk posisjon i arbeidslivet. For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker vi mener er viktige og for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet. Det vil bety at forsikringene man får gjennom medlemskapet blir gratis som vil gjøre det mer attraktivt å bli medlem.

Vi mener dagens regjering ikke har sett noen fordeler med et organisert arbeidsliv, og derfor heller ikke gjort noe med fradraget.

F-5359 Avd. 6 - Fellesforbundet

Kontingent

Kontingentfratrekket på selvangivelsen bør heves til 6 000 Kr.

Begrunnelse:

Vi mener dagens regjering har neglisjert dette og dette bidrar ikke til et organisert arbeidsliv.

F-5360 Avd. 6 - Fellesforbundet

Skattefradrag av fagforeningskontingenten

Innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

Organisasjonsgraden i Norge er synkende. Vi er helt avhengig av å en høy organisasjonsgrad for å ha en sterk posisjon i arbeidslivet. For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker vi mener er viktige og for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet. Det vil bety at forsikringene man får gjennom medlemskapet blir gratis som vil gjøre det mer attraktivt å bli medlem.

F-5361 Avd. 6 - Fellesforbundet

Skattefradrag av fagforeningskontingenten

Innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker er det viktig for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet.

F-5362 Avd. 7 - Vestfold

Fellesforbundet skal jobbe for å innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

Organisasjonsgraden i Norge er synkende. Vi er helt avhengig av å en høy organisasjonsgrad for å ha en sterk posisjon i arbeidslivet. For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker vi mener er viktige og for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet. Det vil bety at forsikringene man får gjennom medlemskapet blir gratis som vil gjøre det mer attraktivt å bli medlem.

F-5363 Avd. 8 - Telemark

Innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

Organisasjonsgraden i Norge er synkende. Vi er helt avhengig av å en høy organisasjonsgrad for å ha en sterk posisjon i arbeidslivet. For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker vi mener er viktige og for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet. Det vil bety at forsikringene man får gjennom medlemskapet blir gratis som vil gjøre det mer attraktivt å bli medlem.

F-5364 Avd. 12 - Fellesforbundet

Fagforeningsfradraget
Fagforeningsfradraget økes.

Begrunnelse:

Under dagens regjering har fagforeningsfradraget vært uendret siden 2013 noe som oppfattes som veldig usolidarisk

F-5365 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Frdrag for fagforeningskontingenten
Fullt fradrag på skattemeldingen for fagforeningskontingent.

Begrunnelse:

For å holde oppe og styrke organisasjonsgraden er det viktig at medlemmene føler at de får noe tilbake, her er fradrag for kontingenten på skattemeldingen. Det er også ett viktig bidrag for å opprettholde den Nordiske modellen som er grunnen til den velstanden vi har. Arbeidsgiverne får fullt fradrag.

F-5366 Avd. 44 - Sandnes & Omegn

Fagforeningskontingent.

Fellesforbundet må arbeide aktivt mot de politiske partiene, for å gjøre hele fagforeningskontingenten fradrag berettiget.

F-5367 Avd. 50 - Vestfold Nord

Innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

Organisasjonsgraden i Norge er synkende. Vi er helt avhengig av å en høy organisasjonsgrad for å ha en sterk posisjon i arbeidslivet. For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker vi mener er viktige og for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet.

Det vil bety at forsikringene man får gjennom medlemskapet blir gratis som vil gjøre det mer attraktivt å bli medlem.

F-5368 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Fullt fradrag av fagforeningskontingenten

Begrunnelse:

Fagforeningsfradraget har nå stått stille side 2013. Det er fortsatt på kr 3850 kroner. Uten en såkalt inntektsregulering har derfor verdien av skattefradraget i realiteten blitt svekket. Skal Norge fortsatt ha et organisert arbeidsliv må både arbeidsgiver, arbeidstaker og staten vurdere mulige virkemidler. Alle de politiske partiene og partene i arbeidslivet er enige om å bevare den norske modellen og det organiserte arbeidslivet. En økning av fagforeningsfradraget er et konkret og enkelt virkemiddel som ifølge et studie fra institutt for samfunnsforskning vil øke organisasjonsgraden og gi et mer seriøst arbeidsliv.

F-5369 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Fagforeningsfradraget

Fellesforbundet må jobbe for fullt Fagforeningsfradrag.

F-5370 Avd. 65 - Fellesforbundet

Fagforeningsfradraget

Fagforeningsfradraget økes.

Begrunnelse:

Under dagens regjering har fagforeningsfradraget vært uendret siden 2013 noe som oppfattes som veldig usolidarisk.

F-5371 Avd. 74 - Nord Hålogaland
Fagforeningsfradraget må doubles!

Begrunnelse:

Fagforeningsfradraget har nå stått stille siden 2013. Det er fortsatt på 3850 kroner. Uten en såkalt indeksregulering har derfor verdien av skattefradraget i realiteten blitt svekket. Skal Norge fortsatt ha et organisert arbeidsliv må både arbeidsgiver, arbeidstaker og staten vurdere mulige virkemidler. Alle de politiske partiene og partene i arbeidslivet er enige om å bevare den norske modellen og det organiserte arbeidslivet. En økning av fagforeningsfradraget er et konkret og enkelt virkemiddel som ifølge et studie fra Institutt for samfunnsforskning vil øke organisasjonsgraden og gi et mer seriøst arbeidsliv.

F-5372 Avd. 74 - Nord Hålogaland

Fellesforbundet krever derfor at:

- Organiserte arbeidstakere på Svalbard kompenseres for manglende mulighet til å kreve skattefradrag for fagforeningskontingent.

F-5373 Avd. 91 - Jæren

Fagforeningsfradrag

Det kreves 100 % skattefradrag for medlemskontingenten som den enkelte medlem betaler til sitt forbund.

F-5374 Avd. 143 - Helgeland

Fagforeningsfradraget

Fagforeningsfradraget må doubles!

Begrunnelse: Fagforeningsfradraget har nå stått stille siden 2013. Det er fortsatt på 3850 kroner. Uten en såkalt indeksregulering har derfor verdien av skattefradraget i realiteten blitt svekket. Skal Norge fortsatt ha et organisert arbeidsliv må både arbeidsgiver, arbeidstaker og staten vurdere mulige virkemidler. Alle de politiske partiene og partene i arbeidslivet er enige om å bevare den norske modellen og det organiserte arbeidslivet. En økning av fagforeningsfradraget er et konkret og enkelt virkemiddel som ifølge et studie fra Institutt for samfunnsforskning vil øke organisasjonsgraden og gi et mer seriøst arbeidsliv.

F-5375 Avd. 185 - Flyarbeidernes Forening

Økt skattefradrag for fagforeningskontingent

Fellesforbundet må jobbe for å øke skattefradraget for kontingenten, som har stått stille siden 2013.

F-5376 Avd. 250 - Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forslag 15.5 –Det gode arbeidslivet

(Nytt kulepunkt): Fellesforbundet skal jobbe for at fagforeningsfradraget økes.

Begrunnelse: Under dagens regjering har fagforeningsfradraget vært uendret siden 2013 noe som oppfattes som veldig usolidarisk.

F-5377 Avd. 461 - Nordenfjelske Papirarbeiderforening

Fagforeningsfradraget

Fagforeningsfradraget økes.

Begrunnelse

Under dagens regjering har fagforeningsfradraget vært uendret siden 2013 noe som oppfattes som usolidarisk – det må i det minste økes i takt med lønnsutviklingen.

F-5378 Avd. 650 - Fellesforbundet

Fradrag for fagforeningskontingent på skattemeldingen.

Begrunnelse:

Fradrag for fagforeningskontingent økes med kr 2000,- som trekkes fra på skattemeldingen.

F-5379 Avd. 670 - Fellesforbundet

Skattefradrag Av Fagforeningskontingenten

Innføre fullt skattefradrag på fagforeningskontingenten.

Begrunnelse:

Organisasjonsgraden i Norge er synkende. Vi er helt avhengig av å en høy organisasjonsgrad for å ha en sterk posisjon i arbeidslivet. For å beholde og styrke den påvirkningskraften vi trenger for å få igjennom saker vi mener er viktige og for å forsvare tariffavtalene er det viktig med mange medlemmer. At man får fullt fradrag på fagforeningskontingenten kan bidra til at flere melder seg inn i forbundet. Det vil bety at forsikringene man får gjennom medlemskapet blir gratis som vil gjøre det mer attraktivt å bli medlem.

F-5380 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Fullt fradrag på fagforeningskontingenten

Fellesforbundet skal jobbe for at det innføres fullt fradrag for fagforeningskontingenten

Begrunnelse:

Det er ingen grunn til at man skal ha fradrag bare for deler av innbetalt kontingent. Dersom det er slik at myndighetene vil anerkjenne det organiserte arbeidslivet, er dette et lite bidrag i denne sammenhengen.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 1, 2, 6 (3), 7, 8, 12, 28, 44, 50, 53, 57, 65, 74 (2), 91, 143, 185, 250, 461, 650, 670 og 851.

Samtlige forslag tar til ordet for en kraftig økning av skattefradraget for fagforeningskontingent. I tillegg foreslås det kompensasjon for redusert skattefradrag på Svalbard.

Representantskapets vurdering:

Stoltenberg II-regjeringen økte fradraget for fagforeningskontingent til det dobbelte i stortingsperioden 2005-2009, og fremmet i sitt siste budsjett forslag om at fradraget skulle økes til kr 4 100 for inntektsåret 2014. H/Frp-regjeringen endret imidlertid dette, og opprettholdt fradraget med samme kronebeløp som i 2013, dvs. kr 3 850. Dette kronebeløpet har denne regjeringen holdt fast ved fram til i dag. Korrigert for inflasjon og redusert sats for personbeskatning ville forslaget fra Stoltenberg II-regjeringen i dag tilsvare et fradrag på i overkant av 5 200 kroner.

På grunn av en lav sats for personbeskatning på Svalbard vil verdien av skattefradraget for fagforeningskontingenten bli redusert tilsvarende. Etter representantskapets syn må denne effekten vurderes som en del av hele skattemodellen for Svalbard.

Representantskapet viser til prinsippprogrammet avsnitt 103, hvor det heter:

"Også utgifter til fagforeningskontingent må i sin helhet være fradragsberettiget."

I-5381 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 74 om kompensasjon for manglende effekt av skattefradrag på Svalbard tiltres ikke.

Intensjonen i de øvrige forslagene tiltres og anses dekket i prinsippprogrammet avsnitt 103.

9.14.2 Inntektsfradrag for arbeidsreiser

F-5382 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Frdrag for kjøring til og fra jobb

Fullt frdrag på skattemeldingen for kjøring mellom hjem og arbeidssted, må fortsatt være en kampsak.

Begrunnelse:

Dagens regjering driver med systematisk rasering av arbeidsfolks/pendleres goder, der arbeidsgiver har tatt kostnadene foreslår de skattlegging av kostnadsdekning. Dette er en politikk som må reverseres.

Dette er distriktspolitikk og for å unngå press mot sentrale steder. Det må også gjøres noe med frdragene for utgifter på skattemeldingen, men det betinger at satsene beholdes på minst likt nivå som i dag, helst økes.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 28 som fremmer forslag om at fradrag for kjøring mellom hjem og arbeidssted fortsatt må være en kampsak.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet tilslutter seg intensjonen i forslaget. Regjeringen reduserte senest i statsbudsjettet for 2019 verdien av reisefradraget ved å fjerne muligheten for på visse vilkår å få fradrag for utgifter til bom og ferge og dokumenterte utgifter til flybilletter ved besøksreiser.

Representantskapet viser til prinsippprogrammet avsnitt 103, hvor det heter:

"I beregning av nettoskattene må alle faktiske utgifter til inntektservervelse kunne trekkes fra. Utgifter til arbeidsreise, godkjent yrkesopplæring, merutgifter ved å bo borte fra hjemmet o.l. må kunne trekkes fra."

I-5383 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres og anses dekket i prinsippprogrammet avsnitt 103.

9.15 Velferdssystemet og samfunnsorganiseringen

9.15.1 Organisering av velferdstilbudet

F-5384 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Helse

Fellesforbundet skal jobbe mot sentralisering og privatisering av helsetilbudet i distriktene.

Begrunnelse:

Næringslivet i distriktene trenger i likhet med befolkningen gode helsetilbud, og derfor blir den nye helseforetaksmodellen en stor belastning for distriktene ved sentralisering i større enheter av sykehus.

F-5385 Avd. 6 - Fellesforbundet

Helse

Nei til sentralisering og privatisering av helsetilbud i distriktene.

Begrunnelse:

Næringslivet i distriktene trenger i likhet med befolkningen gode helsetilbud, og derfor blir den nye helseforetaksmodellen en stor belastning for distriktene ved sentralisering i større enheter av sykehus.

F-5386 Avd. 6 - Fellesforbundet

Helse

Vi sier nei til sentralisering og privatisering av helsetilbud i distriktene.

Begrunnelse:

Det er viktig å opprettholde helsetilbudene ute i distriktene. Dette er også av betydning for næringslivet som skal virke der ute. Ved privatisering vil tilbudet bli redusert og dyrt.

F-5387 Avd. 23 - Raufoss Jern og Metall

Profittfri velferd.

Barnehager, barnevern, skoler, sykehjem og eldreomsorg er sentrale velferdstjenester som ikke må underlegges markedskonkurranse. Dette skjer mens de ansatte ofte taper både lønn og pensjon. Vi er imot at skattemilliarder som er ment for velferd, omgjøres til privat profitt – ofte plassert i skatteparadis. Kommersialiseringen av velferdstjenestene må stanses og sjukehusa må igjen styres av folkevalgte med tradisjonell budsjettstyring, framfor dagens foretaksmodell.

F-5388 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Utbytteforbud for private velferdstilbydere

I dag har vi en rekke eksempler på private selskaper som driver sykehjem, barneversinstitusjoner, rehabilitering for rusavhengige, barnehager, asylmottak og en rekke andre velferdstilbud på anbud fra det offentlige, eller gjennom særskilte avtaler.

Vi vet at flere kommersielle velferdstilbydere først og fremst sparer penger gjennom dårligere lønns- og pensjonsvilkår enn det offentlige. Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms mener at det offentlige må stille krav om gode lønns, pensjons- og arbeidsvilkår i avtaler med private tilbydere. Våre velferdstjenester skal ikke finansieres av lavere lønninger og dårligere vilkår.

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms mener at:

- Det bør stilles minimum samme krav til innhold, kvalitet, lønns- og pensjonsvilkår hos private velferdstilbydere, som i det offentlige.
- Det bør innføres nasjonalt forbud mot å hente ut utbytte fra drift av sykehjem, asylmottak, barnehager, rus- og barnevernsinstitusjoner, etter modell fra Friskoleloven.

F-5389 Avd. 143 - Helgeland

Utbytteforbud for private velferdstilbydere

I dag har vi en rekke eksempler på private selskaper som driver sykehjem, barnevernsinstitusjoner, rehabilitering for rusavhengige, barnehager, asylmottak og en rekke andre velferdstilbud på anbud fra det offentlige, eller gjennom særskilte avtaler.

Vi vet at flere kommersielle velferdstilbydere først og fremst sparer penger gjennom dårligere lønns- og pensjonsvilkår enn det offentlige. Fellesforbundet Helgeland mener at det offentlige må stille krav om gode lønns, pensjons- og arbeidsvilkår i avtaler med private tilbydere. Våre velferdstjenester skal ikke finansieres av lavere lønninger og dårligere vilkår.

Fellesforbundet Helgeland mener at:

- Det bør stilles minimum samme krav til innhold, kvalitet, lønns- og pensjonsvilkår hos private velferdstilbydere, som i det offentlige.
- Det bør innføres nasjonalt forbud mot å hente ut utbytte fra drift av sykehjem, asylmottak, barnehager, rus- og barnevernsinstitusjoner, etter modell fra Friskoleloven.

F-5390 Avd. 670 - Fellesforbundet

Private tilbydere av helse og velferdstjenester må stoppes.

Begrunnelse:

De siste årene har markedet for private helse og velferdstilbud økt kraftig. Ikke minst ser man det i slik som barnevernstjenesten. Dette er en utvikling som må stoppes, og aller helst reversers. Ideelle organisasjoner kan benyttes som et supplement til offentlige tjenester. Felles helse og velferdstjenester må drives og finansieres av det offentlige.

F-5391 Avd. 670 - Fellesforbundet

Avskaff Foretaksmodellen.

Foretaksmodellen for sykehusene må avskaffes og erstattes med folkevalgt styring.

Begrunnelse:

I gjennom mange år med foretaksmodell har administrasjon og antall direktører økt kraftig, på bekostning av behandling av pasienter. Sykehusene har slik fjernet seg mer og mer fra den befolkningen de skal tjene. Med folkevalgt styring og styrka demokratisk forankring kan dette bedres. Finansieringen av sykehusene må følge opp dette ved å også ta hensyn til geografisk område sykehusene skal betjene og ikke bare antall innbyggere.

F-5392 Avd. 670 - Fellesforbundet

Avskaff New Public Management

New public management som styringssystem for offentlige tjenester må avskaffes og erstattes av tillitsreform.

Begrunnelse:

Offentlig sektor i Norge har stor oppslutning i befolkningen. Velferdsstaten utfordres av kommersialisering og privat profitt. Igjennom NPM styring har offentlig sektor innført systemer som ligner på privatorganisering og med kontrollregimer.

Tellekanter og målstyring som NPM bygger på passer ikke for å yte tjenester til innbyggerne.

Dette systemet må avskaffes og erstattes av en bredt anlagt tillitsreform i hele offentlig sektor. En reform som gir de ansatte tillit og myndighet.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5393 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- avskaffe markedsstyrte velferdstjenester

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 6 (2), 23, 53, 143, 670 (3) og Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Det er et forslag om at Fellesforbundet skal jobbe mot sentralisering og privatisering av helsetilbudet i distriktene og to forslag som sier nei sentralisering og privatisering av helsetilbudet i distriktene. Det er et forslag om profittfri velferd og to likelydende forslag om utbytteforbud for private velferdstilbydere. Videre er det et forslag om at private tilbydere av helse og velferdstjenester må stoppes, om avskaffing av foretaksmodellen, avskaffing av New Public Management og avskaffe markedsstyrte velferdstjenester.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet mener det er viktig at alle skal ha rett til helsehjelp og at det må ligge gode medisinske vurderinger til grunn hvis man skal flytte på eller endre på helsetilbudet i distriktene. Representantskapet støtter intensjonen i forslagene fra avd. 2 og 6 (2) som omhandler sentralisering og privatisering av helsetilbudet i distriktene og 670 om at private tilbydere av helse og omsorgstjenester må stoppes. Representantskapet viser til LOs handlingsprogram 2017-2021 hvor det står:

Norge trenger en sterk velferdsstat for å sikre rettferdig fordeling av verdiskapingen og gode velferdstjenester til hele befolkningen.

Forventningene til det offentlige tilbudet, som for eksempel helsevesenet, øker med økt privat velstandsnivå. Det offentlige tilbudet må være så bra at det ikke er behov for å kjøpe et privat tilbud.

Representantskapet viser også til LOs handlingsprogram 2017-2021 hvor det står:

LO vil arbeide for at spesialisthelsetjenesten kommer under sterkere demokratisk styring og reell folkevalgt kontroll. LO er imot privatisering og konkurranseutsetting av offentlige velferdstjenester. Regnskapsregler for privat sektor må ikke brukes i offentlig forvaltning.

LO vil jobbe for å fjerne muligheter til å ta ut profitt på velferdstjenester.

I-5394 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Forslagene anses dekket av LOs handlingsprogram.

9.15.2 Tannhelsetjenester

F-5395 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Tannbehandling og tannhelse

Fellesforbundet skal jobbe for at egenandelen på tannlege skal være på lik linje med egenandel for lege. Videre skal Fellesforbundet fremme «tennene er en del av kroppen» som en av hjertesakene frem mot neste stortingsvalg.

Begrunnelse:

Denne saken er noe de fleste forbunda i LO er enige om, og det gir derfor sterkere «slagkraft» om flere forbund fremmer «tennene er en del av kroppen» som en av hjertesakene sine. Det er en tydelig og «enkel» sak som engasjerer mange og som kan gi oss den rødgrønne oppslutningen som vi trenger. Det er også en veldig viktig helsefremmende sak som det er store sosiale forskjeller på nå. Tannhelse er dyrt og i tillegg er det mange som drar til utlandet for å ordne tennene, noe som ikke burde være nødvendig i Norge i dag. Det er veldig mange unge og lavtlønte som utsetter tannlegebesøk fordi de synes det er for dyrt.

Blant personer med inntekt under 250.000 kroner har 14 prosent ikke vært hos tannlege på mer enn to år. Blant personer med inntekt mellom 250.000 og 500.000 kroner er andelen på 7 prosent. Blant personer med inntekt over 500.000 kroner er tilsvarende andel bare 5 prosent.

Dette er en viktig statistikk som må tas i betraktning (SSB sin kartleggingsrapport «Sosial ulikhet i bruk av helsetjenester» fra 20. juni 2017).

Det er veldig synd at mange utsetter tannlegebesøket, ettersom tannhelsesjekker er forebyggende og jo lengre du venter, jo verre og dyrere blir det. Dette burde være et velferdsgode som gjelder alle i samfunnet uansett hvor man jobber, hva man jobber med, hvor mye man tjener eller hvor gammel man er. Dette er en sak som burde engasjere alle uansett hvilket forbund man tilhører.

F-5396 Avd. 6 - Fellesforbundet

Tannhelse

Fremme «tennene er en del av kroppen» som en av hjertesakene frem mot neste stortingsvalg og jobbe for å få tannhelse under egenandelsordningen.

Begrunnelse:

Denne saken er noe de fleste forbunda i LO er enige om, og det gir derfor sterkere «slagkraft» om flere forbund fremmer «tennene er en del av kroppen» som en av hjertesakene sine. Det er en tydelig og «enkel» sak som engasjerer mange og som kan gi oss den rødgrønne oppslutningen som vi trenger. Det er også en veldig viktig helsefremmende sak som det er store sosiale forskjeller på nå. Tannhelse er dyrt og i tillegg er det mange som drar til utlandet for å ordne tennene, noe som ikke burde være nødvendig i Norge i dag. Det er veldig mange unge og lavtlønte

som utsetter tannlegebesøk fordi de synes det er for dyrt. Blant personer med inntekt under 250.000 kroner har 14 prosent ikke vært hos tannlege på mer enn to år. Blant personer med inntekt mellom 250.000 og 500.000 kroner er andelen på 7 prosent. Blant personer med inntekt over 500.000 kroner er tilsvarende andel bare 5 prosent. Dette er en viktig statistikk som må tas i betraktning (SSB sin kartleggingsrapport «Sosial ulikhet i bruk av helsetjenester» fra 20. juni 2017). Det er veldig synd at mange utsetter tannlegebesøket, ettersom tannhelsesjekker er forebyggende og jo lengre du venter, jo verre og dyrere blir det. Dette burde være et velferdsgode som gjelder alle i samfunnet uansett hvor man jobber, hva man jobber med, hvor mye man tjener eller hvor gammel man er. Dette er en sak som burde engasjere alle uansett hvilket forbund man tilhører.

F-5397 Avd. 6 - Fellesforbundet

Tannhelse

Vi vil ha gratis tannhelsetjeneste.

Begrunnelse:

Det er viktig å få tenna inn som en integrert del av kroppen, slik at ikke det skal være et sosialt skille i samfunnet.

F-5398 Avd. 6 - Fellesforbundet

Tannhelse

Fremme tannhelse som en av hjertesakene frem mot neste stortingsvalg og jobbe for å få tannhelse som en del av helsereformen.

Begrunnelse:

Tannhelse er dyrt og henger sammen med helsen. Derfor bør dette være en del av helsereformen i Norge.

F-5399 Avd. 7 - Vestfold

Fellesforbundet bør jobbe for at skoletannlegen blir gratis lenger enn etter fylte 18 år, i stedet for at det skal være en egenandelsordning. Vi burde også jobbe for at tannlegen så godt det lar seg gjøre blir en kommunal ordning, og vil dermed bli billigere for alle.

Begrunnelse:

Vi mener at forslag som omhandler egenandelsordninger og/eller gratis tannlege for alle som er omfattet folketrygden ikke er den beste løsningen. Det vil koste svært mye penger om alle skal få gratis tannlege, det er anslått rundt 3-4 milliarder kroner. Derfor mener vi at det er en bedre løsning om man forlenger alderen man har krav på skoletannlege til f.eks. 30 år, da er man vanligvis ferdig med studier og har i de fleste tilfeller bedre økonomi. Det vil også lønne seg for det norske folk om tannlegeordningen blir kommunal. Da får man presset ned prisene på tannlege, og offentlige tannleger må følge prisene som er satt av staten. Det finnes også støtteordninger fra Nav. Som hovedregel må voksne per dags dato betale utgifter til tannbehandling selv, men det finnes enkelte unntak dersom man har visse sykdommer, tilstander eller skader.

F-5400 Avd. 8 - Telemark

Tannbehandling

Egenandel på tannlege skal være på lik linje med egenandel for lege.

F-5401 Avd. 8 - Telemark

Fremme «tennene er en del av kroppen» som en av hjertesakene frem mot neste stortingsvalg og jobbe for å få tannhelse under egenandelsordningen.

Begrunnelse:

Denne saken er noe de fleste forbunda i LO er enige om, og det gir derfor sterkere «slagkraft» om flere forbund fremmer «tennene er en del av kroppen» som en av hjertesakene sine. Det er en tydelig og «enkel» sak som engasjerer mange og som kan gi oss den rødgrønne oppslutningen som vi trenger. Det er også en veldig viktig helsefremmende sak som det er store sosiale forskjeller på nå. Tannhelse er dyrt og i tillegg er det mange som drar til utlandet for å ordne tennene, noe som ikke burde være nødvendig i Norge i dag. Det er veldig mange unge og lavtlønte som utsetter tannlegebesøk fordi de synes det er for dyrt.

Blant personer med inntekt under 250.000 kroner har 14 prosent ikke vært hos tannlege på mer enn to år. Blant personer med inntekt mellom 250.000 og 500.000 kroner er andelen på 7 prosent. Blant personer med inntekt over 500.000 kroner er tilsvarende andel bare 5 prosent. Dette er en viktig statistikk som må tas i betraktning (SSB sin kartleggingsrapport «Sosial ulikhet i bruk av helsetjenester» fra 20. juni 2017).

Det er veldig synd at mange utsetter tannlegebesøket, ettersom tannhelsesjekker er forebyggende og jo lengre du venter, jo verre og dyrere blir det. Dette burde være et velferdsgode som gjelder alle i samfunnet uansett hvor man jobber, hva man jobber med, hvor mye man tjener eller hvor gammel man er. Dette er en sak som burde engasjere alle uansett hvilket forbund man tilhører.

F-5402 Avd. 10 - Fellesforbundet

Forslag til prinsippprogrammet:

Under kapittelet Velferd og sosial trygghet:

Forslag: Tannhelse må bli en del av folketrygden.

Begrunnelse:

Undersøkelser og behandling hos tannlege er kostbart, og tannhelse er i ferd med å bli en classeskillemarkør.

Tannhelse henger klart sammen med bakgrunn og inntekt, noe som bl.a. kommer fram i SSBs kartleggingsrapport Sosial ulikhet i bruk av helsetjenester fra 2017. Flere studier peker i retning av at dårlig tannhelse fører til økt sykdomsrisiko, blant annet for hjerte- og karsykdommer. Flere av tilstandene som kan gi rett til refusjon for tannbehandling², kan være direkte resultat av manglende behandling og oppfølging av tannlege på et tidligere tidspunkt.

En god, offentlig tannhelseordning vil derfor kunne spare samfunnet for store kostnader til behandling av alvorlige sykdommer. I tillegg vil mange kunne bli spart for smerte, sykdommer og store utgifter.

Mange av våre medlemmer ligger på bunn når det gjelder inntekt. Dersom vi som forbund skal vise at vi jobber for sosial rettferdighet og en sterk velferdsstat, er vi nødt til å ta et tydeligere standpunkt i denne saken. Tenna er en del av kroppen!

1. https://www.ssb.no/helse/artikler-ogpublikasjoner/_attachment/312917?_ts=15cbf99fcd8
2. <https://helsenorge.no/>

F-5403 Avd. 12 - Fellesforbundet

Rett til gratis tannpleie

Vi mener at alle arbeidstakere skal ha rett på gratis tannpleie.

Begrunnelse:

Tennene er også en del av kroppen.

F-5404 Avd. 23 - Raufoss Jern og Metall

Tannhelse

Tannlegebehandling inn i egenandelsordningen.

F-5405 Avd. 28 - Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Tannhelse

Tannbehandling må dekkes av folketrygden.

Begrunnelse:

Fra mitt ståsted vil jeg løfte forslaget som omhandler tannlegebehandling.

Tannbehandling må ha samme egenandel som legetime.

F-5406 Avd. 50 - Vestfold Nord

Fremme «tennene er en del av kroppen» som en av hjertesakene frem mot neste stortingsvalg og jobbe for å få tannhelse under egenandelsordningen.

Begrunnelse:

Denne saken er noe de fleste forbunda i LO er enige om, og det gir derfor sterkere «slagkraft» om flere forbund fremmer «tennene er en del av kroppen» som en av hjertesakene sine. Det er en tydelig og «enkel» sak som engasjerer mange og som kan gi oss den rødgrønne oppslutningen som vi trenger. Det er også en veldig viktig helsefremmende sak som det er store sosiale forskjeller på nå. Tannhelse er dyrt og i tillegg er det mange som drar til utlandet for å ordne tennene, noe som ikke burde være nødvendig i Norge i dag. Det er veldig mange unge og lavtlønte som utsetter tannlegebesøk fordi de synes det er for dyrt.

Blant personer med inntekt under 250.000 kroner har 14 prosent ikke vært hos tannlege på mer enn to år. Blant personer med inntekt mellom 250.000 og 500.000

kroner er andelen på 7 prosent. Blant personer med inntekt over 500.000 kroner er tilsvarende andel bare 5 prosent. Dette er en viktig statistikk som må tas i betraktning (SSB sin kartleggingsrapport «Sosial ulikhet i bruk av helsetjenester» fra 20. juni 2017).

Det er veldig synd at mange utsetter tannlegebesøket, ettersom tannhelsesjekker er forebyggende og jo lengre du venter, jo verre og dyrere blir det. Dette burde være et velferdsgode som gjelder alle i samfunnet uansett hvor man jobber, hva man jobber med, hvor mye man tjener eller hvor gammel man er. Dette er en sak som burde engasjere alle uansett hvilket forbund man tilhører.

F-5407 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Fellesforbundet bør jobbe opp mot at tannhelse skal komme inn under folketrygden.

Begrunnelse:

Tenner er en viktig del av kroppen, og bør dermed falle inn under egenandelsordningen, dette er også noe som vil være med og minke forskjeller i samfunnet.

F-5408 Avd. 103 - Ringsaker

Tannhelse inn i folketrygden

Tiden er nå moden for at Fellesforbundet aktivt støtter kravet om at tenner skal omfattes av folketrygden.

Tennene er en del av kroppen, og god tannhelse er en del av den helhetlige helsen. Fellesforbundet må stille seg bak kravet om at tennene skal behandles på samme måte som resten av kroppen.

Vi ser i dag et samfunn med økende forskjeller på flere områder, også innenfor helse. Fellesforbundet må være opptatt av at alle hull i velferdssystemet skal tettes. Det skal ikke være den enkeltes økonomi som bestemmer muligheten til å få nødvendig helsehjelp, heller ikke til tannhelsen.

Forslag:

Fellesforbundet støtter kravet om at tannhelse skal bli en del av folketrygden, og omfattes av egenandelsordningene i helsesystemet.

F-5409 Avd. 650 - Fellesforbundet

Forslag: Tannhelsetjenesten

Begrunnelse:

Tannhelsetjenesten må inn på samme egenandelsordning som andre helsetjenester.

F-5410 Avd. 670 - Fellesforbundet

Tannhelse

Fremme «tennene er en del av kroppen» som en av hjertesakene frem mot neste stortingsvalg og jobbe for å få tannhelse under egenandelsordningen.

Begrunnelse:

Denne saken er noe de fleste forbunda i LO er enige om, og det gir derfor sterkere «slagkraft» om flere forbund fremmer «tennene er en del av kroppen» som en av hjertesakene sine. Det er en tydelig og «enkel» sak som engasjerer mange og som kan gi oss den rødgrønne oppslutningen som vi trenger. Det er også en veldig viktig helsefremmende sak som det er store sosiale forskjeller på nå. Tannhelse er dyrt og i tillegg er det mange som drar til utlandet for å ordne tennene, noe som ikke burde være nødvendig i Norge i dag. Det er veldig mange unge og lavtlønte som utsetter tannlegebesøk fordi de synes det er for dyrt.

Blant personer med inntekt under 250.000 kroner har 14 prosent ikke vært hos tannlege på mer enn to år. Blant personer med inntekt mellom 250.000 og 500.000 kroner er andelen på 7 prosent. Blant personer med inntekt over 500.000 kroner er tilsvarende andel bare 5 prosent. Dette er en viktig statistikk som må tas i betraktning (SSB sin kartleggingsrapport «Sosial ulikhet i bruk av helsetjenester» fra 20. juni 2017).

Det er veldig synd at mange utsetter tannlegebesøket, ettersom tannhelsesjekker er forebyggende og jo lengre du venter, jo verre og dyrere blir det. Dette burde være et velferdsgode som gjelder alle i samfunnet uansett hvor man jobber, hva man jobber med, hvor mye man tjener eller hvor gammel man er. Dette er en sak som burde engasjere alle uansett hvilket forbund man tilhører.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 6 (3), 7, 8 (2), 10, 12, 23, 28, 50, 54, 103, 650 og 670.

Forslagene omhandler at egenandel på tannlege skal være på lik linje med egenandel for lege og å få tannhelse under egenandelsordningen, å fremme "tennene er en del av kroppen" som en av hjertesakene fram mot neste stortingsvalg, gratis tannhelsetjeneste og å jobbe for å få tannhelse som en del av helsereformen. Videre er det forslag om å jobbe for at skoletannlegen blir gratis lengre enn etter fylte 18 år og blir en kommunal ordning, rett til gratis tannpleie og tannbehandling må dekkes av folketrygden. Det er også forslag til prisipprogrammet om at tannhelsen blir en del av folketrygden.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet støtter intensjonen i forslagene fra avd. 2 og 8 som omhandler at egenandel på tannlege skal være på like linje med lege, fra avd. 6, 8, 23 og 670 om å få tannhelsen inn under egenandelsordningen, forslagene fra avd. 6 og 12 om gratis tannhelsetjeneste/tannpleie, fra avd. 28, 54 og 103 om at tenner må inn under folketrygden og fra avd. 50 og 650 om å få tannhelsen under egenandelsordningen.

Representantskapet viser til LOs handlingsprogram hvor det står at LO vil:

Arbeide for at alle helsetjenester, herunder tannhelsetjenester, skal være gratis, eller kun med små egenandeler.

Den sittende regjeringen har gjort en del usosiale kutt knyttet til tannhelse, disse må vi få reversert. God tannhelse er viktig, dårlige tenner kan være både en psykisk og fysisk belastning for den enkelte. Å legge om ordningen rundt tannhelse vil være en stor reform også økonomisk. Det vil kanskje ikke være mulig å få til alt med en gang, men at man gradvis utvider ordningen. Det er viktig at man raskt sikrer at personer med spesielle diagnoser, svak økonomi og dårlig tannhelse blir ivaretatt av ordningen. Forslag fra avd. 2, 6 (2), 8, 50 og 670 om å fremme "tenner som en del av kroppen" som en av hjertesakene fram mot neste stortingsvalg oversendes det nye forbundsstyret

Det innkomne forslaget fra avd. 7 om gratis skoletannlege lengre enn til fylte 18 år i stedet for en egenandel ordning går imot de andre forslagene under denne overskriften som på ulikt vis ønsker tannhelsen inn som en del av egenandelsordningen (se forøvrig første avsnitt). Den delen av forslaget som omhandler at tannlege skal bli en kommunal ordning, vurderer representantskapet det vil være vanskelig å få gjennomslag for. Mange kommuner sliter allerede med dårlig økonomi og det å gi sine innbyggere gode tjenester på det de allerede er pålagt. Å pålegge kommunene også oppgaver knyttet til tannhelse vil nok møte mye motstand.

Avdeling 10 har forslag om å omtale tannhelse i prinsippprogrammet. Etter representantskapets vurdering passer ikke ordlyden i forslaget inn i prinsippprogrammet, fordi forslaget først og fremst er om omtale av dagens situasjon og utfordringer når det gjelder tannhelse. Representantskapet er imidlertid enig i at tannhelse bør nevnes i prinsippprogrammet som en del av retten til helsetjenester.

I-5411 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Representantskapet tiltrer intensjonen i forslaget fra avdeling 10 om tannhelse. Det foreslås følgende tillegg i prinsippprogrammet avsnitt 108 (ny tekst i kursiv og understreket):

Alle mennesker skal ha rett til helsetjenester, og sikres god tannhelse,...

Intensjonen i forslagene som på ulikt vis ønsker tannhelse som en del av egenandelsordningen tiltres og anses dekket av LOs handlingsprogram.

Forslagene om "tenner som en del av kroppen" som sak til neste stortingsvalg oversendes det nye forbundsstyre

Forslaget fra avd. 7 tiltres ikke.

9.15.3 Åpningstider

F-5412 Avd. 103 - Ringsaker

Søndagsåpne butikker

Det har vært en stor verdi for det norske samfunnet å ha en dag i uka som er roligere. En dag for familie, venner, idrett, frivillighet, å kunne gjøre noe annet sammen. I dag er det mange nok som må jobbe på søndager, for å opprettholde samfunnsmessige helt nødvendige funksjoner. Helse, politi, brann, vakthold, transport osv. Mulighet for at mindre butikker ("Brustadbuer"), bensinstasjoner, plantesentre, samt reiselivsdestinasjoner kan ha åpent på søndager. Er det i ferd med å bli for lett å ha åpent på søndager og bør regelverket tydeliggjøres og strammes inn, er kanskje et like relevant spørsmål.

Et stort flertall både i det norske folk og handelsnæringer ønsker ikke en utvidet mulighet for søndagshandel. Handelsnæringen peker på at det vil øke kostandene og derav dyrere varer. Mer transport og økt energibruk vil gi negativ klimaeffekt.

Forslag:

Fellesforbundet går imot en generell adgang til søndagsåpne butikker.

F-5413 Avd. 176 - Dalane Fagforening

Fellesforbundet må jobbe aktivt for å beholde Søndagen som en felles fridag.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5414 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å hindre en liberalisering av åpningstidene i varehandelen

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 103, 176 og fra Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark.

Forslagene omhandler søndagsåpne butikker og søndag som fridag. Samt motstand mot generell liberalisering av åpningstidene i varehandelen.

Representantskapets vurdering:

Søndag er for de fleste en felles fridag, der familie og venner kan samles uten at det hviler en forventning om at det skal jobbes. Representantskapet mener det er viktig å fremdeles beholde søndagen som felles fridag og motarbeide liberalisering av åpningstidene i varehandelen.

I-5415 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: Intensjonen i forslagene tiltres.

9.15.4 Andre forslag vedrørende velferdssystemet og samfunnsorganiseringen

F-5416 Avd. 9 - Østre Agder

Forbundet arbeider i Landsmøteperioden fram forslag til endringer i lovverket i forhold til NAV slik at den enkelte ansattes rettigheter blir styrket.

Begrunnelse:

NAVs praksis er slik at det er de ansattes som «straffes» selv om det er bedriftene som gjør en feil. Dette må endres slik at det er den som gjør feilen som må straffes. En rekke medlemmer har problemer med ytelser fra NAV, eksempelvis arbeidsavklaringspenger, uføretrygd, dagpenger, sosialpenger. Det er eksempelvis problemer med at de ikke får ytelser i det hele tatt. Noe som er i strid med formålsparagrafen i sosialtjenesteloven som sier at hvert enkelt individ skal klare seg sjøl. Det er også i strid med Grunnlovens bestemmelser om at vi alle skal være fri og uavhengige. Det er svært vanskelig for en del av våre medlemmer å få den veiledningen en har krav på etter forvaltningslovens bestemmelser. Kanskje det burde vært koordinatorene som var underlagt Staten som skulle hjulpet den enkelte innbygger i "systemet". Det er også en bekymring at støtteordninger fra NAV (type 3 måneders engasjement, lavere kostnader i oppstarten av nye bedrifter og så videre) fungerer konkurransevridende slik at eksisterende virksomheter taper mot nye bedrifter. NAV må innhente lønnsopplysninger fra A-meldinga og ikke på et eget skjema som bedriftene sender inn ved sykemelding og lignende. De useriøse sender ikke inn eller oppgir lavere inntekt enn det som er fakta.

F-5417 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Framtidens velferd

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms er tilhenger av en skattefinansiert og sterk offentlig sektor som utjevner forskjeller og sikrer gode velferdstjenester til alle. Vi sier derfor nei til regjeringens skattekutt til de med mest fra før, og vi vil heller prioritere fellesskapet.

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms er tilhenger av et rettferdig skattesystem hvor de som har mest bidrar mest. For å sikre at velferdsstaten utvikles må skattenivået varsomt og gradvis økes over tid.

Det er viktig at kommunene sikres gode rammevilkår slik at de kan levere gode tjenester også i framtida. Regjeringen har foreslått i sitt inntektssystem endringer som vil ha store konsekvenser for distriktene. En omfordeling av inntektene fra kommuner med lave skatteinntekter til kommuner med høye skatteinntekter vil skape større forskjeller og dette kan vi ikke støtte. Vi vil ha et inntektssystem som sikrer rettferdig fordeling og et likeverdig tjenestetilbud. Samtidig må inntektssystemet ikke brukes som en brekkstang for regjeringens kommunereform, men bygge på faglige kriterier som er tilpasset mangfoldet av kommuner.

F-5418 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

En forutsigbar og sterk kommuneøkonomi er den viktigste forutsetningen for gode tjenestetilbud.

Den viktigste forutsetningen for at befolkningen skal ha tilgang på gode velferdstjenester, er en god skole og god infrastruktur. Det er et stort vedlikeholdsetterslep på fylkesveiene, betydelig behov for utbedring av tunneller og utskifting av fergemateriell.

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms mener at disse tjenestene best ivaretas så nær befolkningen som mulig.

Kommunene må da tilføres nok midler slik at de settes i stand til å produsere gode tjenester, med god kvalitet og i tilstrekkelig omfang. Et særdeles viktig element er at kommunesektoren har forutsigbarhet til sine inntekter. Planlegging og iverksetting av kommunale tjenester og investeringer tar tid, og da må en se lenger enn et budsjettår av gangen.

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms er bekymret for den økende sentralisering som inntektssystemet bidrar til. Det legges stadig større vekt på antall innbyggere i inntektssystemet og mindre vekt på bosettingsmønstre. Man venter også næringslivets behov for kommunale tjenester for lite. Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms mener vi skal ha så likeverdige tilbud som mulig til befolkningen, uansett i hvilken kommune man bor i. Med dagens regjering settes denne verdien under press.

Vi krever derfor at inntektene til kommunal sektor må styrkes betydelig og langsiktigheten for inntektene må bedres.

F-5419 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Kompetanse og den aktive markedspolitikken

Selv om færre er registrert som arbeidsledige, er det flere som går fra arbeidsledighet og ut av arbeidsstyrken enn inn i jobb. Det er relativt færre i arbeidsfør alder som er i jobb, og den største nedgangen ser vi i aldergruppen under 55 år, særlig mellom unge menn. Dette vises tydelig i uførestatistikken, der tallet på unge uføre har økt med nesten 50% siden 2013.

Mange av de som havner utenfor arbeidslivet i ung alder har ikke fullført videregående opplæring. Flere har og hatt en krevende oppvekst, med mangelfull omsorg, rus og vold i nære relasjoner som setter varige og dype spor. Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms vil derfor understreke viktigheten av å prioritere tidlig innsats i skolen, og et trygt og kompetent barnevern, der barn og familier får hjelp til rett tid.

Vi ønsker og bruke mer av felleskapet sine ressurser på å løfte flere inn i arbeidslivet gjennom en aktiv arbeidsmarkedspolitikk. Dette vil koste noe mer på kort sikt, men på lang sikt vil det lønne seg gjennom økte skatteinntekter og mindre trygdeutgifter. NAV er vårt viktigste verktøy for å nå dette målet, og må innrettes bedre for å få flere ut i arbeidslivet.

F-5420 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Fellesforbundet bør jobbe politisk opp mot at barnetrygden og andre ytelser som hører barnet til ikke fører til avkortning i sosialstønad.

Begrunnelse:

Dette vil være med på og minke de sosiale og økonomiske forskjellene i samfunnet, samt gi barnefamilier en mulighet til og kunne gi barnet det beste.

F-5421 Avd. 143 - Helgeland

Framtidens velferd

Fellesforbundet Helgeland er tilhenger av en skattefinansiert og sterk offentlig sektor som utjevner forskjeller og sikrer gode velferdstjenester til alle. Vi sier derfor nei til regjeringens skattekutt til de med mest fra før, og vi vil heller prioritere fellesskapet. Fellesforbundet Helgeland er tilhenger av et rettferdig skattesystem hvor de som har mest bidrar mest. For å sikre at velferdsstaten utvikles må skattenivået varsomt og gradvis økes over tid.

Det er viktig at kommunene sikres gode rammevilkår slik at de kan levere gode tjenester også i framtida. Regjeringen har foreslått i sitt inntektssystem endringer som vil ha store konsekvenser for distriktene. En omfordeling av inntektene fra kommuner med lave skatteinntekter til kommuner med høye skatteinntekter vil skape større forskjeller og dette kan vi ikke støtte. Vi vil ha et inntektssystem som sikrer rettferdig fordeling og et likeverdig tjenestetilbud. Samtidig må inntektssystemet ikke brukes som en brekkstang for regjeringens kommunereform, men bygge på faglige kriterier som er tilpasset mangfoldet av kommuner.

F-5422 Avd. 143 - Helgeland

En forutsigbar og sterk kommuneøkonomi er den viktigste forutsetningen for gode tjenestetilbud

Den viktigste forutsetningen for at befolkningen skal ha tilgang på gode velferdstjenester, er en god skole og god infrastruktur. Det er et stort vedlikeholdsetterslep på fylkesveiene, betydelig behov for utbedring av tunneller og utskifting av fergemateriell.

Fellesforbundet Helgeland mener at disse tjenestene best ivaretas så nær befolkningen som mulig.

Kommunene må da tilføres nok midler slik at de settes i stand til å produsere gode tjenester, med god kvalitet og i tilstrekkelig omfang. Et særdeles viktig element er at kommunesektoren har forutsigbarhet til sine inntekter. Planlegging og iverksetting av kommunale tjenester og investeringer tar tid, og da må en se lenger enn et budsjettår av gangen.

Fellesforbundet Helgeland er bekymret for den økende sentraliseringen som inntektssystemet bidrar til. Det legges stadig større vekt på antall innbyggere i

inntektssystemet og mindre vekt på bosettingsmønster. Man veker også næringslivets behov for kommunale tjenester for lite. Fellesforbundet Helgeland mener vi skal ha så likeverdige tilbud som mulig til befolkningen, uansett i hvilken kommune man bor i. Med dagens regjering settes denne verdien under press.

Vi krever derfor at inntektene til kommunal sektor må styrkes betydelig og langsiktigheten for inntektene må bedres.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 9, 53 (3), 54 og 143 (2).

Det ene forslaget omhandler arbeidstakers rettigheter i kontakt med NAV, det er to forslag om fremtidens velferd, to om en forutsigbar og sterk kommuneøkonomi og et forslag om at barnetrygd og andre ytelser som hører barnet til ikke skal føre til avkortning i sosialstøtten.

Representantskapets vurdering:

Sosial trygghet er en av grunnpillarene i det norske velferdssystemet og det er viktig at mennesker som har behov for hjelp fra NAV får de stønader de har krav på. Representantskapet støtter intensjonen i forslaget og anser det dekket i LOs handlingsprogram:

LO vil opprettholde og forbedre dagpengeordningene for arbeidsledige og permitterte, herunder gjeninnføring av feriepengene.

Representantskapet støtter avd. 9 sin bekymring for at ordninger som skal bidra til å gi personer arbeidstrening, utnyttes av en del bedrifter og nok i noen tilfeller kan virke konkurransevridende. LOs handlingsprogram sier følgende:

NAVs ressurser til oppfølging av brukere må styrkes, og misbruk av arbeidsmarkedstiltakene må unngås. Det er viktig at arbeidsmarkedstiltakene ikke fortrenger ordinære ansettelser.

Sosial rettferdighet er et kjerneområde for arbeiderbevegelsen og det er viktig. For å opprettholde en høy sosial standard er vi avhengig av gode inntekter til det offentlige. Representantskapet støtter intensjonen i forslaget fra avdeling 53 og 143 om velferdstjenester og skattenivå og anser det dekket i LOs handlingsprogram.

Norge trenger en sterk velferdsstat for å sikre rettferdig fordeling av verdiskapingen og gode velferdstjenester til hele befolkningen.

LO vil arbeide for et skattenivå og et skattegrunnlag som er i stand til å bære en godt fungerende velferdsstat.

Kommunene har ansvaret for en del av de norske velferdsordningene. Helse og omsorgstjenester og grunnskole er noen av de viktige oppgavene som kommunene skal ivareta. Det er viktig at befolkningen har tilgang til et godt og likeverdig

tjenestetilbud uavhengig av hvor man bor i Norge. Dette betyr at kommunene må ha en økonomi som gjør dem i stand til å gi et slikt likeverdig tilbud. Det tilsier omfordeling og utjevning av kommunenes inntekter.

Å stå utenfor arbeidslivet er en belastning for mange. Andelen unge uføre øker og mange unge fullfører ikke påbegynt utdanning. Det er viktig at samfunnet legger til rette for at alle får mulig het til å fullføre utdanningen sin. Mennesker er ikke like, vi lærer ting i ulikt tempo og ting som er lett for noen kan oppleves uoverkommelig for andre. Det er viktig med et utdanningssystem og en arbeidsmarkedspolitikk som ivaretar alle. Representantskapet støtter intensjonen i forslaget til avdeling 53 og anser det dekket i LOs handlingsprogram.

LO vil jobbe for en mer aktiv og målrettet arbeidsmarkedspolitikk med økt vekt på kompetanse. Flere må få styrket grunnleggende ferdigheter, muligheter til omskolering og anledning til å fullføre videregående opplæring.

Det er i dag mange kommuner i Norge som legger barnetrygden inn som en del av inntektsgrunnlaget når sosialstønad skal beregnes, dette rammer barnefamilier som trenger sosialhjelp. Ordningen gjør at de barnefamiliene som kanskje trenger barnetrygden straffes og at effekten av barnetrygden ikke blir som tiltenkt. Det er viktig at de stønader som gis. Representantskapet støtter intensjonen i forslaget til avdeling 54 og mener at barnetrygden bør holdes utenfor beregningsgrunnlaget ofr sosialstønad.

I-5423 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Intensjonen i forslag om en forutsigbar kommuneøkonomi tiltres.**

Intensjonen i de øvrige forslagene anses dekket av LOs handlingsprogram.

9.16 Boligpolitikken

F-5424 Avd. 2 - Fredrikstad Fagforening

Etableringslån

Vi vil ha opprettet en låneinstitusjon til unge bolig førstegangs etablerere. + boligutvikling (sosial boligpolitikk)

Begrunnelse:

Vi mener dagens ordninger ikke er holdbare for unge som ønsker å etablere seg i boligmarkedet for første gang.

F-5425 Avd. 6 - Fellesforbundet

Etableringslån

Vi vil ha opprettet en låneinstitusjon til unge bolig førstegangs etablerere.

Begrunnelse:

Vi mener dagens ordninger ikke er holdbare for unge som ønsker å etablere seg i boligmarkedet for første gang.

F-5426 Avd. 7 - Vestfold

Sosiale Boligbyggingen.

Fellesforbundet må jobbe aktivt for å rette opp skjevhetene på boligfronten med økning av utlånsrammene fra Husbanken, slik at flere unge kan få muligheten til å bygge seg hus/skaffe bolig uten å bli gjeldsslaver.

Begrunnelse:

For førstegangs etablerende på boligfronten må det jobbes aktivt overfor Regjeringen for at utlånsrammene får en betydelig økning i og at renten må styres politisk i Stortinget og en lavere rente enn markedsrenten.

Eiendomsspekulasjonene hindrer unge i etableringsfasen i å få en god og trygg bolig.

F-5427 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Bolig for alle

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms mener det er viktig at alle som ønsker det skal ha mulighet til å eie sin egen bolig. Ved siden av helse, arbeid og utdanning er egen bolig en av de viktigste forutsetningene for å få et trygt og godt liv. Alle kommuner må satse på boligbygging og det er viktig at det legges til rette for tilgjengelige og attraktive boliger og boligmråder, med ulike boligtyper til alle livsfaser.

Å få til omfattende boligbygging i allerede utbygde områder kan være utfordrende og kostnadskrevende. Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms mener at det må igangsettes et arbeid for å se på hvilke nye virkemidler som kan bidra til å sikre en god utvikling, utjevning av levekår og redusere sosiale forskjeller mellom bykommuner og distriktskommuner.

Muligheten for førstegangsetablerere å skaffe seg tilgang til boligmarkedet er sterkt begrenset. Utstrakt spekulasjon i boligmarkedet, spesielt i sentrale strøk, hindrer ungdom å etablere seg. Spesielt grunnet kravene til egenkapital, men også fordi det bygges for få boliger tilpasset førstegangsetablerernes arealbehov og kapitalbehov.

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms mener at for å bedre situasjonen på boligmarkedet må det innføres noen strakstiltak som Fellesforbundet må arbeide for i neste landsmøteperiode.

- Styrking av husbanken og endring i gjeldsfradragene
- Unge med mye gjeld og bare en liten bolig bør få mye fradrag, eldre med lite gjeld og flere store boliger har ikke behov for like store fradrag.
- Det må bygges flere studentboliger pr. år. Dette vil være et godt tiltak for studentene som er en utsatt gruppe på leiemarkedet.
- Statlig tilskudd til bygging av rimelige utleieboliger i kommunene.
- Husbankens startlån som forvaltes av kommunene kan lette situasjonen for utsatte grupper.
- Det må tas en grundig gjennomgang av byggeforskriftene.
- Boligsparing for ungdom BSU ordningen må styrkes.

F-5428 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Sosial boligbygging:

Det er i dag stor mangel på studentboliger i Norge, studentene må ut på det private markedet for å få en plass og bo i studietiden. Dette blir ofte for dyrt med kun studielån og som ofte gjør at studentene må ta seg ekstra jobber som selvsagt går ut over studiarbeidet. NSO (Norsk studentorganisasjon) har et mål på en nasjonal dekningsgrad på 20% studentboliger. Nasjonal dekningsgrad i 2018 var 14,56%. I 2018 manglet det 14362 boliger for å nå det nasjonale målet. Det må bygges minst 3000 nye studentboliger hvert år i Norge, til en leiepris som er forholdsmessig til studielånet.

Det offentlige har en avgjørende rolle i sosial boligbygging. Det må legges til rette for at det opprettes kommunale selskaper som har til formål at bygge og drifte rimelige utleieboliger uten krav til utbytte. Dette er tiltak som vil bidra til å redusere presset i boligmarkedet og sikre at alle har råd til en trygg bolig. Fellesforbundet mener også at skatten på sekundærboliger må økes for å unngå spekulasjon. Antallet sosialboliger for grupper med behov bør økes.

F-5429 Avd. 100 - Marinestasjonens Fagforening

Sosial boligpolitikk

Fellesforbundet må jobbe for en mer sosial boligpolitikk.

Det å ha et sted å bo er avgjørende for å kunne fungere i samfunnet. Retten til bolig er nedfelt i menneskerettighetene og er en grunnleggende forutsetning for sosial inkludering. Alle i Norge skal ha mulighet for å bo godt og trygt.

Boligpolitikken skal ivareta et rettferdig fordelingsperspektiv og bidra til å bekjempe fattigdom. En sosial boligpolitikk skal forebygge at mennesker kommer i sosialt og økonomisk uføre. Kommunene må ha en aktiv sosial boligpolitikk og sørge for tilgang til boliger for de som trenger det. Kommunene må også ha tilstrekkelig tilgang til midlertidig husvære med en forsvarlig standard.

Brukergruppen er sammensatt og mange trenger tett oppfølging fra fagpersonell.

For å sikre et godt og differensiert boligmarked må kommunene disponere et tilstrekkelig antall utleieboliger, rimelige tomter, boliger for 1. gangs etablerere og det må legges til rette for opprettelse av boligbyggelag. Staten må bidra gjennom bedre kommuneøkonomi og utvikling av støtteordninger til både leie og kjøp av nøkterne og rimelige boliger. Den sosiale boligpolitikken må gjenreises.

Boligpolitikken skal fremme inkludering og selvbestemmelse. En boligpolitikk som skal sikre alle en trygg og god bolig, forutsetter at kommunene også har tilgang til midlertidig husvære med en forsvarlig standard. Boligprisene må holdes på et forsvarlig nivå, slik at folk flest er i stand til å skaffe seg og beholde bolig.

Gjennom reguleringer kan det offentlige sikre nødvendig tilgang på boliger og forebygge kraftig prisvekst og prisfall. Boliger må tilrettelegges universelt. Dette innebærer at man ved nybygging, rehabilitering og ombygging vektlegger at boenheter, fellesområder og utearealer skal være brukbare for barn, unge, voksne, eldre og personer med ulike funksjonshemninger. En helhetlig boligpolitikk innebærer også rom for ulike boformer. Avhengig av livssituasjon, ønsker og behov må den enkelte ha mulighet for å velge selvstendig bolig, kollektiv boform eller bolig samlokalisert med andre. Selvbestemmelse for hver enkelt skal være et viktig prinsipp i valg av boform. Studentboligbygging er et godt virkemiddel for å

utjevne sosiale forskjeller knyttet til utdanning, og gir økte muligheter for å være heltidsstudent. Mange kommuner har spesielle utfordringer knyttet til opphoping av sosiale problemer i enkelte områder. Offentlige myndigheter må ta tilbake styringen over boligmarkedet ved å ta politisk kontroll over prisutviklingen.”

F-5430 Avd. 143 - Helgeland

Bolig for alle

Fellesforbundet Helgeland mener det er viktig at alle som ønsker det skal ha mulighet til å eie sin egen bolig. Ved siden av helse, arbeid og utdanning er egen bolig en av de viktigste forutsetningene for å få et trygt og godt liv. Alle kommuner må satse på boligbygging og det er viktig at det legges til rette for tilgjengelige og attraktive boliger og boligområder, med ulike boligtyper til alle livsfaser.

Å få til omfattende boligbygging i allerede utbygde områder kan være utfordrende og kostnadskreven. Fellesforbundet Helgeland mener at det må igangsettes et arbeid for å se på hvilke nye virkemidler som kan bidra til å sikre en god utvikling, utjevning av levkår og redusere sosiale forskjeller mellom bykommuner og distriktskommuner.

Muligheten for førstegangsetablerere å skaffe seg tilgang til boligmarkedet er sterkt begrenset. Utstrakt spekulasjon i boligmarkedet, spesielt i sentrale strøk, hindrer ungdom å etablere seg. Spesielt grunnet kravene til egenkapital, men også fordi det bygges for få boliger tilpasset førstegangsetablerernes arealbehov og kapitalbehov.

Fellesforbundet Helgeland mener at for å bedre situasjonen på boligmarkedet må det innføres noen strakstiltak som Fellesforbundet må arbeide for i neste landsmøteperiode.

- Styrking av husbanken og endring i gjeldsfradragene
- Unge med mye gjeld og bare en liten bolig bør få mye fradrag, eldre med lite gjeld og flere store boliger har ikke behov for like store fradrag.
- Det må bygges flere studentboliger pr. år. Dette vil være et godt tiltak for studentene som er en utsatt gruppe på leiemarkedet.
- Statlig tilskudd til bygging av rimelige utleieboliger i kommunene.
- Husbankens startlån som forvaltes av kommunene kan lette situasjonen for utsatte grupper.
- Det må tas en grundig gjennomgang av byggeforskriftene.
- Boligsparing for ungdom BSU ordningen må styrkes.

F-5431 Avd. 730 - Fellesforbundet

Sosial boligbygging:

Det er i dag stor mangel på studentboliger i Norge, studentene må ut på det private markedet for å få en plass og bo i studietiden. Dette blir ofte for dyrt med kun studielån og som ofte gjør at studentene må ta seg ekstra jobber som selvsagt går ut over studiearbeidet. NSO (Norsk studentorganisasjon) har et mål på en nasjonal dekningsgrad på 20% studentboliger. Nasjonal dekningsgrad i 2018 var 14,56%. I

2018 manglet det 14362 boliger for å nå det nasjonale målet. Det må bygges minst 3000 nye studentboliger hvert år i Norge, til en leiepris som er forholdsmessig til studielånet.

Det offentlige har en viktig rolle i sosialboligbygging. Det må legges til rette for at det offentlige bygger utleieboliger som kan bidra til å redusere presset i boligmarkedet. Fellesforbundet mener også at skatten på sekundærboliger må økes for å unngå spekulasjon. Antallet sosialboliger for grupper med behov bør økes.

Forslag fra NTFs foreninger

F-5432 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å styrke Husbankens rolle i boligfinansieringen

F-5433 Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark

Vi vil arbeide for:

- å regulere kjøps-og utleiemarkedene i boligsektoren, samt intensivere boligbyggingen i pressområdene.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 6, 7, 53, 57, 100, 143, 730, Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark (2).

Det reises forslag om å gjenreise den sosiale boligbyggingen. Flere avdelinger foreslår å øke Husbankens utlånsrammer. Det foreslås at kommunene skal pålegges å tilrettelegge for flere byggeklare tomter, Husbanken skal gi gunstige lån til førstegangs etablerere, BSU skal være en attraktiv spareform, det bygges flere studentboliger, kommunale startlån utvides og gjøres mer gunstig, bostøtte gjøres tilgjengelig for flere, det opprettes målrettede finansieringsordninger, det bygges flere boliger i offentlig regi, gjeldsfradragordninger endres slik at unge i etableringsfasen får høyere fradrag og eldre med lite gjeld får mindre fradrag, det innføres statlig tilskudd til bygging av utleieboliger, skatten økes på sekundærboliger og at det bygges sosialboliger for grupper med særlige behov.

Representantskapets vurdering:

Grunnlaget for Fellesforbundets boligpolitikk ligger prinsippprogrammet avsnitt 99 og 100:

"En god og høvelig bolig er et grunnleggende velferdsgode. Retten til en god og høvelig bolig må ses på samme måte som retten til arbeid og utdanning. Det må derfor være en samfunnsoppgave å sørge for nok og rimelige boliger. Den sosiale boligpolitikken i Norge har derfor ikke bare vært et virkemiddel, men også en idé om hvordan samfunnet mener folk skal kunne bo i Norge.

Boligstandarden i Norge er derfor gjennomgående høy og de aller fleste eier sin egen bolig, enten selv eller gjennom kollektivt eie. De alminnelige bokostnadene i samfunnet må ikke overstige det en person med normal inntekt kan klare. I tillegg må myndighetene gjennom finansieringsordninger sikre at mennesker med lave inntekter også har muligheter for å klare sine boutgifter.

I arbeidet med boligpolitikken legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- (1) At alle mennesker skal ha rett til en god og høvelig bolig.*
- (2) At bokostnadene skal gjøre det mulig å etablere seg med normal lønn."*

I LOs handlingsprogram kapittel om bolig (s. 24) heter det:

"Prisen for å etablere seg på boligmarkedet gjennom en selveid bolig er for høy, og en aktiv boligpolitikk er nødvendig for å sikre alle lik rett til tak over hodet og et trygt hjem. Leie-til-eieordninger må tas aktivt i bruk. Både stat og kommune må ta større ansvar for de unge som sliter med å komme inn på boligmarkedet. Boliger må gjøres mindre attraktive som spekulasjonsobjekt. Husbanken må bidra med en rimelig og stabil finansiering. Det må bygges flere studentboliger.

LO vil:

- Styrke kommunenes muligheter til å bygge og drifte ikke-kommersielle utleieboliger.
- Sikre at alle mennesker har tilgang til en passende bolig.
- Sikre Husbanken som viktig aktør i det boligpolitiske og boligsosiale arbeidet."

Det er etter representantskapets mening ikke nødvendig med en total endring av boligpolitikken. Det er 2,3 mill. boliger i Norge og nær 80 % eier i dag sin egen bolig.

Selv om forbundet ikke ser behovet for en større boligpolitisk reform, har vi blant annet pekt på behovet for økt boligbygging i pressområdene. Målet de nærmeste årene må være i snitt pr. år å bygge minst 40 000 nye boliger og minst 5 000 nye ikke-kommersielle utleieboliger. En jevn og tilstrekkelig boligbygging forutsetter også at kommunene regulerer og behandler byggesøknader forløpene og effektivt og at det legges til rette for utbygging av infrastruktur. Forbundet foreslo i sitt innspill til Boligmeldingen i 2013 også en utredning om måter det offentlige kan være en garantist for at boligforsyningen blir jevnere og at aktiviteten kan holdes oppe også i nedgangstider.

Representantskapet er enige i behovet for å satse på utleieboliger og at en slik satsing må være av ikke-kommersiell art. Kommunen kan spille en rolle her, men det kan også samskipnader, boligkooperasjoner og andre ideelle organisasjoner. Rentesubsidiering og støtte til kjøp av egen bolig fungerte godt i et boligmarked hvor prisen og omsetning på boliger var strengt regulert. I et fritt boligmarked vil enhver generell finansieringslettelse føre til sterkere prispress på boligene, og slike støtteordninger vil dermed i stor grad komme boligeierne og selgerne til gode.

Dette vil også gjelde egne og differensierte rentefradrag for unge. Representantskapet er derfor av den oppfatning at det ikke lenger er hensiktsmessig å anvende slike statlige virkemidler i det norske boligmarkedet. Det er bedre med målrettede tiltak mot enkeltgrupper med begrenset finansiell styrke. En mulighet er å styrke ordningen med Startlån for ungdom og gjøre denne tilgjengelig for egenkapitalkravet. En annen mulighet er at staten, kommunen eller boligkooperasjonen eier en mindre andel av boligen slik Oslo kommune har gått inn for, eller at boligkooperasjonen har forkjøpsrett med regler for verdiøkning slik OBOS gjør i sitt Bostartprosjekt. Begge disse modellene reduserer inngangsbilletten.

I-5434 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Den delen av forslagene fra avd. 53 og 143 som går på å differensiere størrelsen på fradrag for gjeldsrenter etter alder, delen av forslag fra Transportarbeiderforeningen Vestfold-Telemark som omhandler regulering av kjøps- og utleiemarkedene i boligsektoren og forslaget fra avd. 2 og 6 om egen låneinstitusjon for unge førstegangsetablerere, tiltres ikke.

Intensjonen i de øvrige forslagene tiltres.

9.17 Velferd og integrering

F-5435 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Innvandring, asyl og integrering

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms vil ha en solidarisk, raus og rettferdig innvandrings- og integreringspolitikk basert på våre kjerneverdier: Frihet, likhet og solidaritet. Norge har et ansvar for å hjelpe mennesker som flykter fra krig og forfølgelse. Vi skal ha et åpent og inkluderende samfunn. Nøkkelen til god intergreing er språk, arbeid og respekt for felles spilleregler. Asylsøkere må få mulighet til å jobbe for å forsørge seg selv og bidra til samfunnet.

Integreringsarbeidet må forsterkes og fordeles over hele landet.

Saksbehandlingstiden må reduseres slik at integreringen kan begynne så raskt som mulig. Internering av barn må opphøre. Det treges andre løsninger enn å fengsle barnefamilier, her må hensynet til barnas beste bli vektlagt.

Under den sittende regjering har det vært en uheldig utvikling i praksis når det gjelder enslige midreårige asylsøkere. Sårbarhetskriteriene må i større grad vektlegges i slike saker.

F-5436 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Asylsøkere må få mulighet til å jobbe for å forsørge seg selv og bidra til samfunnet

Arbeid til alle er som kjent jobb nr. 1, men på så mange områder i samfunnet er det også her nettoen som teller, og vi bør kanskje passe på at vi ikke går skoene av oss. For å forklare: uten at vgi sitter på offisiell statistikk så er det vårt klare

inntrykk at innvandrere som nrmhar vært asylsøkere og som skal inn i arbeidslivet i stor grad rekrutteres inn i service-yrker med høy andel ufaglærte, lav organisasjonsgrad og få krav til formell kompetanse. F.eks hotell-og restaurant sektoren.

Vi har allerede fått rapporter som tyder på at enkelte bedrifter innenfor denne næringen har funnet en måte å misbruke sjenerøse støtteordninger fra NAV for å redusere lønnskostnadene. Noen av våre tillitsvalgte har opplevd at ekstrahjelp ved hotellene, spesielt på renholds-siden, har mistet vakter etter at bedriften har begynt å ta inn innvandrere med lønnstilskudd fra NAV på «norsk-opplæring». Det kan se ut som de har funnet en måte til å få NAV til å subsidiere bedriftens lønnsutgifter på, og i bransjer med svakt stillingsvern og lav organisasjonsgrad risikerer vi at flere bedrifter finner det opportunt å bytte ut egne ansatte med NAV-sponsede asylsøkere dersom muligheten for det er tilstede. Vi har selv hørt bedriftseiere omtale denne praksisen med å utnytte lønnstilskuddsordningen som «å hente en NAV er».

For integreringen av enkeltmennesker er det uten tvil en enorm betydning å få et arbeid å gå til, vi syns målsettingen og intensjonen er prisverdig, med veien til helvete er som kjent brolagt med gode intensjoner og dersom det oppleves slik at samfunnet (og våre medlemmer) at den jobben asylsøkere får er «tatt fra noen andre så vil det neppe bidra til god integrering, snarere tvert i mot. I tillegg vil jo alternativet for de som blir overtallige ofte være dagpenger, så rent samfunnsøkonomisk blir jo faktisk regninga dobbel så stor.

Og arbeidsmarkedet er på mange måter som alle andre markeder, det er loven om tilbud og etterspørsel som styrer prisene (lønna). En plutselig økt tilgang på arbeidskraft vil kunne skape et selgers marked å presse prisene (lønna) nedover. Vi må være oss bevisst på at en slik utvikling sannsynligvis vil gjøre seg mest gjeldende i ovennevnte service-yrker. Sagt på en annen måte. Noen av oss må ta en uforholdsmessig stor del av «ulempene» med innvandring og vi har det siste tiåret sett hvordan økt innvandring kan skape grobunn for sosial dumping i byggebransjen.

Likeledes bør vi være bevisst på at en asyl-søknad ikke automatisk innebærer positivt vedtak og norsk statsborgerskap. En del asylsøkere får avslag fordi vilkårene for asyl ikke er tilstede. Med de relativt lange saksbehandlingstidene som vi hører om i media er vi noe usikker på hvilke konsekvenser de kan få dersom en asylsøknad automatisk skal føre med seg en arbeidstillatelse. Slik Vi forstår regelverket er det i dag mulig for en asylsøker å søke en midlertidig arbeidstillatelse mens man venter på at asyl-søknaden behandles dersom gitte vilkår er oppfylt. Det er mulig at disse vilkårene er for strenge, men vi er ikke sikre på at den beste løsningen er å fjerne alle vilkårene å gi en generell arbeidstillatelse til alle som søker om asyl i Norge. Det vil etter vårt syn kunne skape noen incentiver vi ikke aner rekkevidden av.

Et krav om arbeid for asylsøkere bør etter vårt syn balanseres med tilsvarende krav om at normale lønns-og arbeidsvilkår skal gjelde også for denne gruppen, og at eventuelle støtteordninger må utformes slik at ikke asylsøkere fortrenger ordinært ansatte. Støtteordningene bør også innrettes slik at tendensen til at

tidligere asyl-søkere ender opp i noen ulike yrkes motvirkes. Allere helst bør saksbehandlingstiden ned på et nivå som gjør at folk raskt kan komme seg i arbeid som ordinære norske statsborgere, og ikke luke på vent som asylsøker.

F-5437 Avd. 103 - Ringsaker

Fellesforbundet må arbeide imot økende forskjeller i samfunnet
Forskjells-Norge blir dessverre mer og mer framtrædende. Kamp mot fattigdom og for sosial utjevning har vært arbeiderbevegelsens ideal i alle år. Det må vi aldri glemme, og alltid kjempe for å bedre.
Et samfunn med store økonomiske forskjeller er et kaldere samfunn. Økte forskjeller betyr at et lite mindretall får en stadig større del av kaka, mens alle andre får en mindre del.

Tilliten mellom folk går ned, og solidariteten svekkes.
I Norge er situasjonen heldigvis ikke like dramatisk. Vi har lavere forskjeller og høyere tillit mellom folk enn de fleste land vi vanligvis sammenligner oss med. Økte forskjeller er ingen naturlov. Tvert imot er det fullt mulig å føre en politikk som reduserer forskjellene. Men forskjellene i Norge øker, selv om alle partiene hevder de ønsker et samfunn med små forskjeller. Stadig flere unge står uten arbeid. Andelen personer med lav inntekt har økt de siste ti-årene. Samtidig prioriterer den blåblå regjeringa skattelette for de som har mest fra før.

Som om ikke det var nok, vil vekst i boligprisene, økte kapitalinntekter og skattelett gagne dermed de rikeste spesielt godt. De rikeste har mottatt store skattelett i alle statsbudsjettene den blåblå regjeringa har presentert, mens den foretar smålige kutt i en rekke velferdsordninger. Dette rammer spesielt barnefamilier med dårlig råd; kronisk syke; og folk som av forskjellige årsaker havner utenfor arbeidslivet. Ofte også i en kombinasjon av alle disse tre årsakene på en gang.

OECD har flere ganger dokumentert at små forskjeller bidrar til vekst og verdiskaping. Og at utjevningsskatter ikke hemmer vekst. SSD har regnet videre på dette, og kommet fram til at det er 15 ganger mer effektivt å bruke offentlige penger på å sette i gang private aktørers arbeid på bygg og rehabilitering for å skape nye jobber enn å kutte i skattene.

Kamp mot økende forskjeller i samfunnet er en av de viktigste sakene Fellesforbundet må jobbe med. Gjennom tariffoppgjør, faglig-politisk samarbeid og press mot til enhver tid styrende myndigheter, må det arbeides for en mer rettferdig skattepolitikk. Skattelette for de mange med lave- og midlere lønninger, og mer skatt for de rikeste.

Det må også arbeides for å løfte de som av forskjellige årsaker har en så lav inntekt at de havner under fattigdomsgrensa hvis de faller utenfor det ordinære arbeidslivet. Det skal fortsatt lønne seg å arbeide, men det er viktig å sørge for at også denne gruppa får en inntekt som sikrer dem et anstendig liv.

Oppsummering:

Det er forslag frå avd. 53 (2) og 103.

Forslaga dreier seg om ein forsterka integreringspolitikk som gjer at personar som får opphald i landet i stand til å forsørge seg sjølv og bidra til samfunnet, og at tiltak for å integrere asylsøkjara gjennom lønstilskot ikkje må misbrukast til å skaffa seg billeg arbeidskraft. Vidare bør ein sjå nærare på regelverket om asyl og arbeidstillating. Det dreier seg også om forslag om å styrkja politikken for sterkare utjamning i samfunnet.

Representantskapets vurdering:

Landsmøtet i 2015 vedtok ein uttale om flyktningpolitikken. Der sa landsmøtet mellom anna at "det er avgjerande at vi både som nasjon, som fagrørsle og som einskildmenneske evner å integrer dei som kjem, gi dei opplæring i korleis samfunnet vårt fungerer og gir dei nødvendige kompensasjon, medrekna grunnleggjande norsk, til å bidra i arbeidslivet." Og landsmøtet uttalte vidare at "Vi vil ikkje akseptere eit ekstraordinært lågt løsnivå for flyktningar, slik nokon tar til orde for."

Representantskapet meiner at intensjonen i dei to forslaga frå avd 53 er dekkja i det landsmøtet sa sist. Representantskapet er elles einig i at ordninga med lønstilskot ikkje må brukast på ein måte som fortrengjer faste tilsette. Lønstilskotet skal dekkja produktivitetstapet bedrifta har ved at arbeidstakaren er under opplæring, og ikkje til å redusera løsnivået i bedrifta. Representantskapet deler omtalen og tiltaka i forslaget frå avd 103 om behovet for å stoppa utviklinga med aukande forskjellar gjennom forsterka tiltak.

I-5438 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Sluttar seg til intensjonen i forslaga.**

9.18 Kommunereform

F-5439 Avd. 53 - Nordre Nordland og Sør-Troms

Nei til tvangssammenslutningar av kommuner

Fellesforbundet Nordre Nordland og Sør-Troms støtter endringer i kommunestrukturen dersom det kan bidra til at kommunene løser sine oppgaver betre. Vi mener at både kommune- og fylkesstrukturen skal basere seg på frivillighet, og har tillit til at kommunene og fylkeskommunene sjølv kan vurdere kva som skal til for å løse de oppgaver de står ovenfor.

Vi mener at problemet med at Høyre/FRP regjeringens strukturreformer er at det er uklart hvilke oppgaver kommunene og fylkeskommunene skal ha i fremtiden. Det er umulig og vite hva som er riktig struktur for å løse de oppgavene man ikke kjenner. I tillegg er arbeidet med reformene preget av korte tidsfrister. Økonomiske insentiver med kort holdbarhetsdato, endrede spilleregler underveis (blant annet i inntektssystemet) og manglende tillit til kommunene.

Det har skapt mye motstand landet rundt og så dårlig tillit til prosessen, at det ikke er mulig å forsvare at kommuner tvinges sammen. Derfor mener vi at frivillighetslinja må gjelde helt ut, for alle kommuner og fylker.

Høyre/FRP regjeringen og deres støttepartier Venstre og KRF har varslet flere strukturendringer som ikke er i tråd med lokale ønsker. Historien viser at tvangssammenslåinger setter dype sår og kan være ødeleggende for videre utvikling av lokalsamfunn. Vi mener derfor at en ny regjering i 2021 må sette seg ned sammen med kommunene og fylkene, og vurdere hva som er en hensiktsmessig organisering.

Oppsummering:

Det er forslag frå avd. 53.

Forslaget dreier seg om kommunereform og nei til tvangssamanslutning av kommunar.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet viser til at er LO i sine høyringsuttalingar om kommunereform har sagt at reforma må baserast på frivilligheit. Slike reformer har best verknad når det er lokal støtte til endringar i kommunestruktur. Dette er eit syn Fellesforbundet har støtta. Representantskapet er derfor einig i forslaget om at kommunesamanslåingar skal basert på frivilligheit.

I-5440 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Sluttar seg til intensjonen i forslaget frå avd. 53.**

9.19 Fagligpolitisk arbeid og samarbeid

F-5441 Avd. 7 - Vestfold

Politisk innflytelse/Faglig politisk samarbeid.

Fellesforbundet skal fortsette samarbeide med de rød grønne partier på vår sosialistiske side. Det bør imidlertid settes i gang en debatt hvorvidt leder i LO og de største forbund automatisk skal sitte i ledelsen i de politiske partier.

Begrunnelse:

Vi i Fellesforbundet er avhengige av å ha politisk innflytelse. Det være seg næringspolitikk, pensjon, arbeidsmiljølov, sykefravær osv. LO og Fellesforbundet har samarbeidet med Arbeiderpartiet, sett ut ifra en historisk sammenheng, samt sammenfallende verdier og grunnprinsipper, men det bør også knyttes sterkere bånd til de andre partiene på rød grønn side.

Fagbevegelsen må også søke støtte og samarbeid med de andre partiene som har de samme holdninger og grunnprinsippene som fagbevegelsen står for. Vi må se til at de partiene som er fagforeningsfiendtlige og driver en bevisst undergraving av vårt arbeid, ikke får mulighet til å ta fra oss de godene og rettighetene som har blitt frem kjempet gjennom mange år.

F-5442 Avd. 54 - Gjøvik Jern og Metall

Fellesforbundet bør gi støtte til flere partier som slutter seg opp om god rød/grønn arbeiderpolitikk og på denne måten både påvirke og utvide sin politiske makt når det gjelder arbeidslivspolitikken forbundet ønsker og føre.

Begrunnelse:

Jo flere vi er sammen jo sterkere er vi. Samhold gir styrke.

F-5443 Avd. 57 - Nord-Rogaland

Faglig politisk

Partistøtten må brukes mer øremerket. I dag ser vi utviklinger i partiene som vi støtter som er meget uheldige. Rådgiver apparatet øker og demokratiet i partiene er under press. Det er ikke ønskelig at partistøtten som Fellesforbundet gir brukes til å lønne rådgivere.

En alternativ måte å gi parti støtte på er å få på plass en ordning med faglig politiske koordinatorene i ADK'ene, som skal jobbe for å skole og motivere Fellesforbundets medlemmer til å ta på seg politiske verv samt skape felles arenaer for faglig politisk samarbeid i hvert ADK. Unite The Union i England har hatt en lignende ordning som har gitt veldig gode resultater. For å utvikle vårt faglig politiske arbeid bør Fellesforbundet sende en delegasjon til Unite the Union for å lære av deres modell for faglig politisk arbeid.

Det er viktig for å styrke det faglig politiske arbeidet å få inn politisk grunnskolering i kursingen til Fellesforbundet. Både for tillitsvalgte og politikere. Det er også viktig at faglig politisk samarbeid har flere treffpunkt nedover i organisasjonen, det er derfor viktig at det i Landsmøteperioden jobbes for å legge til rette for flere samarbeidsarenaer mellom tillitsvalgte og politikere.

F-5444 Avd. 605 - Rørleggernes Fagforening

Fagligpolitisk samarbeid

Det er viktig for fagbevegelsen at vi får gjennomslag for våre saker både gjennom tariffpolitikk og forhandlinger, og gjennom politiske vedtak og lovendringer. Oppbyggingen av velferdsstaten med faglige rettigheter har skjedd gjennom en politisk fagbevegelse som har hatt gjennomslag. Det er viktig at fagbevegelsen stiller krav og samarbeider med de partiene som støtter våre krav. Derfor må fagbevegelsen støtte rød-grønn side, inkludert Rødt.

Fellesforbundet bevilger økonomisk støtte til Ap, Sp, Sv og Rødt.

F-5445 Avd. 851 - Østfold Fagforening

Faglig politisk Samarbeid

Fellesforbundet bevilger økonomisk støtte til Ap, Sp, Sv og Rødt. Fordelingen av beløpet bør gjenspeile i hvor stor grad partiene er enige med oss i våre saker.

Begrunnelse:

Det er viktig for fagbevegelsen at vi får gjennomslag for våre saker både gjennom tariffpolitikk og forhandlinger, og gjennom politiske vedtak og lovendringer. Oppbyggingen av velferdsstaten med faglige rettigheter har skjedd gjennom en politisk fagbevegelse som har hatt gjennomslag. Det er viktig at fagbevegelsen stiller krav og samarbeider med de partiene som støtter våre krav. Derfor må fagbevegelsen støtte rød-grønn side, inkludert Rødt.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 7, 54, 57, 605 og 851.

Alle forslagene tar opp viktigheten av fagligpolitisk samarbeid, at det samarbeides med flere partier på rødgrønn side, at det reises en debatt om LOs og Fellesforbundets leder skal velges til ledelsen i politiske partiet, at det bevilges økonomisk støtte til flere partier og at støtte ikke skal brukes til å lønne rådgivere i partiene, men heller bruke midlene til å finansiere egen fagligpolitisk koordinatorer i Fellesforbundet.

Representantskapets vurdering:

I forbundets prinsippprogram, avsnitt 140 står det om fagligpolitisk arbeid og samarbeid:

Forbundet skal ha kontakt med alle politiske partier som anerkjenner fagbevegelsen, for å kjempe for forbundets politiske syn. Historisk har Fellesforbundet hatt et formalisert faglig/politisk samarbeid med Det norske Arbeiderparti, fordi fagbevegelsen og Det norske Arbeiderparti har hatt og har felles mål for samfunnsutviklingen. Dette samarbeidet har gitt gode resultater.

Representantskapet viser til at LOs og Fellesforbundets formaliserte samarbeid har vært og er med Arbeiderpartiet. Dette samarbeidet er ikke prinsipielt forankret, men har sin bakgrunn i felles mål for samfunnsutviklingen. Samarbeidet er både historisk og praktisk betinget. Historisk i at organisasjonene deler samme ideologi og grunnsyn på arbeidstakers rettigheter, og praktisk fordi Arbeiderpartiet i kraft av sin størrelse har vært i posisjon til å få vedtatt og gjennomført saker som tjener våre medlemmers rettigheter på arbeidsplassen og i samfunnet. Samarbeidet skjer både gjennom LO og i direkte kontakt mellom Fellesforbundet og Arbeiderpartiet. Representantskapet mener dette samarbeidet skal videreføres.

Representantskapet viser til at siden 2005 har Fellesforbundet gitt støtte til et rødgrønt samarbeid. Denne støtten har blant annet gitt som resultat at forbundet har styrket sin kontakt med SV og Senterpartiet. Etter at Rødt ble representert på Stortinget er også kontakten med dette partiet styrket. Representantskapet viser til at det aldri har vært aktuelt med noe formalisert samarbeid med disse partiene, og ser det som ikke aktuelt heller i dag. Representantskapet viser til at det samtidig er viktig at Fellesforbundet også har kontakt med de øvrige partiene på Stortinget for å informere og skape støtte til våre saker. Representantskapet mener det er dette fagligpolitiske kontaktarbeidet må fortsette. Fellesforbundet har mange politiske saker og krav å reise.

Representantskapet viser til forslaget fra avd. 7 om å reise en debatt med spørsmål om leder i LO og i Fellesforbundet automatisk skal velges til ledelsen i de politiske partiene. Representantskapet ser ikke noe behov for å reise en debatt om dette. Om lederne, evt. andre i den valgte ledelse i LO og Fellesforbundet skal stille som kandidater til styrene i politiske partier er noe som må vurderes fra gang til gang. Det er ingen automatikk i at de skal velges. Det er partienes landsmøter som på sjølstendig grunnlag velger sine styrrer.

Flere av forslagene tar opp spørsmål om økonomisk bevilgning til partier. Representantskapet viser til at Fellesforbundet har lang tradisjon for at dette er det representantskapet som beslutter i forkant av hvert enkelt valg. Representantskapet har aldri gitt noen driftsbevilgninger til politiske parti, men kun økonomisk støtte til valgkamp. Representantskapet mener denne tradisjonen skal videreføres, og tiltrer derfor ikke forslagene om at landsmøtet skal avgjøre dette. Hvem og hvor mye som skal gis i valgkampstøtte må vurderes på fritt grunnlag i forkant av hvert valg.

I-5446 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i den delen av forslagene om verdien av fagligpolitisk arbeid, og nær kontakt med partier som støtter opp om et rødgrønt alternativ, tiltres.

Den delen av forslagene som går på at landsmøte skal gjøre vedtak om økonomiske bevilgninger til politiske partier og om LO og forbundslederens posisjoner i politiske partier, tiltres ikke.

www.fellesforbundet.no

#FFLM2019

**STERKERE
SAMMEN**

Fellesforbundets 8. ordinære
landsmøte 11.-16. okt. 2019

