



Hefte 3:

Rapport om arbeidet i landsmøteperioden 2015-2018



Innholdsfortegnelse

1	INNLEDNING	3
2	TARIFFPOLITIKKEN	4
3	ARBEIDSLIVSPOLITIKKEN	14
4	DET GENERELLE NÆRINGS- OG SAMFUNNSPOLITISKE ARBEIDET	20
5	FAGLIGPOLITISK ARBEID	31
6	FORBUNDETS INTERNASJONALE VIRKSOMHET	32
7	FORBUNDETS ORGANISASJON	35

1 Innledning

Denne rapporten omfatter landsmøteperioden 2015 til og med 2018, og bygger på beretningene for disse årene. En viktig del av grunnlaget for arbeidet i perioden ble lagt på landsmøtet i oktober 2015 særlig gjennom de tolv uttalelsene som ble vedtatt der, og gjennom forslag og prioriteringer i forkant av tariffoppgjørene i 2016 og 2018.

24. april 2016 ble våre medlemmer på Riksavtalen tatt ut i streik. Vårt hovedkrav, reelle lokale forhandlinger var stridens kjerne og det som utløste streiken. Etter fire ukers streik, ble det oppnådd enighet mellom partene. Da var kravet om lokale forhandlinger på Riksavtalen innfridd. Hotellstreiken viste hva samholdet i Fellesforbundet er verdt. Fagforeninger og medlemmer fra alle våre bransjer stilte opp som streikevakter i solidaritet med våre hotell og restaurantarbeidere.

Arbeidet med lovendringer og regelendringer for tjenestepensjon har stått sentralt i forbundets arbeid i hele perioden. I tariffoppgjøret 2014 ble Fellesforbundet og Norsk Industri enige om et utredningsarbeid knyttet til tjenestepensjon i privat sektor. Denne utredningen lå til grunn for lønnsforhandlinger i 2016, og dermed statsministerens lovnad om å «utrede behovet for å gjøre tilpasninger i lov- og regelverket for tjeneste-pensjon i privat sektor». Som et resultat av dette sendte regjeringen i november 2017 ut forslag til endringer i innskuddspensjonsloven og i desember 2018 la regjeringen fram lovforslag for etablering av én pensjonskonto, og oppheving av regelen om at arbeidstaker må ha vært ansatt i minst 12 måneder for å ha krav på å få med seg sin opptjente pensjonskapital.

Forbedring av Avtalefestet pensjon, og særlig for de som ufrivillig må slutte arbeidet nær fylte 62 år har vært et viktig krav. Her fikk vi gjennomslag for tiltak som kan gi flere rett på AFP, og vi har fått forbedring for de som går av med AFP mellom 62 og 64 år uten å ha arbeid ved siden av.

Problem knyttet til innleie av arbeidskraft har vært i fokus gjennom hele landsmøteperioden. Forbundet har forsøkt forskjellige tiltak både for å øke organisasjonsgraden og tariffdekninga i bemanningsbransjen, og for å begrense bruken av innleid arbeidskraft og få en vridning over til flere faste ansatte. Forbundet sentralt har jobbet mot Storting, departement og arbeidsgiversiden for å få gehør for de skadevirkningene en for stor bemanningsbransje har på arbeidslivet og den norske modellen. Samlet førte denne innsatsen til at Stortinget vedtok vesentlige innstramminger i regelverket for innleie sommeren 2018.

På sitt landsmøte i 2017 vedtok Transportarbeiderforbundet å utrede sin fremtidige forbundsmodell og i februar 2018 vedtok NTF å starte et prosjekt sammen med Fellesforbundet. I begynnelsen av juni 2018 ble Fellesforbundet og NTF enige om et grunnlag for det videre arbeidet, denne planen ble fremlagt for representantskapet i NTF og vårt forbundsstyre til orientering. Modellen som lå grunn for dette arbeidet hentet vi fra sammenslutningsprosessene med Norsk Grafisk forbund og Hotell- og restaurantarbeiderforbundet i 2006 og 2007. Sammenslutningsavtalen ble ferdig 15. november 2018, og avtalen ble behandlet av forbundsledelsen i Fellesforbundet og vårt forbundsstyre. Samtidig vedtok forbundsstyret og representantskapet i NTF enstemmig å tilslutte seg avtalen. Endelig beslutning vil bli tatt på Norsk Transportarbeiderforbunds ekstraordinære landsmøte 8. mai 2019.

Forbundets representantskap har årlig vedtatt prioriterte oppgaver for det kommende år. Prioriteringene har særlig dreid seg om oppfølging av landsmøtets vedtak i 2015, om rekruttering, stortingsvalget i 2017, om kommune- og fylkestingsvalget i 2019 og m.m. Resultatene av dette arbeidet er inkludert i omtalen i de enkelte kapitler i denne rapporten.

2 Tariffpolitikken

Fellesforbundet har hatt en sentral rolle i tariffpolitikken også i denne landsmøteperioden. Hovedoppgjøret 2016 ble gjennomført som et forbundsvist oppgjør med Industrioverenskomsten som frontfag. Hovedoppgjøret 2018 ble gjennomført som et samordnet oppgjør, men der reisebestemmelsene i Industriooverenskomsten ble forhandlet særskilt mellom Fellesforbundet og Norsk Industri. I perioden ble det også gjennomført mellomoppgjør i 2015 og 2017, samt revisjon av Hovedavtalen i 2017.

De økonomiske resultatene for oppgjørene har i perioden vært svake, med lave eller ingen generelle tillegg. Lavlønnsstilleggene har derimot vært på mer normalt nivå. Dette henger nøye sammen med den særnorske krisen i verfts- og leverandørindustrien som fulgte av oljeprisfallet i 2015.

Mellomoppgjøret 2015 mellom LO og NHO baserte seg på føringer fra hovedoppgjøret i 2014. Det ble oppnådd enighet etter forhandlinger med følgende resultat: Det ble ikke gitt generelt tillegg, men det ble gitt ett lavlønns tillegg på kr 1,75 pr. time. Dette tillegget ble gitt på ti av våre overenskomster. I forhandlingene med Virke ble det oppnådd samme resultat som i LO/NHO - forhandlingene. Ikke generelt tillegg, men et lavlønns tillegg på kr 1,75. Dette ble gitt på to av våre overenskomster.

Tariffoppgjøret 2016 ble gjennomført som et forbundsvist oppgjør med Industriooverenskomsten som frontfag. Det ble etter forhandlinger og mekling enighet mellom Fellesforbundet og Norsk Industri om et anbefalt forslag. Den økonomiske rammen for oppgjøret ble beregnet til 2,4% som inkluderte overheng, sentrale tillegg, økning i minstelønns- og betalingssatser og forventet lokal lønns glidning. Det ble ikke gitt noe generelt tillegg, men vi fikk et særskilt tillegg til ansatte omfattet av Teko-delen på kr 2,-. I flere av forbundets overenskomster ble minstesatser, skift tillegg, matpenger og andre betalingssatser justert.

I frontfaget og forbundets øvrige overenskomster ble det gjort en rekke endringer. Blant annet ble det tatt inn presiseringer i overenskomstenes omfang for å tydeliggjøre at der nye produksjonsmåter medfører at arbeidsoperasjoner endres eller forutsetter ny kompetanse, skal disse fortsatt omfattes av overenskomsten. Etter mange års kamp fikk vi også fjernet tapsreglene i bestemmelsene om helligdagsgodtgjøring. Vi kom et skritt videre i arbeidet med endringer i tjenstepensjonsordningen ved at Riksmekleren henvendte seg til regjeringen med spørsmål om regjeringens syn på en modernisering av tjenstepensjonsordningen. Svaret ga gjennomslag for å utrede behovet for å gjøre tilpasninger i lov- og avtaleverk for tjenstepensjoner i privat sektor.

Det ble i oppgjøret enighet om å nedsette et utvalg for å vurdere om Industriooverenskomsten er tilpasset fremtidens arbeidsliv med ny teknologi og bredere kompetansekrav, og et utvalg for å gjennomgå bestemmelsen om garantert fortjeneste i VO delen.

Ellers ble det enighet om å sette ned et partssammensatt utvalg i perioden for å arbeide med spørsmål knyttet til etter- og videreutdanning mellom Norsk Industri, Byggenæringens Landsforening og Fellesforbundet. Et annet resultat fra oppgjøret var at bedriftene skal legge til rette for fortsatt praksistid dersom lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens egne forhold. Ved slik forlengelse skjer avlønningen etter siste halvårssats. I oppgjøret var det også enighet om en anbefaling til de lokale parter om å gjennomgå grunnlaget for forskuttering av sykepenger der dette ikke gjøres, og partene

anmoder bedriftene om ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger.

Som en følge av den såkalte Brødrene Langset-dommen i Arbeidsretten fremmet forbundet krav om endringer i Industriooverenskomsten/VO-delen. Det ble i oppgjøret enighet om en forståelse av hva som er en bedrift i henhold til Industriooverenskomsten/VO-delen kap VIII (Arbeid utenfor bedrift). Det ble nedsatt et utvalg for å gjennomgå utfordringer knyttet til bestemmelsene om arbeid utenfor bedrift. Utvalg ble ledet av lederne i Norsk Industri og Fellesforbundet.

I 2016 var det første oppgjøret som Havbruksoverenskomsten gikk til mekling og det ble meklet flere timer på overtid før vi kom til enighet.

På Riksavtalen førte ikke meklingen fram og medlemmene ble tatt ut i streik fra 24. april. Vårt hovedkrav, reelle lokale forhandlinger ble stridens kjerne og det som utløste streiken. Etter fire ukers streik, ble det oppnådd enighet mellom partene. Da var kravet om lokale forhandlinger på Riksavtalen innfridd. For å oppfylle avtalen har forbundet etter streiken startet et arbeid knyttet til skolering av medlemmene i lokale forhandlinger. Streiken ble gjennomført på en god måte gjennom engasjement fra våre medlemmer, våre avdelinger og forbundet sentralt. Forbundet fikk under streiken omlag 1 000 nye medlemmer.

For lønnstakere under ett la det tekniske beregningsutvalget til grunn at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2015 til 2016 var 1,7%. Den underliggende prisveksten, målt ved endringer i konsumprisindeksen justert for avgiftsendringer og uten energivarer, endte på 3,0% i 2016. I snitt fikk dermed lønnstakerne i 2016 en reallønnsnedgang på 1,3%.

Mellomoppgjøret 2017 mellom LO og NHO baserte seg på føringer fra hovedoppgjøret i 2016. Det ble oppnådd enighet etter forhandlinger med følgende resultat:

Det ble gitt et generelt tillegg på kr 0,50 pr. time. I tillegg ble det gitt et lønnstillegg på kr 1,50 pr. time på overenskomster som hadde et lønnsgjennomsnitt på under 90 % av industriens gjennomsnitt. Dette tillegget ble gitt på seks av våre overenskomster. I forhandlingene med Virke ble det oppnådd samme resultat som i LO/NHO-forhandlingene. Begge våre overenskomster på dette forhandlingsområdet fikk kr 2,00 pr. time.

Forhandlingene i privat sektor (LO-NHO) ble i 2018 gjennomført som samordnet oppgjør med forbundsvise tilpasninger. Krav knyttet til bestemmelser om vilkår etter reisebestemmelsene i Industriooverenskomsten ble fulgt opp gjennom særskilte forhandlinger og mekling mellom Fellesforbundet og Norsk Industri.

Krav knyttet til AFP og tjenestepensjon berører medlemmer i alle LOs forbund. Når LOs representantskap stilt krav om endringer i modellen for AFP var det nødvendig at LO og alle medlemsforbundene har et eierskap til løsningen. Det ble funnet en forhandlings- og meklingsordning innen rammene av et samordnet oppgjør for spørsmål knyttet til endringer i bestemmelsene om reise, kost og losji (RKL) på industriooverenskomsten. På denne bakgrunnen kunne forbundet slutte seg til et samordnet oppgjør i 2018, selv om det samtidig innebar at mange av de innkomne forslagene til endringer i overenskomstene ikke kunne bli løst i dette oppgjøret.

Det ble enighet om generelt lønnstillegg på kr 1,- pr. time fra 1. april 2018. I tillegg ble det gitt et lavlønnstillegg på kr 2,50 pr. time til alle på overenskomster som ligger under 90% av

gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Det ble gitt en ramme på kr 0,30 pr. time til endringer i overenskomstene i de overenskomstvise forhandlingsrundene. Denne rammen ble gitt som generelt tillegg dersom partene ikke ble enige om noe annet. Rammen for oppgjøret LO-NHO ble anslått til 2,8%.

I et samordnet oppgjør foretar LO og NHO ingen regulering av lønns-, skift- og andre satser utover matpengene. Dermed ble det store variasjoner i hvilke reguleringer som ble gjort. Flere overenskomstområder hadde store vanskeligheter med å få motparten med på økning av minstesatsene ut over det generelle tillegget. Ettersom mange lønnssetninger i et samordnet oppgjør blir regulert på andre måter enn i forbundsvis oppgjør, har reguleringene i oppgjøret 2018 endt med langt større ulikheter i reguleringene enn det som er vanlig i forbundsvis oppgjør. Noen av våre overenskomster har hatt reguleringer helt ned i 0,7 % i toårsperioden 2016-2018.

I et samordnet oppgjør vises tydelig de ulike overenskomstenes eventuelle svakheter mht. regulering av satser. Noen overenskomster har tariffbestemmelser om regulering av satser, noen overenskomster har tradisjoner mht regulering av satser og mange overenskomster har ingen bestemmelser.

For satser som ikke har reguleringsbestemmelser var det i flere tilfeller vanskelig å få motpartene med på justeringer ut over det som ble resultatet i hovedoppgjøret – generelt tillegg kr 1.-, eventuelt overenskomstjustering på 0,30 og eventuelt lavlønnstillegg på kr 2,50. Særlig lave har økningene i satsene blitt for fly, tanntekniker, Grafisk sivil trykk, kartonasje og naturbruk.

Lønnssetningene i Industriooverenskomsten ble regulert med 3,9 % fra 2016 til 2018. Reguleringen skjer på grunnlag av lønnsveksten i perioden. Dette var en nødvendig regulering for å opprettholde minstelønningenes verdi.

Tabell 2.1 viser i de to spaltene til venstre hovedtrekkene for oppgjørene (hva som ble gitt i generelt tillegg og hva som ble gitt i lavlønnstillegg), mens de to spaltene til høyre viser ifølge Teknisk beregningsutvalg (TBU) den prosentvise lønnsutvikling for industriarbeiderne i NHO-bedrifter og hva prisstigningen (KPI) ble disse årene.

Tabell 2.1 Lønnstillegg m.m.

	Generelt tillegg	Lavlønnstillegg	Industriarbeiderlønn	Prisstigning
År	Kroner pr. time		Økning i prosent	
2015	0	1,75	2,5	2,1
2016	0	2	2,0	3,6
2017	0,50	1,50	2,6	1,8
2018	1*	2,50	2,8	2,7

* I tillegg ble det for mange overenskomster gitt kr 0,30 i tillegg etter de overenskomstvise forhandlingene

Forbedringer i AFP-ordningen

AFP har vært en viktig sak for forbundet i hele perioden. Forbundet har engasjert seg for å få til forbedringer i ordningen. I oppgjøret i 2018 fikk vi gjennomslag for noen viktige forbedringer.

- Mens en før bare kunne ha inntil 26 ukers fravær samt inntil 26 ukers sykefravær før uttak av AFP, ble dette utvidet til inntil 78 uker for sykefravær. Dermed kan man etter endringen i 2018 være sykmeldt i inntil to år på slutten av yrkeslivet uten å miste AFP-rettighetene. Dette vil fange opp langt flere av de som blir syke etter fylte 60 år, og gi flere AFP.
- Arbeidstakere som blir sagt opp på grunn av nedbemanning eller konkurs og har ellers fylt vilkårene for AFP i løpet av oppsigelsestiden, vil etter endringen bli regnet som reelle arbeidstakere selv om de ikke er på jobb i oppsigelsestiden. Dette sikrer at flere som rammes av nedbemanning/konkurs på slutten av yrkeslivet sikres AFP.
- De to endringen nevnt ovenfor gjelder for personer født 1.mars 1955 og seinere.
- Det ble i oppgjøret enighet om å bruke Sluttvederlagsordningen til å finansiere et slitertillegg – en ny ordning for sliterne som omfatter ansatte i tariffbundne bedrifter innen de overenskomstområder som er omfattet av Sluttvederlagsordningen. Dette tillegget sikrer en ekstra ytelse til de som ikke har muligheter eller helse til å stå lenge i arbeid. Ytelsen går til de som går av ved 62, 63 eller 64 år, uten arbeidsinntekt ved siden av. Ordningen ble innført fra 1. januar 2019, og når den er fullt innfasert vil den gi om lag 25 000 kroner ekstra i året fram til fylte 80 år. Ordningen finansieres med eksisterende kapital og avkastning samt tilføres midler fra bedriftene fram til 31. desember 2023.

Ny framtidig AFP

Partene blei 2018-oppgjøret enige om målene for en ny AFP-ordning som skal tette hull og gi større trygghet for framtidig pensjon. AFP skal bli en ytelse som er knyttet til samlet tid i AFP-bedrift. Med full opptjening i ordningen vil nivået på AFP være på linje med dagens nivå. Ordningen skal samtidig bli mer rettferdig og forutsigbar. Den skal være attraktiv for både arbeidstakere og arbeidsgivere og bidra til en høyere organisasjonsgrad ved at alt arbeid i en tariffbundet bedrift påvirker ytelsen. Ytelsen skal fortsatt være lik for kvinner og menn. Mer enn dobbelt så mange kan få rett til AFP med ny ordning.

LO og NHO ble enige om rammene til en ny AFP-ordning. Detaljene skal på plass i en felles utredning sammen med myndighetene. I oppgjøret ble det avtalt at den skulle være ferdig i desember 2018 og LO tok sikte på at den nye ordningen skulle avtales i mellomoppgjøret 2019. Medlemmene av LO-forbundene skulle da få ta stilling til ny AFP gjennom en uravstemning. Etterhvert viste det seg at denne utredningen ville ta lengre tid enn planlagt og det forelå ingen løsning ved årets slutt. Ny AFP-ordning skal evalueres innen 1.januar 2030.

Revisjon av Hovedavtalen

Etter forhandlinger i november 2017 ble LO og NHO enige om revisjonen av Hovedavtalen for perioden 2018-2021.

Tariff- og kontingenttrekkavtaler

Tabellen 2.2 viser at det i landsmøteperioden er inngått 979 nye avtaleforhold. I tillegg har det vært gjort endringer i 863 avtaleforhold. Det sistnevnte kan skyldes navneendringer, nytt organisasjonsnummer, virksomhetsoverdragelser, fisjoner og fusjoner. I tillegg har forbundet inngått 1 173 avtaler om trekk av fagforeningskontingent.

Tabell 2.2 Nye avtaler, endrede avtaleforhold og trekkavtaler

År	Nye avtaler	Endrede avtaleforhold	Trekkavtaler
2015	233	195	273
2016	223	271	279
2017	219	147	327
2018	304	250	294
Totalt	979	863	1 173

Utviklingen i antall avtaler i perioden

Tabell 2.3 viser antall bedrifter med tariffavtale fordelt etter antall organiserte medlemmer pr. 31. desember 2018, samt endringer fra 1. januar i 2015. Tabellen viser at ved utgangen av landsmøteperioden hadde forbundet avtale med 248 flere bedrifter enn ved inngangen på landsmøteperioden.

Tabell 2.3 Antall bedrifter med avtale og endring i landsmøteperioden

Antall medlemmer	Antall bedrifter 31.12.2018	Endring fra 01.01.2015
0	180	-98
1-5	2 152	321
6-10	1 096	86
11-20	967	51
21-100	804	-96
101-200	60	-8
201-500	31	-6
Over 500	2	-2
Totalt	5 292	248

Juridisk bistand

I landsmøteperioden har forbundet mottatt mange saker om juridisk bistand. Slik bistand ytes i yrkesskadesaker og stillingsvernsaker i forbindelse med omstillinger, omorganiseringer, nedbemanninger, oppsigelsessaker, utsetting av arbeid og bedriftsnedleggelsler. En mengde saker har gått på bistand til utenlandsk arbeidskraft i forbindelse med manglende utbetaling av lønn, underbetaling og feriepengar. I tillegg kommer saker der forbundet har behov for juridisk rådgivning og veiledning generelt, samt tariff- og organisasjonstvister. Det er totalt utbetalt i underkant av 165 millioner kroner i erstatning til medlemmer i de avsluttede juridiske sakene i landsmøteperioden.

Tabellen 2.4 gir en oversikt over antall saker forbundet har tatt ut stevning på og som er avsluttet, samt utbetalt erstatning i perioden.

Tabell 2.4 Antall stevninger og utbetalinger av erstatninger

År	Antall saker	Utbetalinger av erstatning (millioner kroner)
2015	353	39,4
2016	195	44,6
2017	192	43,8
2018	153	36,9
Totalt	893	164,7

Juridiske saker

Under omtaler vi fire juridiske saker av større prinsipiell betydning i perioden.

Arbeidsrettens dom om tariffbestemmelsene om likebehandling ved innleie

Arbeidsretten avsa 5. januar 2015 dom i sak mellom LO/Fellesforbundet og NHO/Norsk Industri om rekkevidden av tariffbestemmelsene om likebehandling ved innleie.

LO og Fellesforbundet vant ikke fram med påstanden om at Industrioverenskomstens Fellesbilag 8 pkt. 1.3.2 isolert sett gir forpliktelser utover det som følger av Arbeidsmiljølovens § 14-12a.

Samtidig ga dommen flere viktige avklaringer om hvilke plikter som følger av overenskomstenes bestemmelser om innleie. Kort oppsummert er de viktigste at: Innleiebedriften har en plikt etter tariffavtalen til å medvirke til å sikre likebehandling. Hvordan det skal gjøres er beskrevet i bilagets punkter 1.3.3 og 1.3.4. Tillitsvalgte i innleiebedriften har forhandlingsrett om disse spørsmålene.

Dette gjelder blant annet:

1.3.3 – innholdet i informasjonen om gjeldende vilkår (hva skal være likt), hvordan (om) innleier har forpliktet bemanningsforetaket og hvilken dokumentasjon det skal være for lønns- og arbeidsvilkårene for innleide.

1.3.4 – manglende aktivitet fra innleier overfor bemanningsforetaket for å rette opp forholdene (lønns- og arbeidsvilkår for innleide).

Hvis det ikke blir enighet om dette lokalt kan det reises tvist etter Hovedavtalens regler. Selv om LO og Fellesforbundet ikke vant fram med vår påstand i saken, var premissene dommen viktig for at vi vant fram i flere påfølgende saker.

Dom i Arbeidsretten – Spørsmål om brudd i Industrioverenskomstens VO-del kap. VIII

Fellesforbundet og LO vant ikke fram da Arbeidsretten 9.mars 2015 avsa dom i sak om ansatte i Brødrene Langset AS har krav på dekning av reise, kost og losji samt tillegg for arbeid utenfor bedriften i henhold til Industrioverenskomstens VO-del kapittel VIII.

Saken hadde sin bakgrunn i en undergravende praksis innen skips- og verkstedindustrien etter at Tariffnemnda den 26.10.08 fattet vedtak om delvis allmenngjøring av

Verkstedoverenskomsten (VO) for verftene. Vedtaket om allmenngjøring medførte at en rekke selskaper begynte å ansette utstasjonerte og reisende arbeidstakere "lokalt" for dermed å unngå kostnader til utenbystillegg og reise, kost og losji.

Høyesterett beskrev utviklingen i "Verftsdommen" av 05.03.2013 slik:

De ankende parter har uttrykt at det er regelverket som «tvinger» foretakene til å innrette seg slik som det er redegjort for. Staten og deres partshjelpere betegner for sin del situasjonen som en ren omgåelse av allmenngjøringsforskriften. Etter det som er opplyst for Høyesterett, kan det ligge nær å se det slik at de ordninger bemanningsselskapene har etablert, ikke innebærer noen annen realitet enn at de tidligere utsendte arbeidstakerne mister tilleggene sine. Jeg finner i så fall grunn til å stille spørsmål ved den rettslige holdbarheten av et slikt arrangement.

Utviklingen medførte også et press på organiserte virksomheter hvor enkelte av konkurransehensyn valgte å tilpasse seg på samme måte. Dette gjaldt blant annet Brødrene Langset AS.

Saken for Arbeidsretten tok utgangspunkt i forståelsen av reisebestemmelsene i Industrioverenskomstens VO-del. Arbeidsretten avgjorde saken utfra en tolkning av "bedrift".

Retten la til grunn at aktiviteten må oppfylle visse krav til organisering og omfang, og at det må avgrenses mot situasjonsbestemt og kortvarig virksomhet (altså et krav til varighet). Til tross for bevisførselen vant Norsk Industri med at dette var tilstrekkelig ivaretatt i denne bedriften. Arbeidsretten sa videre at organiseringen av virksomheten med avdelinger som selvstendige bedrifter på oppdragsstedene, og arbeidsavtaler tilknyttet disse, ikke hadde som dominerende formål å omgå eller komme fri fra tariffforpliktelser.

Dommen etablerte lave krav til hva som etter VOs reisebestemmelser kan anses som "bedrift". Det ble ikke stilt krav om permanent drift eller særlig substans utover at det forelå oppdrag av et visst omfang og varighet. Det ble i realiteten heller ikke satt krav til egen organisasjon, selv om Arbeidsretten nevnte dette som et rettslig utgangspunkt.

I praksis fikk dommen vidtrekkende betydning ved at det ble fritt fram for å organisere seg rundt overenskomstens bestemmelser. I kjølvannet fikk vi en rekke eksempler på rene postkassebedrifter.

Denne dommen satte sitt preg på tariffrevisjonene i 2016 og 2018, og var grunnlaget for de endringene som ble gjort i overenskomsten i 2018.

Dom i Arbeidsretten - Tvist om forståelse av tariffavtalenes bestemmelser om likebehandling

Med hjemmel i arbeidsmiljøloven § 14-12a tredje ledd fastsatte Arbeids- og sosialdepartementet den 6. juli 2015 Forskrift om adgang til ved tariffavtale å fravike reglene om likebehandling ved utleie fra bemanningsforetak. Forskriften gir bemanningsforetak rett til å fravike reglene om likebehandling etter arbeidsmiljøloven, dersom bemanningsforetaket er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven.

Som en følge av denne forskriften oppstod det i frontfagsforhandlingene 2016 en tvist mellom Fellesforbundet og Norsk Industri om forståelsen av likebehandlingsreglene i overenskomstene ved utleie fra bemanningsforetak bundet av Industriooverenskomsten.

Fellesforbundet mente at forskriften ikke endret den tariffrettslige forpliktelsen som fulgte av industriooverenskomstens Fellesbilag 8A pkt. 6 og 7, som fastsetter at ansatte i bemanningsforetak skal ha lønns- og arbeidsvilkår som ansatte i innleiebedriften. Norsk Industri anførte på sin side at bestemmelsen måtte forstås dynamisk slik at bemanningsforetak bundet av Industriooverenskomsten nå kunne forholde seg til egen tariffavtale.

Retten til å fravike likebehandlingsreglene i bemanningsforetak er gitt under forutsetning av at bemanningsforetaket er bundet av tariffavtale. Bemanningsforetak med egen tariffavtale kan da lønne sine ansatte etter overenskomstens minstelønnssetninger, og eventuelt etter langt lavere satser enn ansatte i innleiebedriften som utfører samme type arbeid. Paradoksalt nok kunne det da oppstå en situasjon hvor det vil være en direkte ulempe for ansatte i bemanningsforetak å være organisert og arbeide i en tariffbundet bedrift.

Hovedforhandling i saken ble avholdt 7. og 8. mars i år hvor Fellesforbundet fikk medhold i sin påstand. Arbeidsretten ga Fellesforbundet rett i at partene i frontfagsoppgjøret i 2012 tariffestet likebehandlingsregler, og at tariffestingen ikke åpnet for å gjøre unntak fra dette slik NHO og Norsk Industri hadde nedlagt påstand om. Dommen innebærer at tariffpartene har full råderett over innholdet i likebehandlingsreglene og det er kun tariffpartene LO/Fellesforbundet og Norsk Industri som eventuelt kan endre innholdet i de tariffestede likebehandlingsreglene.

Dommen har direkte virkning for alle overenskomster som tok inn disse bestemmelsene fra frontfaget i 2012.

Det er også verdt å merke seg at Arbeidsretten i premiss (87) konstaterer at ensidige partsforutsetninger som ikke kommer klart til uttrykk overfor motparten, ikke kan tillegges betydning. Arbeidsrettens dom var enstemmig.

Dom i Lagmannsretten Widerøe Ground Handling AS virksomhetsoverdragelse

Saken gjaldt tvist om det forelå virksomhetsoverdragelse fra Aviator RFLY AS til Widerøe Ground Handling AS som leverandør av bakketjenester på Sandefjord Lufthavn Torp.

Aviator RFLY AS på Torp hadde siden 2012 levert bakketjenester til flyselskapene Wizz Air og KLM, arbeidsoppgaver som høsten 2015 ble overtatt av Widerøe. Etter at arbeidsoppgavene falt bort besluttet Aviator RFLY AS å avslutte sin virksomhet på Torp og arbeidstakerne ble sagt opp.

Fellesforbundet bestred oppsigelsene og mente at medlemmenes arbeidsforhold skulle overføres til Widerøe Ground Handling AS etter bestemmelsene i arbeidsmiljøloven kapittel 16. I tillegg krevde Fellesforbundet erstatning for tapt arbeidsfortjeneste og ikke økonomisk tap.

For at arbeidsmiljøloven § 16-1 skal få anvendelse, må enhetsvilkåret, overdragelsesvilkåret og identitetsvilkåret, slik disse tre vilkår forstås etter EU-direktivet og anvendes av EU-domstolen og Efta-domstolen, være oppfylt. Lagmannsretten bemerket at det ble overført en selvstendig økonomisk enhet etter Widerøe Ground Handling AS sin forutgående overtakelse av de tre viktigste kundene i Aviator RFLY AS. Lagmannsretten mente også at virksomheten ble overført til ny innehaver på grunnlag av kontrakt eller sammenslåing av virksomhet og at den videreførte virksomheten hos den nye innehaveren i det vesentligste var den samme som ble drevet før overføringen.

Lagmannsretten konkluderte etter dette med at det forelå en virksomhetsoverdragelse slik at arbeidsmiljølovens bestemmelser i kapittel 16 om arbeidstakernes rettigheter ved virksomhetsoverdragelse fikk anvendelse i forholdet mellom sakens parter.

Arbeidstakerne fikk således en rett til å få overført arbeidsforholdet, samt erstatning for tapt arbeidsfortjeneste og ikke økonomisk tap, en erstatning som samlet sett for enkelte beløp seg til godt over en million kroner. I tillegg ble Widerøe dømt til å betale saksomkostninger.

Dommen vil få betydning både for andre ansatte i luftfarten og i andre bransjer som er utsatt for anbudskonkurranser. Lagmannsrettens dom ble stående etter at Høyesteretts ankeutvalg avviste anken fra Widerøe.

Dom i Arbeidsretten - Verkstedoverenskomsten for Forsvarets bilag 9 og tilpasningsavtalen

Saken gjaldt tvist om Forsvaret kunne kreve at alle ansatte i Luftforsvarets nye vedlikeholdsorganisasjon skal være militære og om Forsvaret kan iverksette beslutninger om endringer i Forsvarets stillingsrammer som angår de overenskomstlønte, uten rettslig prøving ved uenighet (Verkstedoverenskomsten for Forsvarets bilag 9 og Tilpasningsavtalen til

Hovedavtalen LO/NHOs § 9-5 pkt. 5 siste strekpunkt). Staten/Forsvarsdepartementet fremholdt at bilag 9 var en protokoll fra 1989 hvor de militære organisasjonene ikke var parter, og at den derfor ikke kunne anses å ha gyldighet i denne saken. Videre fremholdt de at Tilpasningsavtalens bestemmelse måtte tolkes innskrenkende og ikke kunne forstås slik at arbeidsgivers styringsrett var begrenset. LO/Fellesforbundet viste til at avtalen fra 1989 var tatt inn som eget bilag til overenskomsten, og som sådan var gjenstand for vurdering i forbindelse med tariffoppgjør hvert andre år på samme måte som overenskomsten ellers, og at den nå gjaldt som en avtale mellom departementet og LO/Fellesforbundet. Videre at omorganiseringer og endringer av stillingsfullmakten i Forsvaret etter arbeidsgivers ensidige beslutning, ikke tilsidesatte kravet om rettslig prøving av sentrale uenigheter vedr. stillingsrammer.

LO/Fellesforbundet tok ut stevning for Arbeidsretten, og saken ble berammet til 15. og 16. februar 2017. Dom forelå 14. mars. Her gir et flertall på 5 av 7 LO/Fellesforbundet medhold i at å utelukkende tilsette militære teknikere vil være i strid med overenskomsten. Retten frifant Staten/Forsvaret enstemmig i spørsmål 2, men har i sine merknader vist til at det ikke er holdepunkter for at bestemmelsen skal tolkes innskrenkende. Formålet med bestemmelsen underbygger også at den må forstås slik at den åpner for at gjennomføringen av en beslutning som i praksis vil innebære endringer for de overenskomstlønnede, skal utstå til partene er enige eller det foreligger rettslig avklaring. Når Arbeidsretten har kommet til at staten v/Forsvarsdepartementet ikke har opptrådt tariffstridig på dette punkt, er det fordi en gjennomføring fortsatt er noe frem i tid.

Godkjenning av arbeidstidsordninger

Etter AML § 10-12 kan det inngås avtale mellom fagforening med innstillingsrett og den enkelte bedrift om arbeidstidsordninger som avviker fra lovens alminnelige bestemmelser. Forbundsavtalen med seks av LOs forbund, deriblant Fellesforbundet om innarbeidingsordninger etter AML § 10-12 (4) er i perioden revidert med bakgrunn i endring av Industriooverenskomstens bilag om rammeavtale for innarbeidingsordninger. Endringen er at nå kan søknadene godkjennes for 1 år av gangen.

Arbeidstidsordninger med inntil 10,5 timer pr. dag behandles av forbundet. Alle andre arbeidstidsordninger utover 10.5 timer pr. dag godkjennes av LO. Tabell 2.5 viser LOs godkjente arbeidstidsordninger i det enkelte år i perioden.

Tabell 2.5 Godkjente arbeidstidsordninger

År	LO- godkjent
2015	460
2016	406
2017	464
2018	388

Tariff-/bransjeråd

Tariff-/bransjerådene skal delta i arbeidet med å følge opp utredningsarbeid som er avtalt mellom partene, utarbeide og innstille på konkrete tariffkrav basert på de prioriteringer som forbundsstyret fastsetter, drøfte bransjepolitiske utfordringer og problemstillinger ut over det som har en naturlig sammenheng med tariffpolitiske spørsmål og planlegge og arrangere bransjekonferanser.

Medlemmene i tariff-/bransjerådene skal normalt inngå i de respektive forhandlingsdelegasjoner ved tariffoppgjørene. Tariff-/bransjerådene har behandlet tariffkrav og rådene utgjorde hovedtyngden av forhandlingsdelegasjonene ved tariffrevisjonen 2016. Ved det samordnede oppgjøret i 2018 deltok noen av rådenes medlemmer i forhandlingsdelegasjonene for de overenskomstvise tilpasningsrundene under hovedoppgjøret. Disse forhandlingene hadde mindre delegasjoner enn ved forbundsvise oppgjør.

Rådene har arbeidet med organisasjonsbygging gjennom arbeid med rekruttering og organisering på egne områder og oppfølging av uravstemning over tariffoppgjør. Utover tariffspørsmål har flere av rådene også arbeidet med bransje-, nærings- og utdanningspolitiske spørsmål innen egne bransjer.

I juni 2016 ble det valgt tariff-/bransjeråd for områdene industri, byggfag, hoteller og restauranter, byggeindustri, bil, treforedling, AMB/VTa, fly, avis, Forsvarets verksteder, havbruk, grønn sektor og grafisk industri. Oppnevningsperioden er toårig. Det ble holdt 44 møter i de 13 tariff-/bransjerådene i 2016. Tariff-/bransjerådene har blant annet oppgaven med å planlegge og gjennomføre bransjekonferanser. 24.-26. oktober 2017 ble det holdt en felles bransjekonferanse for alle rådene med om lag 500 tillitsvalgte som deltakere. Konferansen ble holdt med en dag for de enkelte bransjene og en dag med felles program for alle.

I mai 2018 ble det valgt tariff-/bransjeråd 2018-2020 for områdene industri, byggfag, hoteller og restauranter, byggeindustri, bil, treforedling, AMB/VTa, fly, avis, Forsvarets verksteder, havbruk, grønn sektor og grafisk industri. Det ble holdt 33 møter i de 13 tariff-/bransjerådene i 2018. Tariff-/bransjerådene er blant annet ansvarlig for bransjekonferanser. Det er i 2018 avholdt 6 bransjekonferanser. Avis og grafisk holdt felles bransjekonferanse.

3 Arbeidslivspolitikken

Bedriftsdemokrati

Det har i perioden vært en jevn strøm av henvendelser og spørsmål til forbundet om konsernfaglige- og tilhørende selskapsrettslige spørsmål. Det har vært arbeidet med flere avtaler om opprettelse av konsernutvalg og representasjon i styrer i bedrift og konsern. Det har i perioden vært en satsning på konsernsamarbeid i hotellbransjen, og avtaler har vært inngått eller arbeidet med i de store kjedene.

Det har også vært flere henvendelser knyttet til opprettelse av europeisk samarbeidsutvalg, ESU (EWC). For selskap med hovedkontor i Norge har vi et koordineringsansvar, og bistår og koordinerer internasjonalt når nye EWC-avtaler opprettes eller eksisterende avtaler revideres. Forbundet har vært representert i det selskapspolitiske arbeidet både på nordisk og europeisk nivå i de føderasjonene vi er med i. Vi hadde ledervervet i Industriansatte i Nordens konsernfaglige komité.

Likestilling og likeverd

I 2015 hadde likestillings- og likeverdsutvalget fokus på kvinners og etniske minoriteters representasjon til landsmøtet i 2015. Utvalget fremmet forslag til LO om å følge opp svensk LO sitt likestillingsbarometer med en tilsvarende norsk undersøkelse. Resultatet ble en pilotundersøkelse om seksuell trakassering innen hotell- og restaurantsektoren og helse- og omsorgssektoren. Undersøkelse ble presentert 8. mars 2017. Temaet har naturlig nok vært hovedfokus i utvalgets arbeid siden 2016 og har også fortsatt etter #metoo. Våren 2016 deltok representanter fra utvalget, administrasjonen og lokale avdelinger på en konferanse i regi av Nordisk Union for Hotell-, Restaurasjon, Catering og Turistbranche om seksuell trakassering. Utvalget har i landsmøteperioden arrangert to likestillings- og likeverdskonferanser.

I landsmøteperioden har administrasjonen deltatt på møtet i LOs familie- og likestillingspolitiske utvalg. De har også deltatt på møter i nordiske og europeiske likestillingsnettverk.

Helse, miljø og sikkerhet

Fellesforbundet er opptatt av at alle arbeidstakere skal ha en trygg og god arbeidshverdag. Det finnes ikke noe viktigere enn at alle arbeidstakere skal komme trygt hjem fra arbeidet hver dag, samtidig skal de også ha en reel mulighet til å stå i arbeid frem til pensjonsalder.

Arbeidet med å styrke våre medlemmers medbestemmelse, samt partssamarbeidet er viktig for å opprettholde og stadig bedre arbeidsmiljøet på arbeidsplassene.

I landsmøteperioden har Fellesforbundet vært aktiv deltager i flere prosjekter og utvalg og har et godt samarbeid både med Arbeidstilsynet og de andre partene innenfor HMS-området. Spesielt kan det trekkes frem HMS-utvalg innenfor havbruksnæringa, samarbeidsmøter med partene og arbeidstilsynet i byggebransjen og Arbeidstilsynets regelveksforum der forbundet har anledning til å påvirke forslag til endringer i arbeidsmiljøregelverket i en tidlig fase.

Forbundet har i perioden deltatt aktivt i samarbeidet med Charter for en skadefri bygg og anleggsnæring som nå har utviklet seg og endret form og navn til Samarbeid for sikkerhet i bygg og anlegg (SfS BA). SfS BA vil offisielt bli stiftet i løpet av 2019, men arbeidet er allerede godt i gang.

Hovedavtalens Fellestiltak

Hovedorganisasjonenes Fellestiltak (HF) er et samarbeidsprosjekt mellom LO og NHO. Den grunnleggende ideen bak HF er at bred medvirkning og medbestemmelse skaper bedre og mer lønnsomme bedrifter og bransjer. Det er en viktig forutsetning for at vi kan beholde arbeidsplasser i Norge. HFs virksomhet utgår fra Hovedavtalen LO-NHO.

HF hjelper bedrifter å utvikle partssamarbeidet og legge til rette for medarbeiderdrevet innovasjon. De kan også bistå med faglig rådgiving og økonomisk støtte til ulike utviklingsprosjekter. Støtte fra HF forutsetter at bedriften er bundet av tariffavtale og at Hovedavtalen mellom LO og NHO gjelder for bedriften.

Fellesforbundet er deltagende i flere prosjekter. Pr. 1. juni 2019 er 6 prosjekter enten i gang, i oppstarten eller i avslutningsfasen. Prosjektene er i forskjellige bransjer og spenner seg fra industri, bygg og anlegg til havbruk. Prosjektene er av varierende lengde og omfang. Fellesforbundet mottar gode tilbakemeldinger fra våre medlemmer som deltar.

RVO i bygge- og anleggsbransjen

Fellesforbundets Regionale verneombud (RVO) har også i denne perioden lagt ned betydelig arbeid. I perioden har de gjennomført nær 16500 byggeplassbesøk over hele landet. Dessverre har de også vært nødt til å stanse farlig arbeid over 7000 ganger, dette er arbeid som utgjør en umiddelbar fare for liv og helse iht. AML § 6-3.

RVOene er tydelige skikkelser over hele landet i byggenæringen og har en betydelig rolle som kompetansebærere innenfor komplekse saksområder. I perioden har RVOene deltatt på flere workshops i regi av Arbeidstilsynet og prosjekter med forskjellige forskningsmiljøer.

I perioden har også en av Fellesforbundets RVOer deltatt i en delegasjon som gjennomførte vernerunder på idrettsanleggene som bygges i Qatar i forbindelse med fotball VM for herrer i 2022.

RVO i hotell-, restaurant- og renholdsbransjen

Ordningen med regionale verneombud innen hotell, restaurant og renhold ble etablert i 2013 og hadde sitt andre hele driftsår i 2015. I løpet av landsmøteperioden har de regionale verneombudene gjennomført cirka 6000 bedriftsbesøk, hvor 4600 av besøkene var innen overnatting og servering. Fra besøkene lages det rapporter. Rapportene avdekker at det er en gjennomgående høy andel av bedriftene som har mangler i sitt helt grunnleggende HMS-arbeid. I tillegg til besøkene bidrar RVO-ene med gruppeveiledninger, HMS-kurs og andre aktiviteter som ønskes fra bedriftene, verneombudene og fondsstyrets side.

Høsten 2017 ble RVO-ordningen styrket med fire nye RVO stillinger på Østlandsområdet. Totalt er det nå 16 RVO-er som jobber innen hotell, overnatting og servering. Kjernevirksomheten til RVO-ene har i hele landsmøteperioden vært å besøke små og mellomstore virksomheter.

Arbeids- og sosialdepartementet vedtok i 2017 en innskrenking av ordningens omfang. Dette ble gjort uten at det ble gjennomført en korrekt høringsrunde om forskriftsendringen på forhånd. Etter protest fra samtlige organisasjoner representert i styret for ordningen ble det likevel gjennomført en ordinær høringsprosess. Etter høringsrunden endret departementet innstilling og bestemte at ordningens virkeområde videreføres uendret, og vil bli klargjort i forskriften.

Ordningen har over tid bygget opp et betydelig fond. Dette er ikke i tråd med intensjonen bak stiftelsen. For å bygge ned fondet vedtok styret at alle virksomheter skulle betale minstesats på kr 250,- i avgift for 2017. For 2018 ble avgiften igjen beregnet ut i fra virksomhetens lønnsutgifter. Fondsstyret vedtok samtidig å redusere avgiftssatsen for 2018 fra 0,065% til 0,055 %.

LOs olje- og gassutvalg

Utvalget har på vegne av tilsluttede forbund, blitt tillagt hovedoppgaven å koordinere LO-forbundenes aktiviteter innen helse, miljø og sikkerhet på sokkelen i tillegg til landanleggene. Utvalget arrangerer en årlig konferanse. Fellesforbundets petroleumsforum, ble avviklet desember 2013, samtidig som Fellesforbundet sentralt overtok koordinering av forumets tidligere aktiviteter. Det arrangeres også en årlig konferanse for medlemmene som jobber innenfor offshoreaktivitet. Dette gjøres i samarbeid med referansegruppen innen olje og gass.

Samarbeid for sikkerhet

Samarbeid for sikkerhet er partsbasert arena med deltakelse fra arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner. Myndighetene deltar her som observatør. Gruppen har hatt som mandat å utarbeide konkrete anbefalinger, sikkerhetsprosedyrer for norsk sokkel, uavhengig av operatørselskap. Fellesforbundet har deltatt og vært pådriver i arbeidet med å forbedre sikkerhetsprosedyrer for våre medlemmer. Samarbeid for sikkerhet er konsensus basert og ledes av en ansatt daglig leder. Styreleder sitter et år om gangen og veksles mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.

I landsmøteperioden ga vi ut ny revidert utgave av håndboka om fallende gjenstander. Anbefaling om harmonisering av mekaniske koplinger og anbefaling over beste praksis ved nattarbeid ble revidert i 2018. I tillegg er det satt i gang en arbeidsgruppe som skal se på "ikke elektriske tennkilder og "bruk av privat elektronisk utstyr". Det er flere selskaper som tillater at privat elektronisk utstyr bringes med ut på sokkelen der det tidligere ble oppbevart på land. Derfor er det behov for klare anbefalinger over bruk av utstyret.

Viktige prioriteringer i perioden:

- Revidert håndbok om fallende gjenstander
- Beste Praksis for Undersøkelse og Gransking av HMS- hendelser
- Trykk- og Lekkasjetesting
- Arbeid i høyden og fallende gjenstander
- Forbedringer av Arbeidstillatelser og Sikker Jobb Analyse

Helikopterutvalget

Forbundet deltar i LOs Olje- og Gassutvalg, helikopterutvalget.

Fra og med 2018 ble helikopterutvalget lagt under LO paraply. Vi ser det som en bekymring at det kun er en helikoptertype som flyr personell til og fra installasjonene. Ideelt skal det være to typer, men en type ble satt på bakken for alltid etter den tragiske Turøyulykken i 2016.

Forum for sikkerhet og beredskap

Fellesforbundet deltar i Norsk olje og gass sitt Forum for Sikkerhet og Beredskapskap (FSB) Når kurs og fagplaner offshore skal revideres må de inngå i FSB. I 2018 fortsatte arbeidet med å revidere fagplaner med tilhørende kurs. I 2018 deltok vi også i revisjon av kompetansekrav i

Retningslinje 105 for stillasbygging. Krav til fagbrev for stillasbygger er videreført i Norsk olje og gass retningslinje 105.

Opphugging av skip

Landsmøte i 2015 satte saken på agendaen og er noe vi har jobbet med i perioden. Opphugging av skip skjer på strendene i Sør Asia, med dårlige arbeidsvilkår og mangel på nødvendig verneutstyr. Årlig havner flere titalls gamle skip på strendene via mellommenn. Det er også norske skip blant disse. Etter norsk lov er det ikke lov til å eksportere farlig avfall til land utenfor OECD.

Det har vært møter med Norges Rederiforbund, Norsk Industri og Eksportkreditt i perioden. Saken er blitt løftet i Sosialdialog om skipsbygging og hugging med EU kommisjonen. Det er gjort i samarbeid med IndustriAll Europa. Det er flere som tar avstand fra praksisen til en del redere. Noen blir svartlistet når det gjelder investeringer. Store finansbanker er også bekymret.

Fellesforbundet har også knyttet kontakter med lokale fagforeninger i disse landene og får nødvendig informasjon. I perioden skjedde det en alvorlig ulykke i en av disse landene der 26 mennesker omkom i en brann som startet ved varmkutting av skipet.

Det er positivt hvis flere land kan ratifisere IMO Hong Kong konvensjonen som ivaretar resirkulering på en akseptabel måte. Det trengs 15 land som ratifiserer for at konvensjonen skal tre i kraft. Det er kun 9 land hittil som har signert. Det går tregt med tanke på at konvensjonen kom i 2009, men det er det vi har å forholde oss til enn så lenge. Vi kommer til å fortsette med kampanjen for å rydde opp i verdens farligste jobb. Det er det skipoppbygging på strender i Sør Asia er.

Inkluderende arbeidsliv

Fellesforbundet har i hele landsmøteperioden hatt jevnlig møter med Norsk Industri og IndustriEnergi og diskutert felles utfordringer knyttet til inkluderende arbeidsliv. Problemstillinger knyttet opp til arbeidet med en ny IA-avtale har også vært en del av arbeidet.

Det er flere bransjer som har lagt IA-arbeidet inn som en del av HMS-utvalget sitt arbeid. Administrasjonen har deltatt på møter i HMS/IA utvalget til LO.

Arbeidet mot sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet

Kampen mot sosial dumping og useriøsitet føres på mange fronter av Fellesforbundets tillitsvalgte og ansatte. Slagene har stått i bedriftene, på byggeplassene, ved forhandlingsbordene, i Tariffnemnda, i kommune- og fylkestyrene, i Stortinget og i rettssalene – for å nevne noe. Viktige stikkord for perioden har vært å begrense bemanningsbransjen og bekjempe løsarbeid, styrke seriøsiteten i offentlige anskaffelser, forsvare allmenngjøringsforskriftene og kritisk oppfølging av myndighetenes innsats mot arbeidslivskriminalitet.

Forbundets kamp mot bemanningsforetakenes bruk av "fast ansatt uten garantilønn mellom oppdrag" har gitt resultater. I mars 2017 falt dommen i den såkalte «Clockworksaken». Seks av våre medlemmer krevde fast ansettelse i samsvar med arbeidsmiljøloven, og fikk rettens medhold. Det ble slått fast at nulltimerskontraktene de hadde gått på i årevis var ulovlige, men det viste seg raskt at dette ikke var nok til å tøyse bemanningsbransjen. Etter langvarig politisk

drakamp – hvor Fellesforbundet bidro aktivt med innspill - vedtok Stortinget viktige endringer i arbeidsmiljøloven, med virkning fra 1. januar 2019. Det har kommet inn en presisering av begrepet fast ansettelse i loven, som gjør at praksisen med nulltimerskontrakter blir ulovlig, og det er nå kun fagforeninger med innstillingsrett som har rett til å avtale innleie ut over arbeidsmiljølovens hovedregel. Dessverre fikk ikke Arbeidstilsynet ikke tilstrekkelig mandat til å følge opp regelverket, noe forbundet følger aktivt opp. Høsten 2018 startet forbundet kampanjen "Flere faste jobber", som blant annet inkluderer en omfattende skoloring av tillitsvalgte om det nye regelverket. Så langt har kampanjen lyktes i å mobilisere både i egne rekker og å skape oppmerksomhet om kampen mot løsarbeid. Bemanningsforetakene forsøker fortsatt å omgå regelverket, men har blitt møtt med stor motstand. Også arbeidsgiversiden reagerer på omgåelsene, og våren 2019 inngikk BNL og Fellesforbundet en avtale om at innleide til byggebransjen skal ha minst 80 prosents stilling.

Allmenngjøring av tariffavtaler er fortsatt ett av forbundets viktigste verktøy i kampen mot sosial dumping, og seks av våre overenskomster er nå delvis allmenngjort (inkludert godstransport og turbil). Fra og med 2018 er også deler av Riksavtalen allmenngjort, noe som løfter lønna for en betydelig andel ansatte i overnattings-, serverings- og cateringvirksomhet. Det er fortsatt et problem med lang behandlingstid i Tariffnemnda. Selv om vi har fått igjennom alle kravene om videreføring av forskrifter, går det gjerne mer enn et halvår før nye satser blir gjort gjeldende og hvor ikke tariffbundne bedrifter dermed vil ha en ekstra konkurransefordel.

Allmenngjøring i skips- og verftsindustrien har vært omstridt helt siden det første kravet ble fremmet i 2007. Dessverre la ikke arbeidsgiversiden ned stridsøksa etter Høyesteretts dom i 2013, og NHO sendte samme år inn klage til ESA (EFTA Surveillance Authority). Saken handlet om hvorvidt norske myndigheter gjennom allmenngjøringsforskrifter kan pålegge utenlandske bedrifter på oppdrag i Norge å følge avtalenes reise-, kost- og losjibestemmelser, eller om dette er i strid med EUs utsendingsdirektiv. I oktober 2016 varslet ESA norske myndigheter om søksmål for brudd på EØS-regelverket. Sommeren 2018 vedtok EU en revisjon av utsendingsdirektivet, som skal implementeres samtidig i alle land i juli 2020. Fellesforbundet, i samarbeid med LO, la i perioden 2016-2018 ned betydelig arbeid for å påvirke relevante aktører i denne prosessen. Håpet var at revisjonen skulle bidra til å løse konflikten rundt RKL. I oktober 2018 vedtok Tariffnemnda vedtok fortsatt allmenngjøring i verft, også av reise, kost og losji. Men, bestemmelsen ble avgrenset til å gjelde kostnader som påløper i Norge. Og kravet til dekning av "et rimelig antall hjemreiser" ble fjernet. Tariffnemnda viste fortsatt til høyesterettsdommen, og sa eksplisitt at den er retningsgivende for hva nemnda legger til grunn. Men nemnda pekte også på at det er vedtatt et nytt utsendingsdirektiv, og begrunnet endringen med dette. I det nye direktivet har det kommet inn en bestemmelse om reise, kost og losji, men hvor det trekkes et skille mellom hva som skal dekkes av hjemlandets og vertslandets rett. Det er noen forbedringer på visse punkter i direktivet, men på tross av iherdig innsats fra både Fellesforbundet og den Europeiske bygnings- og trearbeiderføderasjonen (EBTF), fikk vi ikke gjennomslag for at dersom hjemlandet ikke har bindende regler på dekning av RKL, skal vertslandets regler tre inn helt fra reisens start. LOs medlem i Tariffnemnda stemte i mot endringene som ble begrunnet med et direktiv som ikke trer i kraft før sommeren 2020. I desember 2018 meldte ESA at de lukket saken mot Norge, uten å gi NHO medhold i klagen. NHO og Norsk Industri ga deretter uttrykk for at saken aldri burde vært fremmet til ESA, og at det er nå enighet mellom partene om at allmenngjøringsforskriftens RKL-bestemmelser gjelder for utsendte arbeidere til Norge, i det de passerer grensa.

Regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet er fortsatt altfor svak både når det gjelder tiltak mot sosial dumping og a-krim, noe forbundet iherdig påpeker i alle relevante sammenhenger. Satsingen på samordning mellom tilsynsetatene, og opprettelsen av a-krimsentre har ført til mer effektive tilsyn, men er dessverre ikke videreutviklet tilstrekkelig. Arbeidstilsynet er en krumtapp i kampen mot a-krim og sosial dumping, men har gjennom flere år fått kutt i budsjettet. Som en følge reduseres antall ansatte, selv om oppgavene øker. Utarming av Arbeidstilsynet fører ikke bare til en svekkelse av arbeidet rettet mot useriøsitet, men også til en nedprioritering av den generelle innsatsen for å ivareta arbeidsfolks liv og helse.

Forbundet har hatt ett sterkt fokus på det offentlige som innkjøper og betydningen av å ha en innkjøpspolitikk som fremmer et seriøst arbeidsliv. Forbundets budskap har vært at man ved offentlig anbud skal settes krav til tilbyder om at disse skal være lærebedrifter, krav til egenbemanning og maks antall underentreprenører. Gjennom landsmøteperioden har flere deler av forbundet arbeidet aktivt med dette tema. Mange kommuner har nå satt i verk modeller med elementer kjent fra Telemarksmodellen og Oslomodellen, som setter strenge krav til offentlige innkjøp. Forbundet har sammen med KS, BNL og DIFI utarbeidet en avtale som kommuner og fylker kan benytte i sitt arbeid med nye og strengere regler for offentlige anskaffelser, som sist ble revidert sommeren 2018. Den er ikke som en erstatning for andre modeller, men for å få flest mulig kommuner til å vedta innstramminger. I dag er det ca. 170 kommuner og fylker som har gjort egne vedtak ut over minstebestemmelser.

Forbundet samarbeider aktivt med arbeidsgiverorganisasjonene for å fremme et seriøst arbeidsliv, samt i trepartssamarbeid. Forbundet har deltatt aktivt i trepartsprogrammet for utelivsbransjen og for transport helt siden disse programmene ble etablert i 2014. I 2017 forbundet et initiativ sammen med Norges Bilbransjeforbund for å få opprettet et treparts bransjeprogram for bilbransjen. Bakgrunnen var en felles bekymring for useriøsitet og sosial dumping i deler av bransjen. Høsten 2018 fikk vi politisk gjennomslag for dette, og programmet hadde oppstartsmøte i desember 2018.

4 Det generelle nærings- og samfunnspolitiske arbeidet

Forbundet har gjennom hele perioden arbeidet bredt for å fremme norsk industri- og næringslivs rammevilkår for å sikre framtidig produksjon og arbeidsplasser i Norge. Forbundet har ført en løpende politisk påvirkning for aktiv næringspolitikk i tråd med uttalelsene fra landsmøtet 2015. Forbundet har på egen kjøll eller via LO fremmet vårt syn gjennom en rekke høringer fra regjeringen, og vi har deltatt i flere offentlige høringer på Stortinget. I tillegg til et utstrakt uformelt påvirkningsarbeid gjennom diverse møter med representanter fra regjering og storting.

Landsmøteperioden startet tungt for mange av forbundets grupper der verdensøkonomien utviklet seg relativt svakt og produksjonen i norsk industri falt. Hovedgrunnen til produksjonsfallet var redusert produksjon innenfor petroleumsrettet leverandørindustri, og særlig innenfor bygging av skip og oljeplattformer. Oljeprisen passerte en bunn på knappe 30 dollar fatet i januar 2016. Det gav seg bl.a. utslag i en svakere krone. Utviklingen i kronekursen er en av de viktigste rammebetingelsene for inntjeningen både for våre eksportbedrifter og reiselivsbedrifter. En lavere kronekurs gir større salgsinntekter fra utlandet og mulighet for styrket konkurransekraft og økt salg. Deler av den tradisjonelle fastlandsindustrien, og ikke minst oppdrettsnæringen, har gjort det relativt godt i perioden.

Forbundet ga i perioden flere innspill til regjeringens arbeid med en ny industrimelding. Fellesforbundets ti industribud, som ble lansert under Arendalsuka 2016, felles innspill med berørte LO-forbund og innspill sammen med NITO er de viktigste. Under Arendalsuka arrangerte forbundet, NITO og Tankesmien Agenda en egen debatt om hvilke muligheter den norske modellen gir for utvikling av en ny industripolitikk. Her lanserte Tankesmien Agenda en egen rapport om industripolitikk for framtida som vi hadde bestilt.

Første halvdel av 2017 var preget av arbeid med våre saker opp mot LO-kongressen i mai og partiprogrammene til Stortingsvalget i september. LOs handlingsprogram og uttalelsene som kom ut av LO-kongressen var gjennomgående godt preget av Fellesforbundets politikk.

Sommeren 2017 kom endelig regjeringens Industrimelding (St. Meld. 27 (2016-2017)). Den norske modellen og kompetanse blir her trukket fram som helt sentrale fortrinn for norsk industri i den omstillingen vi både har vært og ikke minst skal i gjennom fremover. Meldingen gir en god situasjonsbeskrivelse av norsk industri. Den norske modellen med flate strukturer, medarbeidermedvirkning og kunnskapsrike ansatte som tør å si fra hvis noe kan gjøres bedre eller annerledes blir trukket fram som et helt sentralt fortrinn for norsk industri. Det er et godt grunnlag og det slås fast at kompetanse blir viktig fremover. Livslang læring! Det rimer dessverre ikke helt med regjeringens endring i arbeidsmiljøloven som fremmer midlertidig ansettelser. For hvordan skal ansatte som er midlertidige få det nødvendige kompetansepåfyll? Og hvorfor skal bedriftene prioritere å investere i kunnskap til sine ansatte hvis de er midlertidig ansatt og forsvinner til et annet sted neste måned?

Et positivt tiltak i Industrimeldingen var å etablere et topplederforum for industrien som skal gi råd til næringsministeren om digitalisering og industri. Som eneste representant fra arbeidstakersiden ble forbundets leder oppnevnt. Forumet ble etablert i 2017. Topplederforumet skal diskutere hvordan norsk industri best kan utnytte mulighetene og utfordringene som digital teknologi og digitalisering fører med seg. Det skal også gi oppdaterte innspill til regjeringen om videre utvikling av industripolitikken fremover.

I 2017 utarbeidet vi et felles næringspolitisk notat sammen med NNN, IE og Sjømat Norge. Her pekte vi på hva myndighetene må legge til rette for dersom vi skal få til en utvikling som sikrer verdiskaping og arbeidsplasser i fiskeri- og havbruksnæringen fremover. Notatet fikk mye oppmerksomhet både politisk og i media. Punktene her ligger til grunn for vårt arbeid næringspolitiske arbeid innen denne sektoren også fremover. I 2018 oppdaterte vi notatet i forbindelse med at LO og de tre Sjømannsorganisasjonene, Norsk Sjømannsforbund, Norsk Sjøoffisersforbund og Det norske maskinistforbund også kom med. Det oppdaterte fellesnotatet ble overlevert til fiskeriministeren.

I 2017 oppdaterte vi også forbundets brosjyre om den norske modellen. Den gir en meget god innføring i viktigheten av modellen for å styrke vår konkurransekraft og kompetanse.

Olje og gass

I 2013 gikk alle store utbyggingsprosjekter på norsk sokkel til utenlandske leverandører. Equinors (tidligere Statoil) spareprogram – STEP – ble lansert i 2014 og forsterket i 2015. Oljeprisen passerte en bunn på knappe 30 dollar fatet i januar 2016. Varsel om oppsigelser og permitteringer var omfattende for nær sagt samtlige aktører i oljeleverandør- og servicebransjen. Fall i etterspørselen fra petroleumsnæringen bidrag til at norsk økonomi var i en konjunkturedgang helt siden høsten 2014, og har preget vårt arbeid gjennom hele perioden. Ringvirkningene fra aktiviteten i petroleumsnæringen er store, og reduksjonen i sysselsettingen i flere leverandørnæringer var kraftig. SSBs beregninger viste at sysselsettingsnedgangen direkte og indirekte knyttet til petroleumsnæringens etterspørsel utgjorde om lag sju ganger reduksjonen i selve petroleumsnæringen og ble beregnet til nærmere 47 000 tapte arbeidsplasser ved inngangen til 2017. Det preget mange næringer både direkte og indirekte, og i særdeleshet rammet Sør-Vestlandet hardt.

Mot slutten av perioden, utover i 2017, begynte vi imidlertid å se lyspunkter bl.a. med færre permitterte og at pilene sakte men sikkert begynte å peke svakt oppover igjen. Heldigvis gav utbyggingen av det store Johan Sverdrup-feltet i Nordsjøen viktige oppdrag til bl.a. Aibel og Kværner. Uten dette ville situasjonen vært betydelig verre. Vi opplevde fra slutten av 2017 et rush med kontrakter til norske leverandørbedrifter på flere titalls milliarder kroner, bl.a. til utbyggingen av Johan Castberg-feltet i Barentshavet. I 2018 opplevde vi en stabil høy oljepris og avlysning av flere PUDer for utbygging av felter på norsk sokkel. Med en oljepris i spennet mellom 60-70 dollar pr. fat, og en reduksjon i utbyggingskostnadene på rundt 40% for et felt på norsk sokkel sammenliknet med høsten 2014, har norske leverandørbedrifter vunnet en rekke kontrakter i sterk internasjonal konkurranse. Det er lovende, men fra første halvdel av 2020-årene er det få, om noen, større utbygginger i sikte.

Etter en tids arbeid og god dialog med Olje- og energidepartementet (OED) klarte vi sammen med Norsk Industri og LO å få endret den såkalte PUD-veilederen på en slik måte at operatørselskapene når de skal sette ut utbyggingskontrakter på anbud i større grad må forsikre seg om at de som deltar i konkurransen er i stand til å levere på tid, pris og ikke minst kvalitet. Et viktig skritt for å unngå overskridelser og kvalitetsavvik, som vi dessverre har sett litt for mange eksempler på de seinere årene, og særlig i enkelte av de kontraktene som gikk ut av landet i 2012-13.

Vi har overfor enkeltbedrifter, bransjeforeningen Norsk olje og gass og myndighetene gjennom hele perioden ment at unødige mange har måttet forlate olje- og gass bransjen på grunn av kortsiktige tilpasninger. Etter forbundets mening er det gjort for lite for å bevare kompetansen i næringen. Både økt vedlikehold og en større satsning på forskning og utvikling

kunne bidratt til å dempe svingningene. Sist, men ikke minst, har vi gjentatte ganger påpekt at det er i slike situasjoner vi trenger gode permitteringsregler som, kombinert med bedriftsinterne kompetansetiltak, ruster oss for oppgaver vi vet ligger foran oss.

Forbundet har deltatt aktivt i KonKraft-samarbeidet sammen med Norsk Olje og Gass, Norsk Industri, Rederiforbundet, LO og Industri Energi. KonKrafts Råd opprettet prosjektet «Konkurranseskraft – norsk sokkel i endring» i januar 2017. Formålet var å sikre verdiskaping, arbeidsplasser og global konkurranseskraft for den norske olje- og gassnæringen på lang sikt. Arbeidet med rapporten pågikk gjennom hele året og engasjerte flere av våre sentrale tillitsvalgte i styringsgruppen og i diverse arbeidsgrupper. Anbefalingene fra utvalget og en samlet olje- og gassnæring ble presentert tidlig i 2018. Samtlige anbefalinger er i 2018 videreført hovedsakelig av næringen selv med deltakelse fra både operatør og leverandørsiden. KonKrafts Råd vil følge tett opp næringens arbeid videre.

Maritimt

For skipsverftene har situasjonen også vært sterkt preget av fallet i oljeprisen og situasjonen på norsk sokkel. I 2014 hadde norske skipsverft om lag 80% av sin ordreportefølge innen offshore-segmentet. Med situasjonen offshore har det vært bråstopp i nye ordre innenfor det segmentet. Skipsverftene har omstilt seg mot explorer-cruise, brønnbåter til havbruksnæringen og lavutslippsferger. Mange ordre er likefullt vunnet og verdien av ordrebøkene samlet er i 2018 kommet opp på nivå med toppårene tidligere på 2010-tallet, men det er usikkerhet knyttet til inntjening og marginer i disse fartøysegmentene sammenliknet med de høyteknologiske offshorefartøyene som dominerte ordrebøkene tidligere. Forbundets politikk har vært å fremme behovet for omstillingsbidrag fra regjeringen knyttet til olje- og gassrelatert virksomhet, særlig mot verft og særlig ift. Vestlandet.

Forbundet har i tråd med landsmøteuttalelsen også vært aktivt opptatt av fornying av ferge- og hurtigbåtflåten og har jobbet mot regjering og storting med dette. Norsk maritim sektor er verdensledende på å utvikle og levere på null- og lavutslippsteknologi, som batteri, brenselcelle, gass (LNG) og hybride løsninger. Forbundet har pekt på at myndighetene må ta merkostnadene ved innfasing av ny teknologi og kreve så strenge utslippskrav at slike muligheter benyttes når nye anbud utlyses. Vi har ment at det vil styrke norsk maritim verfts- og utsyrsindustri konkurranseskraft. Selv om forbundet har lykket i vårt arbeid knyttet til fergeflåten er det en utfordring at halvparten av de over 50 el-fergene som nå er satt i bestilling, bygges i utlandet.

Innenfor det maritime er det også grunn til å fremheve at marineenheten til Rolls Royce ble lagt ut for salg tidlig i 2018. Rolls Royce har mange ansatte i denne enheten i Norge. Etter en lengre prosess hvor tillitsvalgte og forbundet var involvert både ift. regjering og storting endte Kongsberg Gruppen opp som kjøper. Dermed sikret vi et norsk og halvstatlig eierskap til viktig maritim kompetanse. En løsning forbundet ser seg meget tilfreds med.

Forbundet deltar i Maritime utvalget i LO, som omfatter både leverandørindustri og havbruk. Dette er en viktig samarbeidsarena mellom oss og de andre forbundene og behandler bl.a. næringspolitikk, teknologiutvikling og arbeidsforhold. Utvalget har i møte med næringsministeren tatt opp sentrale temaer for videre oppfølging politisk.

Skog

Det regjeringsoppnevnte SKOG22-utvalget leverte sin rapport til Landbruks- og matministeren i januar 2015. Utvalget anslår i rapporten at næringens omsetning kan firedobles og at næringen kan bidra til å redusere de nasjonale klimagassutslippene med om lag 20%. Forbundet er representert i Verdikjeden skog og tre som er en videreføring av SKOG22-utvalget. Utvalget har gjennom uttalelser og politisk aktivitet fulgt opp Skog22 sine anbefalinger. Forbundet har også på eget initiativ fulgt opp rapportens forslag til tiltak gjennom henvendelser til fagdepartement og aktuelle politikere.

Forbundet har i perioden på egen hånd, i samarbeid med LO og i samarbeid med Verdikjeden skog og tre på nytt kommet med innspill og krav til regjeringa og de enkelte fagdepartement med krav om en videre oppfølging av tidligere anbefaling for å styrke skog- og trenæringenes rammevilkår. Vi registrere fortsatt at våre anbefalinger fra både i perioden og tidligere så langt ikke er blitt fulgt opp tilstrekkelig. Regjeringa har lagt fram flere strategier ("Bioøkonomistrategien, Skog- og trenæringa – ein drivar for grøn omstilling"), men som i liten grad medført politiske tiltak.

Som en oppfølging av at Landbruks- og matdepartementet (LMD) i 2016 la fram både en ny skogbruks- og landbruksmelding, har forbundet også her både på eget initiativ og i samarbeid med andre aktuelle samarbeidsorganisasjoner fulgt opp disse meldingene. Dette er gjort gjennom innspill til regjeringa og fagdepartementene. Innspillene er basert på forslag til endringer og tiltak for å styrke arbeidsplassene for forbundets medlemmer innenfor disse næringene.

Forsvar

Innenfor vedlikehold i Forsvaret er forbundet bekymret for en utvikling hvor vedlikeholdet satt ut stykkevis og delt, med det resultat at det blir stadig mer pulverisert, fragmentert og uoversiktlig. Dette har fortsatt i 2017. Sammen med MVS i forbundet fikk vi med oss forsvarsforbundene i LO på å be forsvarsministeren om en utredning av alternative måter å organisere vedlikeholdet på slik at vi beholder kompetanse og er best mulig stilt sikkerhets- og beredskapsmessig. Innenfor vedlikehold i Forsvaret har forbundet uttrykt sterk bekymring for en utvikling hvor vedlikeholdet blir satt ut stykkevis og delt, med det resultat at det blir stadig mer pulverisert, fragmentert og uoversiktlig. Dette har dessverre fortsatt i 2018. Sammen med Militære Verksteders Samorganisasjon (MVS) har vi sammen med forsvarsforbundene i LO bedt forsvarsministeren om en utredning av alternative måter å organisere vedlikeholdet på slik at vi beholder kompetanse og er best mulig stillet sikkerhets- og beredskapsmessig. Vi utarbeidet et felles LO-notat med oppskrift på hvordan dette kunne gjøres. Forsvarsdepartementet har vist interesse, men dessverre ikke fulgt vår oppfordring. En positiv hendelse mot slutten av 2018 var at AIM-Norway endelig fikk en ny eier i Kongsberg Gruppen. Etter at Stortinget for snart 3 år siden besluttet at AIM-Norway skulle omgjøres fra SF til et AS har forbundet jobbet for dette som den beste løsningen. Nå håper vi at de ansatte i 2019 og fremover kan få oppleve en god og forutsigbar eier som kan levere interessante og spennende oppdrag til selskapet.

Med bakgrunn i den endrede sikkerhetspolitiske situasjonen, har forbundet i hele perioden jobbet politisk for å fremskynde anskaffelsen av nye kystvaktskip (Nordkapp-klassen), som Forsvaret uansett skal ha. De gamle har nå over 40 års tjeneste. Alene og sammen med bl.a. Maritimt Forum, har vi tatt til orde for at prosjektene bør slås sammen til ett prosjekt på tre skip. Det er flere norske verft som er konkurransedyktige både på pris, kompetanse og kvalitet. Som følge av ordretørke i olje- og gass har de nå ledig kapasitet. Vi argumenterte

med at det vil gi bedre skip, lavere kostnader og bidra til å videreutvikle den maritime kompetansen i Norge som Forsvaret til syvende og sist selv også er avhengig av. Her fikk forbundet først støtte fra Arbeiderpartiet på Stortinget, og etter hvert også fra regjeringshold. Vard vant kontrakten med Forsvarsdepartementet i 2018. Forbundet jobber videre med å sikre politisk forventning til at de tre kystvakfartøyene til en verdi av mellom 6 og 7 milliarder norske kroner får mest mulig norsk innhold, både rent forsvarsmaterielt og innenfor det maritime. Det er ingen grunn til at ikke norske underleverandører skal vinne fram her.

Reiselivsnæringen

Norge er fortsatt et attraktivt reisemål. Veksten har imidlertid stoppet opp på et høyt nivå. Det er fortsatt store forskjeller innen bransjen. Hoteller i utkantene sliter med både belegg og priser, mens byhoteller og hoteller rundt store knutepunkter fortsatt går, med noen unntak, svært godt. Til tross for det gode nivået slo oljekrisa direkte inn i utviklingen for hotellene, med det er en bedring i mange markeder.

Regjeringen har fortsatt med å organisere det reiselivspolitiske arbeidet i regjeringens reiselivsutvalg hvor Fellesforbundet sitter. Den organisatoriske strukturen på reiselivet, og arbeidet som Nærings- og fiskeridepartementet har hatt koordineringsansvaret for, er levert uten at det til nå har bidratt til nevneverdige resultater. Stortingsmelding for reiselivet som var varslet høsten 2016 kom våren 2017. Meldingen svarte ikke ut reiselivets utfordringer og fokuserte først og fremst på skattekutt, behov for forenkling og koordinering av tilsyn. Det ble ikke konkretisert ytterligere tiltak som Stortinget pekte på som forsikring og satsing på helårsreiseliv. Fellesforbundet har deltatt i Innovasjon Norges arbeid med Bærekraftmerking av turistdestinasjoner. En del destinasjoner har gjennomført prosesser og blitt merket som Bærekraftig turistdestinasjon og flere er på vei.

Situasjonen i serveringsnæringen er fortsatt utfordrende. Det er stadig saker om svart arbeid og lønnsomheten er lav. «Kjedelig men viktig» er en informasjonskampanje som er gjennomført i to omganger og fått betydelig oppmerksomhet på forskjellige sosiale medier. Denne ble gjentatt i 2017 med godt resultat. Rapporten om en helhetlig gjennomgang av serveringsnæringen som kom i desember 2014 og er viktig for politikkutformingen framover. Partene i bransjeprogrammet sendte i 2015 et felles brev til regjeringen om sammenslåing av serveringsloven og alkoholloven for å skape en ny og bedre næringslov for utelivet. Regjeringens respons har imidlertid vært å foreslå Serveringsloven fjernet som ledd i et forenklingsarbeid. Bransjeprogrammet arbeidet i 2017 med tiltak for de som vil starte bedrift og har også løftet seksuell trakassering gjennom en egen aksjon kalt «The Saviour» som har oppnådd betydelig oppmerksomhet. Sammen med NHO Reiseliv har vi også oppnådd å utfordre bedriftene til å ta dette alvorlig gjennom en egen aksjon kaldt «not on the menu». Denne emneknaggen er brukt i hele Europa i kjølvannet av #metoo-kampanjen.

Klima og miljøpolitikk

Klimamålene fram mot 2050 innebærer store omlegginger. Dette gir store utfordringer, men også store muligheter, for norsk næringsliv. Landsmøteuttalelsene om næringspolitikk og klimapolitikk har vært retningsgivende for forbundets arbeid på området, og viser hvordan klimapolitikken gir mange gode muligheter for norsk næringsliv.

Energipolitikken og klimapolitikken må støtte opp om næringspolitikken. For å nå Parisavtalens klimamål er karbonfangst- og lagring (CCS) helt nødvendig. I tillegg er det dobbelt viktig for Norge som en stor olje- og gassprodusent. CCS er følgelig i perioden løftet fram som et viktig strategisk satsingsområde som vår tids viktigste industrisatsing.

Forbundet laget i 2016 de ti industribud. Her ble klima- og miljøpolitikk løftet fram i flere av budene, blant annet som krav til offentlige anskaffelser, forskning og innovasjon, kompetanse og rettferdig omstilling. Forbundet har løftet fram behovet for satsing på CCS både politisk og faglig. Som ledd i dette fremla Sintef en rapport i 2018 om industrielle muligheter og arbeidsplasser ved storskala CO₂-håndtering i Norge. Denne ble laget på oppdrag fra Fellesforbundet, LO, NHO, Norsk Industri, IndustriEnergi, samt Norsk olje og gass.

Forum for miljøteknologi, der vi sitter sammen med en rekke større fastlandsbedrifter, er fortsatt en viktig plattform. Forumet har jevnlige møter med statsråder og stortingsrepresentanter der vi har deltatt og redegjort for viktigheten av at miljø- og utviklingsprosjekter gjennomføres i Norge, og hvordan den norske modellen er en forutsetning for en god omstilling.

Enova fikk i 2016 omgjort sitt mandat, slik at de skal nedprioritere risikoavlastning for tiltak i kvotepliktig sektor som tar i bruk tilgjengelig teknologi. Omgjøring av dette mandatet, samt arbeid for å endre Enovas praktisering av mandatet, har vært en prioritert oppgave både for Forumet og for Fellesforbundet.

Å løfte opp arbeidstakerperspektivet i klimaarbeidet har vært viktig i vårt arbeid i Forum for miljøteknologi, overfor regjering og storting, i vår deltakelse i Skog 22-prosessen. Forbundet deltok aktivt i veikart-prosessene som ble gjennomført for ulike næringer som en del av «Grønn konkurransekraft»-prosjektet som regjeringen gjennomførte i 2016. Vi deltok i utarbeidelsen av sektorvise rapporter for petroleumssektoren og skog- og trenæringen. Videre ga vi innspill til rapporter fra bygg, maritim og transport, samt et omfattende høringsvar om sluttrapporten.

Vi lykkes ikke i klima omstillingen om ikke arbeidsfolk er involverte på en skikkelig måte. Forbundet har derfor satt partssamarbeidet og involvering av tillitsvalgte i omstillingsprosessene til mindre utslipp på dagsorden. Dette berører arbeidsplasser, kompetansekrav, og nye produkter, produksjonsmåter m.m. Dette var også tema på representantskapets møte i juni 2018.

Forbundet jobbet for å få til en bedre koordinering mellom de offentlige virkemiddelaktørene som gir risikoavlastning til miljø- og klimaformål i næringslivet; Enova, Innovasjon Norge og Forskningsrådet. Vi har dessuten tatt opp behovet bl.a. i flere høringer i Stortinget for at ordningene må spille på lag med forholdene i arbeidslivet, slik at de stimulerer til kvalitet og seriøsitet.

Fellesforbundet har i perioden deltatt i LOs delegasjoner under FNs klimaforhandlinger i Bonn 2017 og Katowice 2018. Et viktig formål med fagbevegelsens deltakelse var å følge med på fremdriften i forhandlingene på de saksfelt som berører de krav fagbevegelsen har. I 2015 i Paris vant ITUC gjennom med et svært viktig krav: Just Transition – rettferdig omstilling – ble omtalt i forordet til Parisavtalen, og er ett av områdene som skal gjennomsyre landenes oppfølging av avtalen. Behovet for Just Transition ble ytterligere forsterket i Katowice. Det er avgjørende for fagbevegelsen at dette blir mer enn fagre ord, men at det følges opp i praktisk politikk.

Reiselivet, inkludert partene i arbeidslivet, turist-, natur og miljøorganisasjoner, gikk sammen om å utarbeide et veikart for bærekraftig reiseliv, en strategi for hvordan næringen sammen med myndighetene kan sikre at Norge kan by på gode bærekraftige opplevelser.

Arbeidsmarkedet

Etter en betydelig økning i arbeidsledigheten i 2015 opplevde vi en bedret situasjonen på arbeidsmarkedet i løpet av perioden. Det er likevel fortsatt mange unge ledige og langtidsledige. Fellesforbundet har derfor advart mot å redusere antall tiltaksplasser for ordinært ledige. Regjeringen har på tross av rådene redusert antall plasser, både for ordinært ledige og for personer med nedsatt arbeidsevne.

Tiltaksplasser

I budsjett for 2019 valgte regjeringen å gå bort fra ordningen med å fordele antall tiltaksplasser på ordinært ledige og personer med nedsatt arbeidsevne. Vi påpekte at regjeringens manglende prioritering kan ramme personer med nedsatt arbeidsevne og gi færre tiltak i regi av tiltaksarrangører. Vi har advart mot at dette kan medføre redusert bruk av det nye sammenslåtte tiltaket Arbeidsforberedende trening (AFT), et tiltak Stortinget gjentatte ganger har bedt regjeringen vektlegge.

Antall VTA-plasser har i perioden økt med 1 300 plasser. Dette er bra, men Fellesforbundet har etterlyst en langsiktig plan for oppjustering av antallet VTA-plasser, noe regjeringen ikke har levert.

I 2014 besluttet regjeringen, på tross av sterke protester fra blant annet Fellesforbundet, å anbudsutsette store deler av tiltaksapparatet. I 2016 tok vi opp behovet for raskt å innhente kunnskap om virkningen av anbudsutsettingen. Anbudsutsettingen er nå evaluert. Evalueringen viser blant annet at dette har gitt et dårligere tilbud til brukerne med svakeste forutsetninger. Fellesforbundet mener tiltak til denne gruppen bør arrangeres av ikke-kommersielle tiltaksarrangører og har bedt regjeringen fase ut bruk av anbud for disse.

Arbeidsavklaringspenger

I 2017 strammet regjeringen inn reglene for Arbeidsavklaringspenger (AAP), blant annet ved å redusere maksimal periode for AAP fra fire til tre år. Fellesforbundet gikk imot dette og viste til at NAV ikke hadde ressurser til å avklare brukere raskt nok.

I løpet av 2018 viste det seg at innstrammingene fikk store konsekvenser for mange AAP mottakere. Mange har opplevd å få arbeidsavklaringspengene stanset uten varsel og uten å være ferdig avklart. Da kan de heller ikke innvilges uføretrygd.

Fellesforbundet mener det er viktig at personer med nedsatt arbeidsevne sikres en inntekt mens de mottar bistand til å beholde eller skaffe seg inntektsgivende arbeid. Vi deler ikke regjeringens tro på at å fjerne ytelser motiverer til arbeid. Det er derimot slik at dårlig økonomi kan gi eller forsterke helseplager som igjen gjør det vanskeligere å komme ut i arbeid. Fellesforbundet vil sammen med LO arbeide for å reversere endringene.

Permitteringer og dagpenger

I løpet av 2015 vokste tallet på varslede permitteringer. Fellesforbundet krevde at regjeringa måtte sette inn tiltak, blant annet ved å utvide dagpengeperioden fra 30 til 52 dager. Regjeringa valgte å sitte stille.

I forbindelse med mekling i frontfaget i 2016 sendte partene, Norsk Industri og Fellesforbundet, brev til statsminister Erna Solberg hvor de blant annet skrev: *«Fellesforbundet og Norsk Industri ser en utvidelse av dagpengeperioden til 52 uker som svært viktig for å sikre at bedriftens nøkkelkompetanse i større grad er tilgjengelig ved bedrede markedsforhold.»*

Statsministeren svarte positivt på partenes brev, og perioden med rett på dagpenger ble utvidet til 52 uker.

I 2017 nedsatte regjeringen en arbeidsgruppe med representanter fra partene og myndigheten for å se på permitteringsordningen. Gruppen var ikke ferdig med sitt arbeid da regjeringens budsjettforslag ble fremlagt. Fellesforbundet reagerte derfor med undring da regjeringen i sitt forslag valgte å redusere dagpengeperioden ved permittering (fra 52 til 26 uker). Etter budsjettavtalen med KRF ble i tillegg arbeidsgivers periode med lønnsplikt utvidet fra 10 til 15 dager, noe som blant annet vil vanskeliggjøre bruk av rullerende permitteringer, og kan medføre økt bruk av oppsigelser. Dette reagerte Fellesforbundet, sammen med Norsk Industri, kraftig på.

Sluttvederlag

I behandling av forslag til statsbudsjettet 2016 vedtok Stortinget å fjerne skattefritaket på sluttvederlag fra og med inntektsåret 2016. Fellesforbundet ba gjentatte ganger regjeringen reversere endringen, som også medførte avkortning av ulike trygdeytelser, men regjeringen valgte å opprettholde endringen. I tariffoppgjøret 2018 ble partene NHO og LO enige om å bruke Sluttvederlagsordningen til å finansiere et slitertillegg

Pensjon

Til LO-kongressen 2017 fremmet forbundsstyret følgende forslag:

Det fremmes forslag om at LO-kongressen 2017 skal vedta en pensjonspolitisk uttalelse. Fellesforbundets innspill til uttalelsen:

- * Alderspensjon fra folketrygden er - og skal være - det bærende elementet i det norske pensjonssystemet. Men i tillegg vil LO sikre fortsatt AFP og gode tjenestepensjoner også i privat sektor.*

Ved evaluering av pensjonsreformen og virkning av blant annet levealdersjustering skal LO ta utgangspunkt i vedtak fra LO-kongressen 2005 som fastslo at

- * En må særlig vurdere hvordan levealdersutviklingen er for ulike grupper. Det er urimelig om økt levealder blant høylønte skal medføre endringer som mest berører grupper med tungt arbeid og kanskje lavere lønn.*

og protokoll fra tariffoppgjøret 2008 hvor det blant annet står:

- * Det er viktig at levealdersjusteringen ikke forsterker sosiale skjevheter som er knyttet til systematiske forskjeller i levealder mellom ulike grupper i befolkningen.*

I dag risikere mange å falle utenfor AFP-ordningen på slutten av yrkeslivet. LO vil utrede muligheten for å sikre ytelser for de som uforskyldt faller utenfor ordningen, spesielt ved sykdom/uførhet, arbeidsledighet og virksomhetsoverdragelser sent i karrieren. I tillegg vil LO arbeide for at mottak av uføretrygd etter 62 år ikke medfører tap av AFP.

LO vil arbeide for forbedringer i dagens tjenstepensjoner i privat sektor:

Lov om obligatorisk tjenstepensjon må endres slik at arbeidsgiver er pliktig å innbetale tjenstepensjon fra første krone. Det må bli obligatorisk å tegne uføreforsikring i tjenstepensjonsordningene. Alle arbeidstakere fra 13 år skal meldes inn i bedriftens ordning, uavhengig av stillingsprosent. Arbeidstaker skal få med all opptjening uavhengig av lengden på stillingsforholdet. I tillegg vil LO arbeide for at:

- * arbeidstakere i framtida kun skal ha én pensjonskonto.*
- * mulighet for å se bort fra "godtgjørelse for overtid, skattepliktige naturalytelser og utgiftsgodtgjørelser eller andre varierende eller midlertidige tillegg" fjernes.*
- * Permitterte arbeidstakere skal fortsatt stå i ordningen og arbeidsgiver skal innbetale som om den permitterte var i arbeid.*
- * arbeidstaker på individuelle basis kan velge å spare resterende differanse mellom tillatte makssatser og arbeidsgiverens innskuddsnivå.*

LO vil arbeide for å fjerne eventuelle uheldige utslag av ny uføretrygd.

LO-kongressen vedtok en pensjonspolitisk uttalelse hvor Fellesforbundet fikk gjennomslag for noen av sine krav.

Tjenstepensjon

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. Her foreslo vi blant annet at arbeidstaker skulle kunne opprette en personlig pensjonskonto, og gis rett til å velge leverandør. Formålet var blant annet å bedre ivareta pensjonsopptjening ved jobbskifte.

I tilknytning til lønnsforhandlinger i 2016 lovet statsministeren 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 tjenstepensjon».

Som et resultat av rapporten sendte regjeringen i november 2017 ut forslag til endringer i innskuddspensjonsloven på høring. I desember 2018 la regjeringen fram lovforslag hvor det blant annet ble foreslått at:

- arbeidstakere i innskuddspensjonsordninger skal samle sine pensjonskapitalbevis fra tidligere arbeidsforhold og tidligere individuell sparing på én pensjonskonto i arbeidsgivers pensjonsordning (egen pensjonskonto).
- arbeidstaker skal kunne velge å flytte både sin tidligere og nåværende pensjonsopptjening til en annen leverandør enn arbeidsgivers leverandør (selvvalgt leverandør).
- regelen om at arbeidstaker må ha vært ansatt i minst 12 måneder for å ha krav på å få med seg sin opptjente pensjonskapital oppheves. Arbeidstaker vil da få med seg sin opptjente pensjonskapital på tidspunktet for fratredelsen uavhengig av lengden på arbeidsforholdet.

Lovforslaget antas å bli vedtatt av i løpet av våren 2019.

Når disse endringene vedtas vil tre av Fellesforbundets krav fra tariffoppgjøret 2016 være innfridd; nemlig egen konto, valg av egen leverandør og rett til pensjonskapitalen uavhengig av lengden på arbeidsforholdet.

Krav til ytterligere forbedringer, som innbetaling fra første krone var en del av kravene til tariffoppgjøret 2018, uten at partene LO og NHO kom til enighet. 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%.
- det gis medlemskap i pensjonsordning også for arbeidstaker under 20 år.

Lovforslaget ble ikke ferdigbehandlet i 2018. Fellesforbundet vil fortsette arbeidet med disse forbedringene i pensjonslovene.

Bostøtte

Ved innføring av ny uføretrygd fikk uføre høyere bruttoinntekt. Det ble innført en overgangsordning for å unngå at mange mistet retten til bostøtte. I statsbudsjettet for 2019 ble denne overgangsordningen gjort varig, men bare for uføre som mottok uføretrygd i 2015. Fellesforbundet mener det må finnes en løsning også for nye uføretrygdmottakere. Vi mener ny uføretrygd ikke må stenge ute personer som uten reformen ville hatt rett på bostøtte. Barn med foreldre med delt omsorg må i dag være registrert i folkeregisteret på en av foreldrenes adresse. Kun den forelder med adressen hvor barnet er folkeregistrert kan få barnet inkludert i beregning av bostøtte. Fellesforbundet har lenge krevd at felles barn må inngå i bostøtteberegningen for begge foreldrene. Vi har foreløpig ikke fått gjennomslag for dette.

Utdanning og fagopplæring

Forbundets arbeid med utdanning og fagopplæring pågår i stor grad gjennom Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY) og de ulike partssammensatte faglige rådene som forbundet er representert i. SRY er rådgivende organ overfor Kunnskapsdepartementet på mer overordnede spørsmål, mens de faglige rådene tar seg av utviklingen av fagene. I tillegg har forbundet hatt løpende kontakt med Stortinget og regjering om enkeltsaker.

Hele tilbudsstrukturen for yrkesfagene ble gjort om i perioden. Dette var et svært omfattende arbeidet som var tidkrevende. I tillegg startet arbeidet med fagfornyelsen, som innebærer at samtlige læreplaner skal endres. Fellesforbundet har brukt mye ressurser på dette arbeidet, som vil være ferdig i 2022.

Fagskolen har gått gjennom en stor endring i perioden. Stortingsmeldingen kom i 2015 og senere har loven blitt endret flere ganger. Fellesforbundet og LO fikk gjennomslag for flere av sine krav, herunder at fagskolen skulle anerkjennes som høyere yrkesfaglig utdanning som ga studiepoeng. Samtidig skulle fagskolen beholde sin karakter som en etter- og videreutdanning for fagarbeidere. Dessverre har ikke regjeringen fulgt opp med å øke antall studieplasser på fagskolen, noe som understreker behovet for fortsatt politisk press på området.

Etter- og videreutdanning i tariffoppgjøret

Fellesforbundet fortsetter å løfte etter- og videreutdanning inn i tariffoppgjørene. Etter oppgjøret i 2016 arbeidet Fellesforbundet, Norsk Industri og BNL fram et felles dokument som beskrev barrierer for etter- og videreutdanning og som foreslo løsninger. I oppgjøret i 2018 så ble partene enige om å foreslå konkrete tilbud som kunne tilbys. Etter det kom regjeringen på banen og i statsbudsjettet for 2019 så ble det bevilget 30 millioner til et bransjeprogram for etter- og videreutdanning. Fellesforbundet, Norsk Industri og BNL sitter i styringsgruppen sammen med LO og NHO. I 2019 vil de første pilotprosjektene være klare og det jobbes med å sikre ytterligere finansiering for 2020 og for at tilbudet kan gå over i ordinær drift dersom det blir vellykket.

5 Fagligpolitisk arbeid

Det fagligpolitiske arbeidet i perioden har særlig vært preget av særlig to saksområder. Det ene kampen for et mer seriøst arbeidsliv med faste stillinger og forutsigbarhet for arbeid, arbeidstid og inntekt. Det andre om en bedre og mer rettferdig pensjon. På begge områdene oppnådde vi framskritt. I 2018 ble arbeidsmiljøloven endret gjennom en tydeliggjøring av begrepet fast ansatt og til krav i arbeidsavtale om forutsigbarhet for når og hvor mye en skal jobbe. Adgangen til innleie fra bemanningsselskap ble samtidig strammet til. I tariffoppgjøret 2018 ble det oppnådd forbedringer i Avtalefestet pensjon gjennom bl.a. et eget slitertillegg, og høsten 2018 fremmet regjeringa forslag om krav til opptjening av tjenestepensjon også for stillinger kortere enn 12 måneder, og rett til egen pensjonskonto. Dette ble seinere vedtatt av Stortinget.

Landsmøtet i 2015 vedtok at vi skal videreføre og forsterke det faglig politiske samarbeidet med Arbeiderpartiet, samtidig som vi skal ha kontakt med alle partier for å ivareta forbundets interesser og at vi skal arbeide for å sikre et fortsatt rødgrønt flertall. Dette har vært førende for forbundets arbeid i perioden.

Fellesforbundet engasjerte seg sterkt både ved kommune- og fylkestingsvalget i 2015 og i stortingsvalget i 2017. Ved begge valgene gav Fellesforbundet økonomiske bevilgninger til Arbeiderpartiet, SV og Senterpartiet. Vi utarbeidet valgkampargumentasjon og valgkampmateriell og vi deltok i ulike valgmøter og andre arrangementer.

Kommune- og fylkestingsvalget i 2015 gav som resultat at det ble politiske endringer i mange kommuner, og særlig i de større byene, ved at de rødgrønne med ulike samarbeidskonstellasjoner fikk flertall. Dette resulterte blant annet i en langt mer aktiv politikk ved å stille sterkere og tydeligere krav i anbud om bruk av mer faste og hele stillinger og mindre bruk av konkurranseutsetting.

Forbundet og avdelingene hadde et sterkt engasjement i stortingsvalget 2017 for å få til et regjeringsskifte. Dessverre lyktes ikke det, ved at de partiene som ikke gikk inn for regjeringsskifte fikk et knapt flertall.

I begge valgkampene utarbeidet forbundet forskjellig valgmateriell og deltok i ulike møter og bedriftsbesøk.

Våren 2015 og våren 2017 ble det gjennomført medlemsundersøkelser. Begge undersøkelsene viste at det var sterk oppslutning om de rødgrønne partiene blant forbundets medlemmer. Arbeiderpartiet var klart størst med henholdsvis 63% oppslutning i 2015 og 52% i 2017. Samlet oppslutning for de rødgrønne var 71% i 2015 og 67% i 2017. Høyre og Frp hadde til sammen en oppslutning på 23% i 2015 og 25% i 2017.

6 Forbundets internasjonale virksomhet

Fellesforbundet har et aktivt internasjonalt engasjement. Det er flere grunner til det. Handel og næringsliv er globalt, og hva som skjer internasjonalt har stor betydning for Norge og våre medlemmer. Internasjonal solidaritet er en av grunnverdiene i arbeiderbevegelsen, og en verdi som bør ligge i ryggmargen vår. Men vi har i stor grad også egeninteresse i å ha et internasjonalt kontaktnett. Veldig mange rammevilkår besluttes politisk utenfor Norges grenser, og det er viktig å være med å påvirke disse. I tillegg vil utviklingen av lønns- og arbeidsvilkår i andre land være med å påvirke lønnsevnene i våre bedrifter i Norge. Ingen er tjent med en fattig underklasse i noen del av verden. Til slutt hender det også at Fellesforbundet er avhengig av hjelp fra forbund i andre land i forbindelse med egne tariffoppgjør, utenlandske bedrifter i Norge eller norske konserns virksomhet i utlandet. Av alle disse grunner er det viktig at Fellesforbundet er aktive internasjonalt og blir respektert i dette arbeidet.

De internasjonale føderasjonene

Fellesforbundet er medlem av 15 nordiske, europeiske og internasjonale bransjeføderasjoner. Disse er IndustriAll Global, IndustriAll Europa og IndustriAll Norden (IN) for bransjene metall, energi, kjemi, papir og teko, BWI, EBTF og NBTF for bygning og tre og skog, IUL, EFFAT og NU HRCT for hotell og restaurant, UNI, UNI Europa og NGU for grafisk og ITF, ETF og NTF for transport.

De nordiske føderasjonene er først og fremst viktige koordineringsorgan for det arbeidet vi bidrar til på europeisk og internasjonalt nivå. Norden har lange tradisjoner for samordning, og denne samordningen betyr mye for den posisjonen de nordiske forbundene har opparbeidet seg på europeisk og internasjonalt nivå. En felles nordisk posisjon får ofte gjennomslag. De europeiske føderasjonene jobber mye opp mot EU-institusjonene, og er dessuten viktige samlende faglige organisasjoner for påvirkning av tariffpolitikk, næringspolitikk og konsernpolitikk i Europa. I de globale føderasjonene står fortsatt vanlig solidaritetsarbeid i fremste rekke. Det er her vi fronter kampen for faglige rettigheter gjennom kampanjer mot multinasjonale konsern og de internasjonale handels- og finansinstitusjonene. De globale føderasjonene er også viktige for å bistå forbund i utviklingsland med utvikling, men i stadig større grad har også forbund fra industrialiserte land behov for solidaritet. Globale rammeavtaler som inngås mellom de globale føderasjonene og selskaper er et viktig verktøy.

Fellesforbundet deltar på kongresser i alle føderasjoner der vi er medlem. Forbundet sitter i styret i ni av føderasjonene, enten i kraft av egen størrelse eller på et nordisk mandat. På IndustriAll sin kongress i 2016 ble vår internasjonale sekretær Atle Høie valgt som visegeneralsekretær. Forbundet deltar i en rekke arbeidsgrupper, særlig på nordisk og europeisk nivå for å holde seg oppdatert og gi innspill på utviklingen av nordisk, europeisk og internasjonal politikk på områder som tariff, industri, konsern, arbeidsmiljø og utdanning.

Totalt deltar forbundet i rundt 40 arbeidsgrupper i de internasjonale føderasjonene. Forbundets representanter har presidentvervet for NU HRCT, og ledet INs konsernkomité fram til 2018, og arbeidsmiljøgruppen fra samme år.

Utviklingen på det arbeidsrettslige området i EU er svært viktig for oss. Vårt engasjement i IndustriAll Europa og særlig EBTF har vært brukt til å fremme våre synspunkter på ulike EU-direktiver, særlig utsendingsdirektivet. Vi fikk inn mye av det som var viktig for oss, men ikke alt.

En stor kampanje forbundet har vært involvert i er kampen for faglige rettigheter i forbindelse med store idrettsarrangement som OL og VM i fotball. Forbundet har deltatt i et par av BTI (byggningsinternasjonalen) sine delegasjoner til Qatar og har med selvsyn sett hvilke kritiske forhold de som skal bygge infrastruktur til fotball-VM i 2022 lever og arbeider under. BTI har fått en avtale med landets myndigheter som blant annet gir mulighet til inspeksjoner, og et av våre regionale verneombud deltok på en slik inspeksjonsreise.

Gjennom industriAll Global har vi deltatt i arbeidet mot "beaching", at skipsopphugging skjer på strender i India og Bangladesh under forferdelige forhold.

Samarbeidet med det latviske bygningsarbeiderforbundet

Forbundets mangeårige samarbeidet med det latviske bygningsarbeiderforbundet LBNA (tidligere LCA) har blitt fulgt opp også i denne perioden, innenfor rammen av Baltic Organizing Academy (BOA). BOA er et stort organiseringsprosjekt i de baltiske landene, med nordiske forbund og bransjeføderasjoner som samarbeidspartnere. Fra 2018 ble BOA videreført under navnet Baltic Organizing Alliance (BOA). Det er foretatt en del endringer i rammer og regler, og en langt større del av ansvaret hviler nå på de baltiske landene. Forbundet har jevnlig kontakt med vår latviske samarbeidspartner, som jobber iherdig med organisering og rekruttering, men i et svært utfordrende terreng. I tillegg til konkret oppfølging av prosjektarbeidet, har forbundet bistått LBNA med råd i deres bestrebelser for å få etablert en allmenngjort tariffavtale for byggebransjen – noe som nå ser ut til å ha lyktes.

Internasjonal solidaritet

Fellesforbundet driver sitt internasjonale solidaritetsarbeid langs to hovedakser. Gjennom LO er forbundet tilknyttet IFS (Internasjonal Faglig Solidaritet). IFS forvalter en rammebevilgning på 26 millioner kroner fra NORAD. I tillegg kommer 1,6 millioner kroner til prosjekter innenfor rammen "Olje for utvikling" og 650 000 kroner til informasjonsarbeid. Ut over disse bevilgningene kommer kontingentene fra LOs medlemsforbund. Midlene brukes til solidaritetsprosjekter enten direkte med samarbeidspartnere i den 3. verden eller gjennom de internasjonale bransjeføderasjonene eller ITUC (Den internasjonale faglige samorganisasjon). Fellesforbundet har i landsmøteperioden gjennom sitt lokale organisasjonsapparat vært involvert i prosjekter i Palestina, Etiopia, Nicaragua og Filippinene.

Fellesforbundets prosjektsamarbeid med Norsk Folkehjelp

Norsk Folkehjelp er fagbevegelsens humanitære solidaritetsorganisasjon. Folkehjelpa har prosjekter i over 30 land i flere verdensdeler og er en av Norges fem største bistandsorganisasjoner. Folkehjelpa ble stiftet i 1939 og konsentrerer seg i dag hovedsakelig om samfunnssikkerhet (inkludert sanitetstjeneste og mine- og klasevåpenarbeid) og demokratiutvikling (inkludert flyktningsarbeid i Norge og langsiktig demokratiarbeid i mange land).

Etter landsmøtet i 2015 fornyet Fellesforbundet det fireårige prosjektsamarbeid med Norsk Folkehjelp. Dette omfatter organisasjonens landprogram i Sør-Afrika og det sørlige Afrika. Målet med programmet er i tillegg til å støtte Norsk Folkehjelps prosjektarbeid å øke forståelsen og interessen for internasjonalt solidaritetsarbeid i Fellesforbundet. Fellesforbundets direkte bidrag til prosjektet er kr 500 000 pr. år i landsmøteperioden. Avtalen omfatter programstøtte, politisk påvirkningsarbeid og organisatorisk samarbeid. For å bidra til å spre informasjon om prosjektet nedsatte forbundsledelsen høsten 2016 et ambassadørkorps for prosjektet. Det ble utpekt en ambassadør fra hvert ADK-område. I februar 2017 reiste ambassadørene til Sør-Afrika for å bli kjent med prosjektpartnerne og prosjektene. I løpet av

en uke besøkte ambassadørene prosjektpartnere og fagbevegelsen i Sør-Afrika. Erfaringene fra prosjektreisen er brukt til å delta i møter i lokale organisasjonsledd i forbundet prosjektarbeid å øke forståelsen og interessen for internasjonalt solidaritetsarbeid i Fellesforbundet.

Representasjon

Forbundet har i landsmøteperioden, ut over de internasjonale føderasjonene, hatt posten som 2.nestleder i Norsk Folkehjelp og vært representert i styret i LO/IFS (LOs internasjonale faglige solidaritet). Forbundet var også representert i KOMpakt, regjeringens konsultative organ for menneskerettigheter og økonomisk engasjement i utlandet, men dette ble i 2018 nedlagt av regjeringen og erstattet med «Samstemthetsforum, med svakere partsrepresentasjon.

7 Forbundets organisasjon

Forbundets avdelinger

I landsmøteperioden er antall avdelinger redusert med 20, fra 94 ved utgangen av 2014 til 74 ved utgangen av 2018.

Tabell 7.1 Antall avdelinger fordelt etter fylke

Fylke	4. kvartal 2014	4. kvartal 2018	Endring
Østfold	10	8	-2
Oslo/Akershus	10	9	-1
Hedmark	5	4	-1
Oppland	5	4	-1
Buskerud	7	4	-3
Vestfold	4	2	-2
Telemark	3	3	0
Aust-Agder	2	2	0
Vest-Agder	8	5	-3
Rogaland	7	7	0
Hordaland	8	7	-1
Sogn og Fjordane	2	1	-1
Møre og Romsdal	3	3	0
Trøndelag	15	12	-3
Nordland	3	2	-1
Troms/Finnmark	2	1	-1
I alt	94	74	-20

Årsaken til at flere avdelinger har slått seg sammen er i de fleste tilfeller et ønske om flere ansatte som kan møte medlemmene og klubbene på et profesjonelt nivå. Særlig rekruttering av nye medlemmer og oppsøkende virksomhet mot nye bedrifter er lettere å drive med flere heltidsansatte/valgte. Det er også flere små avdelinger med liten økonomi som ønsket å bli en del av en større enhet for å kunne bli en bedre støtte for medlemmer og klubber.

Sammenslåingene har kommet på initiativ fra de involverte avdelingene, og ikke som følge av noen føringer lagt av forbundets sentrale organer.

Medlemsutvikling

Tabell 7.2 viser at forbundet går ut av landsmøteperioden med litt over 6 000 færre medlemmer totalt og litt under 4 000 færre yrkesaktive medlemmer enn vi hadde ved periodens start. Det sterke oljeprisfallet i starten på perioden bidro til et stort tap av medlemmer for Fellesforbundet. Både avdelinger og klubber har gjort et formidabelt stykke arbeid med å jobbe medlemstallet opp igjen. Særlig i 2017 og 2018 har det vært god netto økning på medlemstallet. Både blant yrkesaktive og totalt.

Tabell 7.2 Medlemmer fordelt etter fylke

Fylke	Totalt			Yrkesaktive			Ikke yrkesaktive		
	1.1.2015	1.1.2019	Endr.	1.1.2015	1.1.2019	Endr.	1.1.2015	1.1.2019	Endr.
Østfold	10 694	9 907	-787	6 135	5 594	-541	4 559	4 313	-246
Oslo/Akershus	19 129	18 437	-692	12 963	12 875	-88	6 166	5 562	-604
Hedmark	7 052	6 855	-197	4 358	4 321	-37	2 694	2 534	-160
Oppland	7 869	7 633	-236	5 191	4 978	-213	2 678	2 655	-23
Buskerud	9 630	8 922	-708	6 141	5 562	-579	3 489	3 360	-129
Vestfold	6 377	5 736	-641	4 181	3 755	-426	2 196	1 981	-215
Telemark	6 514	6 770	256	4 564	4 654	90	1 950	2 116	166
Aust-Agder	2 584	2 068	-516	1 759	1 235	-524	825	833	8
Vest-Agder	6 251	4 895	-1 356	4 370	3 472	-898	1 881	1 423	-458
Rogaland	13 812	14 141	329	10 253	10 556	303	3 559	3 585	26
Hordaland	16 939	15 847	-1 092	12 798	12 012	-786	4 141	3 835	-306
Sogn og Fjordane	2 540	2 519	-21	1 976	1 940	-36	564	579	15
Møre og Romsdal	9 615	8 754	-861	7 382	6 353	-1 029	2 233	2 401	168
Trøndelag	16 928	17 263	335	12 712	13 261	549	4 216	4 002	-214
Nordland	8 974	9 008	34	6 535	6 600	65	2 439	2 408	-31
Troms/Finnmark	3 787	3 836	49	2 955	3 111	156	832	725	-107
Totalt	148 695	142 591	-6 104	104 273	100 279	-3 994	44 422	42 312	-2 110

Overenskomstene

Det har vært en nedgang på i underkant av 5% i antallet medlemmer som er dekket av en tariffavtale. Det er Industriooverenskomsten som trekker dette tallet mest ned sammen med bygg. Dette må sees i sammenheng med krisa i oljerelatert virksomhet i årene etter 2015. Blant de avtalene som har hatt en positiv utvikling i perioden finner vi biloverenskomsten, flyoverenskomsten og havbruk.

Tabell 7.3 Antall yrkesaktive medlemmer mot overenskomster og avtaler og endring i perioden.

Landsomfattende overenskomst	01.01.2015	01.01.2019	Antall	Prosent
Industrioverenskomsten:	33 117	30 319	-2 798	-8 %
-VO	31 215	28 473	-2 742	-9 %
-Teko	936	991	55	6 %
-Nexans	688	567	-121	-18 %
-Teknologi- og data	278	288	10	4 %
Fellesoverenskomsten for byggfag	18 769	18 367	-402	-2 %
Riksavtalen	7 775	7 226	-549	-7 %
Biloverenskomsten	5 832	6 512	680	12 %
Overenskomsten for byggeindustrien	6 412	6 289	-123	-2 %
Havbruksoverenskomsten	1 328	1 999	671	51 %
Flyoverenskomsten	1 645	1 817	172	10 %
Fellesoverenskomsten for treforedlingsind	1 731	1 668	-63	-4 %
Verkstedoverenskomsten for Forsvaret	1 093	1 047	-46	-4 %
AMB overenskomsten	1 353	889	-464	-34 %
VTa-overenskomsten	850	761	-89	-10 %
Aviser og avispakkerier 1)	1 263	637	-626	-50 %
Overenskomst for Trykkerier	805	564	-241	-30 %
Landsoverenskomsten	403	462	59	15 %
Overenskomst for Kartonasjefabrikker	444	366	-78	-18 %
Glassoverenskomsten	485	336	-149	-31 %
Overenskomst for asfaltarbeid	298	219	-79	-27 %
Steinindustrioverenskomsten	188	181	-7	-4 %
Overenskomsten for jordbruks- og gartneri	187	172	-15	-8 %
Naturbruksoverenskomsten	158	129	-29	-18 %
Landforpleiningsavtalen	186	89	-97	-52 %
Overenskomst for Bokbinderier	110	85	-25	-23 %
Overenskomsten for miljøvirksomheter	43	60	17	40 %
Overenskomst for Serigrafiske bedrifter	27	60	33	122 %
Overenskomsten for bilutleie-NHO	9	29	20	222 %
Tannteknikeroverenskomsten	5	5	0	0 %
Bilutleieoverenskomsten-VIRKE	7	3	-4	-57 %

1) Sammenslåing av avisoverenskomsten og avispakkerioverenskomsten i perioden

2) Bedriftsvis avtaler som er opphørt i perioden

3) Ny bedriftsvis avtale i perioden

Rekruttering

Fellesforbundet har i hele perioden hatt rekruttering og organisasjonsbygging som særskilt satsningsområde. Det har vært brukt mye ressurser på å utvikle metodikk og å jobbe planmessig med organisasjonsarbeidet. Uttalelsen om organisasjon som ble vedtatt på landsmøtet 2015 har vært retningsgivende i dette arbeidet.

Vi vil særlig framheve at forbundet fikk en god vekst i medlemstallet i hotell og restaurant-området i forbindelse med streiken for lokal forhandlingsrett i 2016, og engasjementet denne skapte.

Det sentrale rekrutteringsutvalget har fungert godt i perioden. Utvalget er et organ for å bidra til å utvikle rekrutterings- og organiseringsarbeidet i forbundet. Medlemmene i utvalget bidrar også til koordinering og økt oppmerksomhet om organisering i det enkelte ADK- område.

Problematikken rundt innleie av arbeidskraft har vært i fokus gjennom hele landsmøteperioden. Forbundet har forsøkt forskjellige tiltak både for å øke organisasjonsgraden og tariffdekninga i bemanningsbransjen, og for å begrense bruken av innleid arbeidskraft og få en vridning over til flere faste ansatte. På tross av dette viser tallene at både antallet bedrifter som leier inn folk har gått opp siden 2014, og at antallet bedrifter hvor det foreligger avtale mellom klubb og bedrift om dette har gått ned.

Flere av forbundets avdelinger har stått bak politiske streiker og markeringer mot bemanningsbransjen. Forbundet sentralt har jobba mot Storting, departement og arbeidsgiversiden for å få gehør for de skadevirkningene en for stor bemanningsbransje har på arbeidslivet og den norske modellen. Samla førte denne innsatsen til at Stortinget vedtok vesentlige innstramminger i regelverket for innleie sommeren 2018.

For at disse endringene skulle få konsekvenser ute på arbeidsplassene satte forbundet i gang en stor kampanje med tittelen "Flere faste jobber". Målet her var, som det går fram av navnet, å få tillitsvalgte til å diskutere hvordan man skal løse bemanningsbehovet i bedriftene, og fortrinnsvis prøve å løse den ved å ansette flere fast i bedriften framfor å leie inn folk. Kampanjen starta opp høsten 2018 med kursing av ansatte på distriktskontorene, avdelingene og de tillitsvalgte ute på bedriftene. Alle de tillitsvalgte skulle få oppfølging i bakkant av kurset. Fram til våren 2019 var det ca. 900 tillitsvalgte som hadde gjennomgått, og oppfølginga er godt i gang. Det er utdannet mer enn 40 veiledere til å gjennomføre kursene, og som står for oppfølging.

Vi ser også at regjeringa og arbeidsgiverorganisasjonene er på full retrett i spørsmålene rundt bemanningsbyrå. Det blir stilt spørsmål om omfanget av innleie, og byråene er på vikende front, og innrømmer i større grad hvilke rettigheter de innleide skal ha. Men det gjenstår fortsatt mye før lovgivers intensjon om at det ikke skal være noen forskjell på være ansatt i bemanningsbyrå eller en "normal" bedrift er innfridd.

Skoleinformasjon, og agitasjon rettet mot lærlinger og studenter har vært et satsingsområde i perioden. Forbundet hadde ved utgangen av 2018 1 400 elev- og studentmedlemmer. Les mer om ungdomsarbeidet i eget kapittel.

Forbundet hadde målsetting om å besøke alle bedrifter med tariffavtale i løpet av 2018. Bakgrunnen var at forbundet ønsket et bedre inntrykk av tilstanden ute i bedriftene både politisk og organisatorisk. Forbundet gjennomførte i samarbeid med avdelingene 3 993

bedriftsbesøk. Det betyr at bedrifter som sysselsetter ca. 93% av de yrkesaktive medlemmene fikk besøk av forbundet. Bedriftsbesøkene har bidratt til økt bevisstgjøring rundt rekruttering og organisasjonsbygging i avdelingene, og bedre innsikt og forståelse av situasjonen ute på bedriftene i forbundets administrasjon og ledelse. Det er hevet over tvil at disse besøkene har bidratt vesentlig til medlemsveksten i 2018. Inntrykket etter besøkene er at forbundets representanter har blitt svært positivt mottatt av de tillitsvalgte på bedriftene.

De som har rekruttering og organisasjonsbygging som sin hovedoppgave i avdelingene har lenge etterlyst faglig påfyll. Forbundet har derfor laget et opplegg hvor man over en uke lærer ulik metodikk, og deler erfaringer med andre som har samme arbeidsfelt. Opplegget har fått meget god mottagelse. Det har også vært arrangert "rekrutteringsverksteder" hvor samme målgruppe, og også valgte ledere og andre, har fordypet seg i problemstillinger som er aktuelle i forbindelse med organiseringsarbeidet.

Det har i perioden også vært satt i gang særlige organiseringsoffensiver retta mot enkelte bransjer og konserner. Det har også vært produsert mye nytt materiell til bruk i organiseringsarbeidet.

Fellesmerket for bedrifter med tariffavtale ble lansert av Fellesforbundet avdeling 851 Østfold i 2012, og senere overtatt av forbundet. Merket viser offentligheten, ansatte og forbrukere hvilke bedrifter som har tariffavtale for sine ansatte. Merket har i løpet av perioden at en marginal økning av antall bedrifter som har skrevet avtale om bruk. Totalt er det 200 bedrifter som har gjort dette. Det er ikke tegnet nye avtaler de siste to årene. Forbundet vurderer løpende om praksisen rundt merket skal endres for å gjøre det mer attraktivt.

Gjennomstrømning

Fellesforbundet har i hele perioden arbeidet for å få redusert antall strøkne og utmeldte medlemmer. Det har vært fokus på utvikling og implementering av gode rutiner og metoder for å få medlemmer til å opprettholde sitt medlemskap og da særlig ved skifte av jobb.

Tabell 7.4 Antall innmeldte og utmeldte medlemmer pr. år

	2015	2016	2017	2018
Hovedmedlemmer	13 440	14 244	15 272	17 469
Studenter	325	334	463	491
Elever	359	384	483	643
Sum nye medlemmer pr. 31.12	14 124	14 962	16 218	18 603
Sum utmeldte medlemmer pr. 31.12	18 319	17 785	17 239	16 668
Totalt netto medlemmer pr. 31.12	-4 195	-2 823	-1 021	1 935

Medlems- og tillitsvalgtopplæring

Deltakelse

Den totale medlems- og tillitsvalgtopplæringen hadde en markant oppgang i 2015 og fikk en liten nedgang senere i perioden. Dette har nå stabilisert seg.

På tross av dette har det vært jobbet iherdig med fokus på kostnader i forbindelse med kurs for å få de midlene som er tildelt til å strekke til. Det betyr at vi stort sett har benyttet oss av alle midlene som har vært tilgjengelig.

Tabell 7.5 Antall kursdeltakere, fordelt etter kurstype eller arrangør

Kurstype/arrangør	År			
	2015	2016	2017	2018
Sentrale kurs og konferanser	824	625	477	461
Lokale kurs og konferanser	5416	4 469	4 846	4 005
Internasjonale kurs		1	8	12
Toppskolering	120	113	92	80
I alt	6 360	5 208	5 423	4 558

OU-midler

Det har i hele landsmøteperioden vært jobbet aktivt for å følge opp LO-kongressens vedtak fra 2009 om at en større andel av OU-midlene i privat sektor skal tilfalle medlems- og tillitsvalgtso pplæring.

Tabell 7.6 Antall kroner brukt på kurs, fordelt etter kurstype eller arrangør (tall i tusen kroner).

Kurstype/arrangør	År			
	2015	2016	2017	2018
Sentrale kurs og konferanser	5 975	3 883	3 175	4 735
Lokale kurs og konferanser	28 520	27 745	28 619	23 146
Internasjonale kurs	-	70	160	103
Toppskolering	4 932	4 594	4 256	3 440
Utvikling og annet	1 103	1 331	73	40
I alt	40 530	37 623	36 283	31 464

Sentrale kurs og konferanser

Det har i hele perioden blitt gjennomført årlige emnekurs innenfor områder som anses viktig å tilby for hele landet. Dette gjelder spesielt kurs for ungdom og innenfor prioriterte oppgaver som fagligpolitisk arbeid, organisasjonsbygging og rekruttering. I tillegg har det blitt gjennomført egne kurs innenfor en rekke av de overenskomstområdene hvor det er behov for sentrale kurs.

Forbundet har også prioritert å avholde en årlig organisasjonskonferanse for ansatte og tillitsvalgte i avdelingene. I tillegg til dette er det årlig konferanse for studieledere/veiledere og en egen konferanse for medlemmer og avdelingstillitsvalgte innen VTA-overenskomsten. Det har også vært gjennomført tema konferanser på aktuelle problemstillinger, dette er alt fra HMS, innleie, likestilling mm.

Lokale kurs og konferanser

Det meste av forbundets skolering skjer lokalt, og skoleringstilbudet er basert på forbundets moduler i grunnopplæringen, og forbundets prioriterte oppgaver. Grunnopplæringen er fleksibel, og det blir arrangert kurs på mange forskjellige måter utfra behovene som er lokalt. Det gjennomføres alt fra kortere kurs på noen få timer til lengre kurs hvor deltakerne er samlet i inntil en uke, dette avgjøres lokalt.

Det har i perioden vært klare politiske og administrative prioriteringer der vi har øremerket midler til spesielle satsingsområder. I inneværende periode har organisasjonsbygging, rekruttering og innleie vært blant temaene som har hatt høy prioritet. Forbundet har også satt den helt grunnleggende tillitsvalgtsskoleringen på dagsorden, og vi har et stort fokus på at også

de som har mest behov for grunnleggende opplæring skal kunne få et tilfredsstillende tilbud om dette.

Internasjonale kurs, toppskolering og MoTo

Det har i perioden vært sendt en rekke deltakere på internasjonale kurs som nordisk kurs om EU, sommerskolen i Kiljeava, og internasjonale kurs i regi av AOFs toppskolering som den europeiske utfordring, Yorkshire-skolen, Globaliseringsskolen og Genève skolen.

Det har i hele perioden vært et ønske å styrke fellesskoleringen. Et av tiltakene som har vært prøvd ut er å øremerke midler til dette. Fellesforbundet har i hele perioden hatt en tilfredsstillende andel deltakere på fellestiltak totalt sett, men vi ser at når det kommer til MoTo-kurs, har dette ofte manglet et tilfredsstillende tilbud.

Utviklingsområder

For å få en mer strukturert tillitsvalgtskolering har det i perioden har det blitt utviklet to nye kurstilbud for at tillitsvalgte få progresjon i læringsforløpet.

Det første tilbudet den nyvalgte tillitsvalgte får er "Veiviseren". Dette er et moduledelt nettbasert kurs som tilbys automatisk da den tillitsvalgte blir registrert i Fane 2.

Kurset gir en kortfattet innføring i følgende moduler: Fellesforbundet, her gis det en kort presentasjon av forbundet. Din rolle, her gis det en innføring i rollen som tillitsvalgt. Dine medlemmer, denne modulen omhandler kontakt med medlemmene, medlemsmøter, informasjon. Lov- og avtaleverk, denne modulen omhandler litt om det lov- og avtaleverket som regulerer arbeidslivet. Forhandlinger, her gis det råd og tips om hvordan forhandle.

Nettverk og kurs, omhandler hva som tilbys av videre kurs, skolering og kontakter.

I tillegg kommer modulen «Dine verktøy» som gir snarveier til nyttige tips, lenker og dokumenter.

Det har i perioden også blitt utviklet en modulbasert kursserie som kalles "Faglig tillitsvalgt" (FTV serien). FTV serien baserer seg i stor grad på eksisterende moduler i Fellesforbundets grunnopplæring. Modulene settes sammen til kurs med varighet på ca. 30 timer. Meningen er at hele FTV serien skal standardiseres og være innholdsmessig lik over hele landet. Pr. i dag er FTV 1 som inneholder lover og avtaler og organisasjon og FTV 2, som omhandler forhandlinger og forhandlingsteknikk standardisert og kjøres med like læringsmål over hele landet. Ferdig utviklet vil FTV serien bestå av to moduler i tillegg de to nevnte. En modul vil inneholde historie og faglig/politisk arbeid og en modul vil omhandle arbeidsrett. Fullt utviklet vil FTV serien gi kursdeltagerne et godt grunnlag for å utføre sine verv på en god måte.

Ungdomsarbeidet

Forbundets ungdomsarbeid er viktig for å skape faglig aktivitet og politisk engasjement blant de yngre medlemmene. Ungdomsarbeidet gir forbundet en profil som er viktig for å organisere unge arbeidstakere og sikrer rekrutteringen av nye unge tillitsvalgte til forbundet.

På landsmøtet i 2015 ble forslag om å få etablert en ordning med sju regionale ungdomssekretærer vedtatt. Dette har gjort at det i perioden er brukt mye tid på innføring og oppfølging av ordningen. I tillegg er ungdomsarbeidet ivaretatt gjennom etablering av ulike møteplasser regionalt mellom forbundets administrasjon og forbundets avdelinger.

I perioden er det blitt jobbet aktivt opp imot LO for å få økt satsning på lærlinger og skolebesøk i videregående skole. På LO-kongressen i 2017 ble det vedtatt at LO skal ta

ansvaret for gjennomføring av lærlingepatrulje. I denne prosessen har forbundet hatt en sentral rolle

Det er store variasjoner på hvordan avdelingene organiserer og tilrettelegger for det lokale ungdomsarbeidet. Det har vært en positiv utvikling i perioden med etablering av flere regionale ungdomsutvalg for å koordinere og gjennomføre ulike aktiviteter og tiltak rettet mot unge medlemmer. Det sentrale ungdomsutvalget har vært pådrivere og ressurspersoner i dette arbeidet.

I perioden har vært gjennomført årlige kurs og konferanser for unge medlemmer og lærlinger, både regionalt og sentralt. Den sentrale ungdomskonferansen er videreutviklet og har nå blitt en attraktiv møteplass for aktive ungdomstillitvalgte.

Ordningen med regionale ungdomssekretærer

De regionale ungdomssekretærene skal innrette sitt arbeid mot lærlinger, elever i den videregående skolen og unge arbeidstakere/medlemmer. Ordningen skal bidra til økt synliggjøring av forbundet, økt organisering og faglig aktivisering av unge medlemmer.

Arbeidsoppgavene gjennomføres i samarbeid med forbundets avdelinger, ungdomsmiljøene i fylkene og LOs distriktskontorer. Ungdomssekretærenes innsats er forutsatt å komme i tillegg til avdelingenes eget ungdomsarbeid. Det er utarbeidet en samlet rapport for hele landsmøteperioden som fremlegges til landsmøtet i 2019.

LOs Utdanningsfond

LOs Utdanningsfond har som formål å støtte opplæringstiltak og kompetanseutvikling for medlemmer og tillitsvalgte.

Tabell 7.7 viser at 3 443 av Fellesforbundets medlemmer har mottatt 33 mill. kr i landsmøteperioden. Dette utgjør 37,8 % av den totale sum som er utdelt i perioden. I forkant av søknadsfristen for helårsstudie våren 2018, ble det sendt ut SMS til medlemmene om mulighetene til å søke om stipend. Dette er hovedårsaken til økningen i 2018.

Tabell 7.7 Utvikling av tildelt stipend i LOs Utdanningsfond

År	LO-forbundene totalt		Fellesforbundets andel		
	Innvilget søkere	Tildelt stipend beløp	Innvilget søkere	Tildelt stipend beløp	Forbundets andel i %
2015	2 237	23	872	8,9	38,7
2016	2 482	24,7	840	8,7	35,4
2017	2 154	17,9	773	6,3	35,5
2018	2 376	21,8	958	9,1	42
Totalt	9 249	87,4	3 443	33	37,8

www.fellesforbundet.no

#LMFF19

**STERKERE
SAMMEN**

Fellesforbundets 8. ordinære
landsmøte 11.-16. okt. 2019

