



Fellesforbundet
Styrke og troverdighet

LØNN, KJØPEKRAFT, FORDELING OG VELFERD 2000–2018

Innhold

FORORD	2
Kap 1 Utvikling i lønn og kjøpekraft i Norge	3
Kap 2 Lønnsutviklingen i Fellesforbundets bransjer	8
Kap 3 Utvikling av minstesatser og garantisatser	14
Kap 4 Allmenngjøring av tariffavtaler	20
Kap 5 Endringer i skatt for lønnstakere	26
Kap 6 Nye reguleringer av inn- og utleie	31

Dette heftet er produsert til landsmøtet i Fellesforbundet 2019.

Kapittel 1, 2 og 5 er skrevet av eksterne bidragsyttere:

Bård Jordfald, Forsker ved Fafo

Ragnar Nymoene, Professor, Økonomisk institutt, Universitetet i Oslo

Rolf Røtnes, Fagdirektør ved Samfunnsøkonomisk analyse

Disse forfatterne er navngitt i begynnelsen av hvert kapittel og forfatterne står ansvarlig for innholdet.

Fellesforbundet er selv ansvarlig for de øvrige usignerte kapitlene.

Forord

Til landsmøtet vårt i 2015 fikk vi utarbeidet et hefte kalt «Lønn, kjøpekraft fordeling og velferd». Heftet var skrevet av forskere fra Fafo og Senter for lønnsdannelse, og av medarbeidere fra egne rekker. Heftet beskrev og analyserte sentrale utviklingstrekk fra 2000 til 2014 på lønn, kjøpekraft og utvikling i ulike satser i overenskomstene. I tillegg var det artikler om viktige tema som forbundet var opptatt av.

Til landsmøtet i 2019 ønsket vi å videreføre dette arbeidet. På samme måte som sist ser vi hvordan lønn og kjøpekraft har utviklet seg siden tusenårsskiftet og fram til og med i fjor. Videre ser vi på utvikling i lønnsatsene. Så tar vi for oss noen svært aktuelle temaer for oss i denne landsmøteperioden.

Av heftet framgår det at lønns-takerne som gruppe har hatt en betydelig reallønnsforbedring på 2000-tallet. Mellom 2000 og 2010 var den årlige reallønnsveksten i gjennomsnitt på 2,5 prosent,

mens var på “bare” på halvparten (1,2 prosent) så langt i årene etter 2010. Veksten har imidlertid ikke vært jevnt fordelt. Innenfor noen bransjer har det vært høy vekst, mens den har vært klart lavere i andre. Dette har gjort at lønnsforskjellene har fortsatt å øke. Dette har skjedd på tross av oppgjør med lavlønnsprofil og med heving av minste- og garantisatser.

Siden 2013 er landet styrt av en blå regjering ledet av Erna Solberg. Det har våre medlemmer fått merke på flere områder. I heftet har vi fått Samfunnsøkonomisk analyse til å se på hvordan skatte- og avgiftspolitikken til regjeringen og det den har fått tilslutning til i Stortinget har slått ut for en del medlemsgrupper. Sakene som er beskrevet er kjente for de fleste av oss. Det som først og fremst er nytt er helheten i denne politikken. Den er ikke fin. Det er mange medlemmer hos oss som særlig har blitt rammet av skatteendringer som har redusert deres kjøpekraft.

Heftet gir også en grundig beskrivelse av allmenngjøringsordningen, hva den går ut på og hvordan den har virket. Det er også et kapittel om innleie av arbeidskraft. Det er et tema som har stått i fremste rekke i forbundets fagligpolitiske arbeid og organisasjonsarbeid i denne landsmøteperioden.

Jeg håper dere finner heftet interessant og at det vil gi kunnskap for vårt faglige og politiske arbeid framover.



Foto: Morten Leberg

*Oktober 2019
Jørn Eggum
Leder i Felleforbundet*

KAP. 1: UTVIKLING I LØNN OG KJØPEKRAFT I NORGE

Av Ragnar Nymoen, professor ved Universitetet i Oslo og Bård Jordfald, forsker ved Fafo

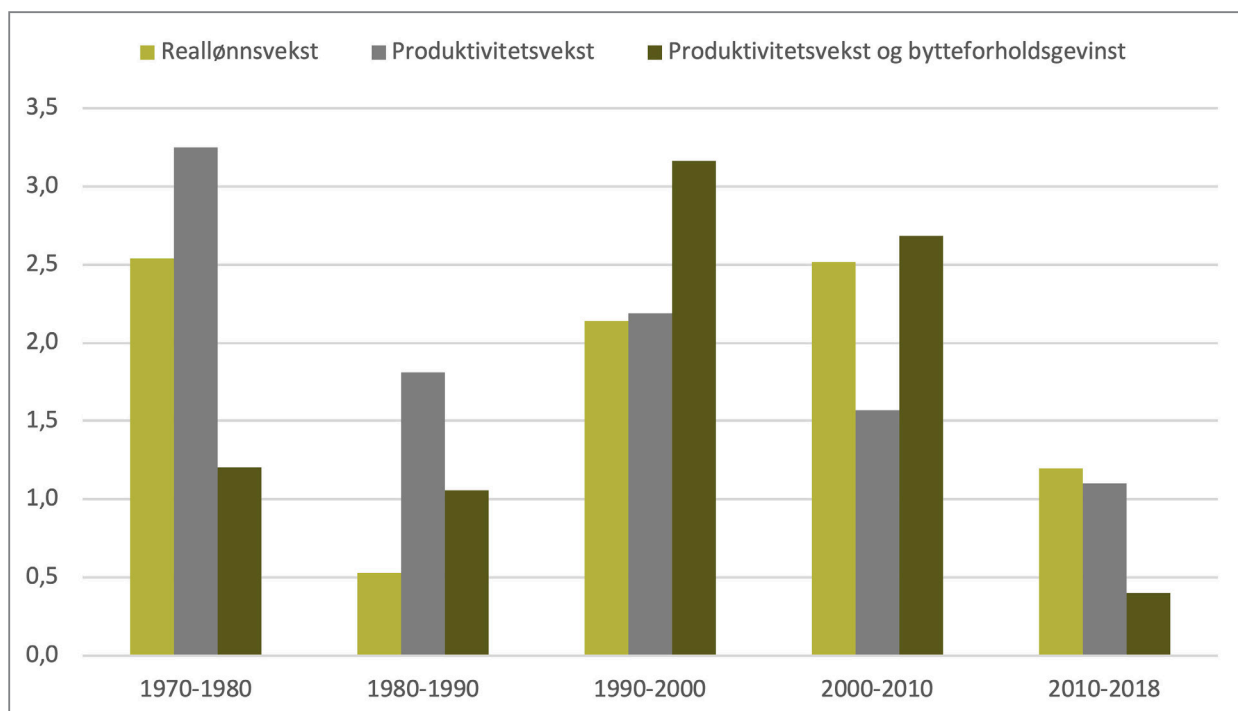
For norske lønnstakere var det første tiåret på 2000-tallet preget av god vekst i kjøpekraften, da var kjøpekraftsforbedringen høyere enn på 1990-tallet, og svært mye høyere enn på 1980-tallet. Dette framkommer i figur 1.1, som blant annet viser reallønnsveksten, som er nominell lønnsvekst fratrasket økningen i levekostnadene. Figur 1.1 omfatter alle lønnstakere i privat og offentlig sektor, og lønnstakere som var dekket av tariffavtaler og lønnstakere som

ikke var det. Figuren viser at reallønnsveksten har vært svakere etter 2010. Så langt i det andre tiåret på 2000-tallet er gjennomsnittlig årlig reallønnsvekst på 1,2 prosent, mens den lå på 2,5 prosent i perioden fra 2000 til 2010. Den reduserte veksten i kjøpekraften må ses i sammenheng med at lønnsveksten i landet som helhet etterhvert ble brakt i overensstemmelse med moderate rammer for lønnsoppgjørene i frontfaget. Frontfagets rammer gjenspeilte svekkelse av lønnsevnene i industrien, både i kjølvannet av den internasjonale finanskrisen, og de mer særnorske utfordringene etter oljeprisfallet i 2014.

1980-tallet illustrerer at høy lønnsvekst ikke nødvendigvis gir høy forbedring av kjøpekraften. Mens nominell lønnsvekst i gjennomsnitt var på 8 prosent, var kjøpekraftforbedringen etter at prisstigningen hadde tatt sitt på 0,5 prosent. Til sammenlikning var nominell lønnsvekst 3,2 prosent og reell lønnsvekst på 1,2 prosent i perioden fra 2010 til 2018.

Figur 1.1 illustrer også utviklingen i to viktige bakenforliggende faktorer: produktivitetsvekst og bytteforholdsgevinster (se boksen *Ord og uttrykk*). I perioder med små endringer i bytteforholdet mellom norsk eksport og import,

Figur 1.1: Gjennomsnittlig årlig reallønnsvekst, produktivitetsvekst og bytteforholdsgevinst *



* Reallønnsvekst for alle lønnstakere, produktivitetsvekst i Fastlands-Norge og eksportprisvekst på tradisjonelle varer og tjenester minus importprisvekst på alle varer og tjenester. Kilde: Statistisk sentralbyrå.

ORD OG UTTRYKK

Produktivitet: Et mål for hvor mye verdier som skapes per arbeidstime.

Defineres som bruttoprodukt (verdiskaping) per timeverk.

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

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

bør gjennomsnittlig lønnsvekst være i overenstemmelse med produktivitetsveksten. Da blir det balanse mellom lønnstakerinntekter og eierinntekter, og kjøpekraftveksten er ikke større enn at det vil være god nok avkastning på å investere i eksisterende norske bedrifter, og i å utvikle nye næringer.

På 1990-tallet og i perioden fram til finanskrisa (2008) opplevde Norge relativt store bytteforholdsgevinster. Høy produktivitetsvekst

og bytteforholdsgevinsten la grunnlaget for kjøpekraftsforbedringer. I perioden 2010–18 har imidlertid bytteforholdsgevinsten blitt snudd til et inntektsmessig tap for Norge. I figur 1.1 framkommer dette ved at søylen for lønnsvekst er høyere enn søylen som viser summen av produktivitetsvekst og bytteforholdsgevinst.

Tabell 1.1 viser årlig vekst i årslønn, i levekostnader og i kjøpekraft for perioden 2000–

Tabell 1.1: Lønn og levekostnader i Norge 2000–2018.
Årlig vekst i prosent.

	Lønn	Levekostnad	Kjøpekraft
2000	4,5	3,1	1,4
2001	5,3	3,0	2,3
2002	5,4	1,3	4,1
2003	4,5	2,5	2,0
2004	3,5	0,4	3,1
2005	3,3	1,6	1,7
2006	4,1	2,3	1,8
2007	5,4	0,8	4,6
2008	6,3	3,8	2,5
2009	4,2	2,1	2,1
2010	3,7	2,5	1,2
2011	4,2	1,2	3,0
2012	4,0	0,8	3,2
2013	3,9	2,1	1,8
2014	3,1	2,0	1,1
2015	2,8	2,1	0,7
2016	1,7	3,6	-1,9
2017	2,3	1,8	0,5
2018	2,8	2,7	0,1
Samlet for 2000–2018	100	44	40

Kilder: SSB Nasjonalregnskapet og Konsumprisindeksen. Lønnsveksten er for påløpt årslønn.

PER OLE MELGÅRD

(42), opprinnelig fra Steinkjer, og har kjørt buss i Oslo i 21 år. Har hatt en rekke tillitsverv både i klubb, forening, forbund, lokal-LO og internasjonalt.



I dag sekretær i Oslo og Omegn Buss-arbeiderforening, flybussjåfør i Norges-buss Ekspress og leder for bransjerådet for bussjåfører.

HVORDAN HAR LØNNSUTVIKLINGA VÆRT FOR DEG I DENNE PERIODEN?

Den har vært som for medlemmene ellers. Har hatt en viss reallønnsvekst, men skulle ønsket den større. Må også ta i betraktning at frikortet som er en del av våre lønnsvilkår nå bare gjelder for ekspressbussområdet.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAMME UTVIKLING SOM DEG?

Hele bransjen har lik lønnsutvikling, men den er for dårlig da arbeidsgiverne våre løper fra løftet vi har fått om at bussjåfører skal være på linje med gjennomsnittlig industriarbeider. Her sakker vi akterut år etter år. At frikortet nå blir truet gjør situasjonen enda mer alvorlig.

HVA SYNS DU FORBUNDET HAR

LYKKES GODT MED? Som ny i Fellesforbundet er det vanskelig for meg å trekke fram noe. Men jeg har forventninger til at å bli med i Fellesforbundet skal gi våre medlemmer innenfor buss en bedre lønnsutvikling.

HVA SYNES DU FORBUNDET BØR

PRIORITERE I TIDA FRAMOVER? Som nevnt har jeg forventninger til en bedre lønnsutvikling enn vi har hatt. Ellers forventer jeg at forbundet arbeider med å gjøre bussyrket mer attraktivt. Det gjelder alt fra trivsel på jobben til at sikkerheten for sjåføren blir bedre.

2018 i landet som helhet. Veksten innebar en dobling av den nominelle årslønna (100 prosent), mens kjøpekraften økte med 40 prosent, fordi levekostnadene samtid økte med 44 prosent.

Årene etter oljeprisfallet, 2015–2018, ble preget av markert nedjustering av årlig nominell lønnsvekst. Likevel var årslønna i 2018, 10 prosent høyere enn i 2014. Derimot steg levekostnadene omtrent like mye, slik at samlet vekst i kjøpekraften kun ble på 0,3 prosent i perioden, som også var vanskelige år for norsk næringsliv.

Mens tabell 1.1 viser utviklingen for alle lønnstakere i Norge, i offentlig og privat sektor og i tariffbundne og i ubundne virksomheter, viser figur 1.2 hvordan veksten har fordelt seg mellom de største tariffavtaleområdene. Videre er der verd å merke seg at tidsperiodene endres noe, ettersom vi her bruker tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU). TBU-tallene

er delt inn i to tidsperioder fra 1998 til 2008 og fra 2008 til 2018.

Som nevnt var veksten høyere i det første tiåret etter årtusenskiftet, enn i det siste tiåret. Videre ser man av figur 1.2 at lønnsveksten varierte mer i tariffområdene i perioden 1998–2008, enn i 2008–2018. Forskjellen i lønnsvekst mellom tariffområdene, målt i prosent, blir mindre. Tar man utgangspunkt i «NHO-industriarbeiderne – i alt» ser man at industrifunksjonærene hadde 9 prosentpoeng høyere lønnsvekst i første periode, mot 3 prosentpoeng høyere vekst i den siste tiårsperioden (2008–2018). Tilsvarende effekt ser man, når man sammenlikner med bransjen med høyest vekst – Finanstjenester. Deres lønnsvekst var 21 prosentpoeng høyere enn industriarbeidernes i første tiårsperiode, mot 6 prosentpoeng høyere for årene 2008–2018.

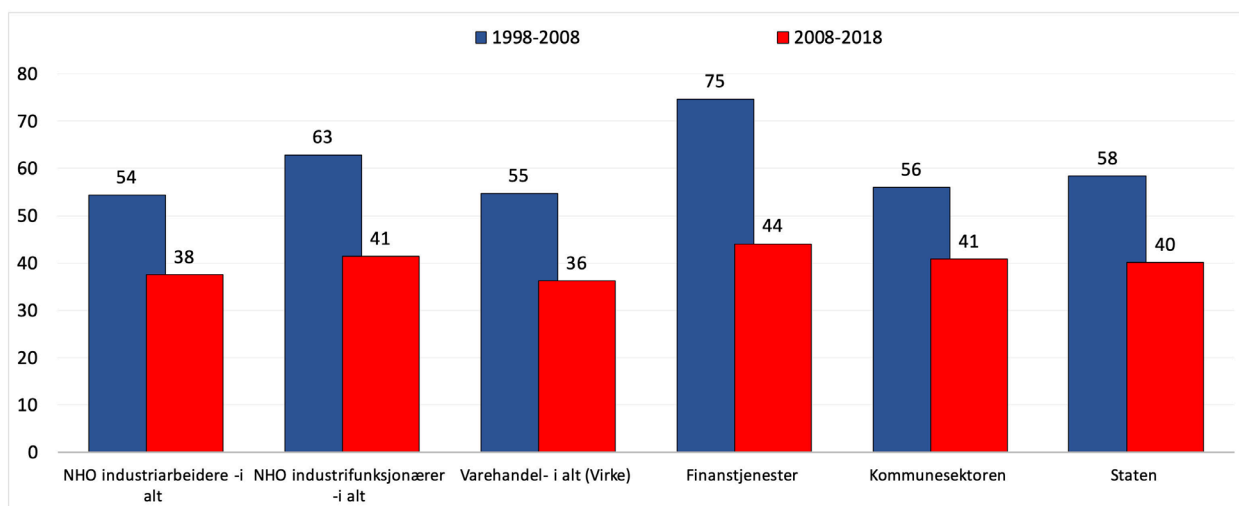
«NHO industriarbeidere – i alt» omfatter en rekke tariffområder, hvorav mange også er Fellesforbundets tariffområder.

Figur 1.3 viser gjennomsnittlig lønnsnivået i 2008 og hvor mye gjennomsnittslønna er økt fra 2008 til 2018 for utvalgte arbeiderområder innenfor NHO. Målt i prosent varierte veksten fra 42 prosent i landtransport og 40 prosent for verksted og metallindustrien – ned til 32 prosent for hotell og restaurant. Som det framkommer av figur 1.3 hadde tariffområdene ulikt kronemessig utgangspunkt. I 2008 var gjennomsnittslønna høyest innenfor kjemisk industri og lavest innenfor hotell og restaurant.

Retter man søkelyset mot lønnsveksten fra 2008 til 2018 var den for «Industriarbeiderne – i alt» på 130 400 kroner. For arbeiderne i industrien ser man at lønnsvekst varierte fra 140 400 i verkstedindustri, ned til 106 900 innenfor treindustrien.

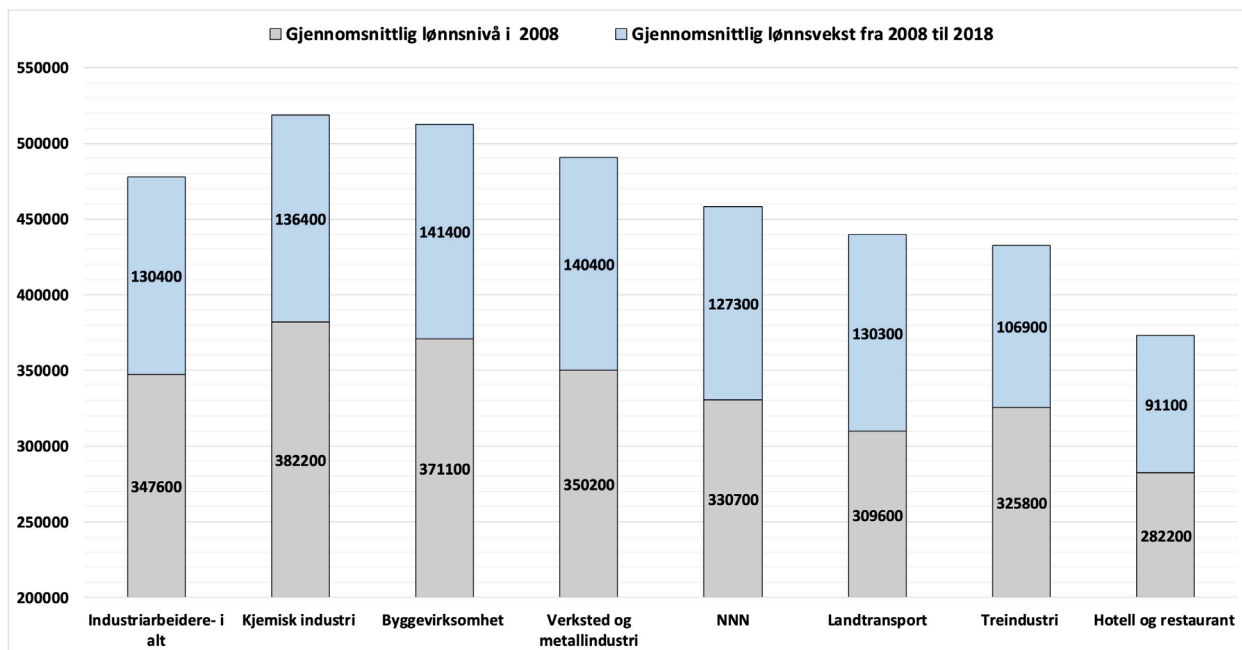
Utenfor industrien hadde bygningsarbeiderne om lag samme lønnsvekst som verkstedindustrien, med 141 400 kroner i løpet av tiårsperioden. I hotell og res-

Figur 1.2: Årslønnsvekst. Samlet for 1998–2008 og for 2008–2018. Etter tariffområder. Nominelt. Prosent.



Kilde: TBU – etter inntektsoppgjørene 2019 og etter inntektsoppgjørene 2009.

Figur 1.3: Gjennomsnittlig årslønnsnivå i 2008 og gjennomsnittlig årslønnsvekst i ulike områder i NHO-området. Kroner. Nominelt. 2008–2018.



Kilde: TBU – etter inntektsoppgjørene 2019. Egne beregninger.

restaurant økte gjennomsnittslønna derimot med 91 100 fra 2008 til 2018, mens arbeidere innenfor landtransport hadde en gjennomsnittlig vekst på 130 300 kroner i perioden.

Lønnsveksten i figur 1.2 og 1.3 referer til ulike tariffområder, både i og utenfor NHO. Men tilstedeværelsen av tariffavtaler – eller avtaledækningen omfatter kun halvparten av arbeidstakerne i privat sektor. Særlig er avtaledækningen lav i tjenesteytende del av privat sektor. I figur 1.3 viste det seg at «Industriarbeiderne – i alt» innenfor NHO hadde en lønnsvekst på 38 prosent fra 2008 til 2018. For hele privat sektor, i virksomheter med og virksomheter uten tariffavtale, økte lønningene i gjennomsnitt med 33 prosent.

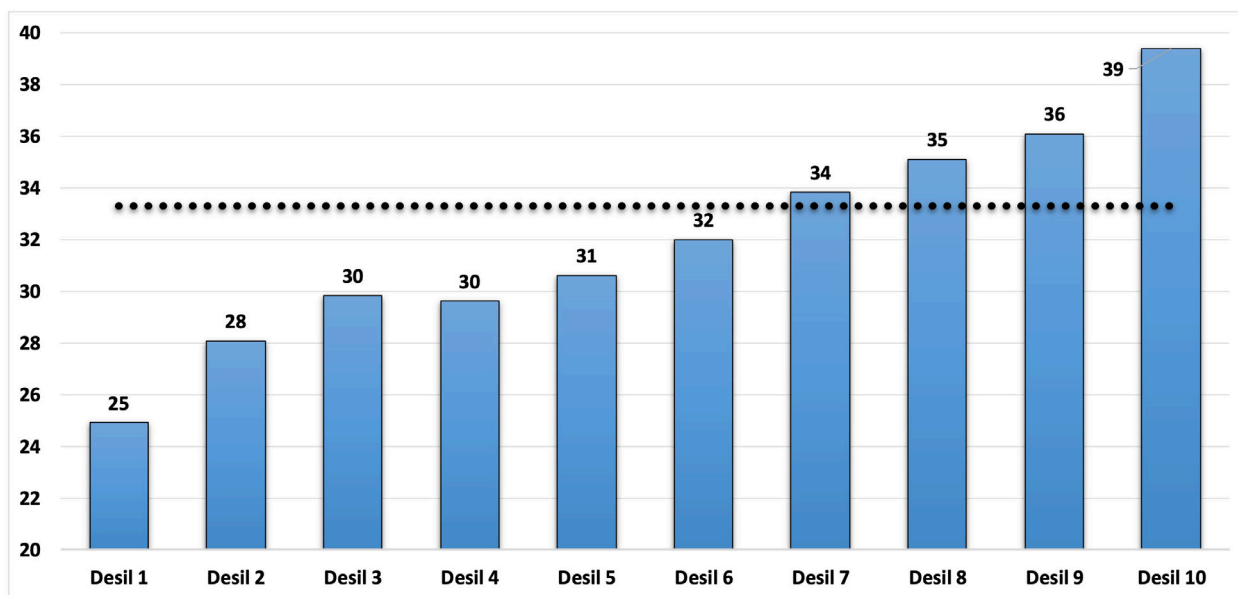
I figur 1.4 er samtlige lønnstakere i privat sektor, organiserte

og uorganiserte som jobber i bedrifter med og uten tariffavtale, blitt sortert etter lønnsnivået de hadde i 2008. Deretter er de delt inn i ti klasser, hvor Desil 1 er de ti prosentene med lavest lønn og Desil 10 er de 10 prosentene med høyest lønn. Tilsvarende har blitt gjort for lønnstakerne i 2018. Søylen i figur 1.4 viser da gjennomsnittlig lønnsvekst for hvert desil sammenliknet med 2008. Den stiplede linja viser gjennomsnittlig lønnsvekst på 33 prosent for hele privat sektor.

For det første viser figur 1.4 at lønnsforskjellene i privat sektor har økt fra 2008 fram til 2018. De lavest lønte har hatt svakest lønnsvekst, mens de høyest lønte har hatt sterkest vekst. For det andre ser man at gjennomsnittet på 33 prosent, trekkes opp av de øverste desilene. Særlig har veksten vært svak i det første desilet, hvor

gjennomsnittslønna i 2018 lå på 276 000 kroner. Det skal sies at det er ytterst få tariffavtaler som har ett minstelønnsnivå som faller innenfor Desil 1. Veksten nederst i lønnsfordelingen skjer uten direkte påvirkning av overenskomstene, og arbeidstakerne nederst er også sjeldnere organisert. Uorganiserte arbeidstakere uten tariffavtale dominerende nederst. På den andre siden er det også få landsomfattende tariffavtaler som tilsvarer lønnsnivået til Desil 10 i privat sektor. Samlet er utviklingen i privat sektor at forskjellene øker, fordi toppen drar fra – mens de nederst sakker akterut.

Figur 1.4: Årslønnsvekst i privat sektor 2008–2018. Prosent. Heltidsekvivalenter. Desiler. Nominelt.



Kilde: TBU– NOU 2019:6 Tabell 2.13 og NOU 2015:6 Tabell 1.21. Egne beregninger.

Oppsummert betyr dette:

- Norske lønnstakere har hatt sterk forbedring av kjøpekraften fra 2000 fram til 2014. I årene etter har forbedringen i kjøpekraft vært betydelig svakere.
- De lønnsdempende føringene fra frontfaget har vært sterkere etter 2008, enn i den foregående perioden 1998–2008.
- De fleste av tariffområdene innenfor NHO-området har hatt sterkere lønnsvekst enn for privat sektor samlet.
- Lønnsforskjellene i privat sektor, som dekker både tariffbundne og virksomheter uten tariffavtale, øker. Toppen drar fra – og de nederst sakker akterut. Nederst i lønnsfordelingen er det omtrent ikke tariffavtaler og de aller fleste er uorganiserte.

KAP. 2: LØNNSUTVIKLINGEN I FELLESFORBUNDETS BRANSJER

Av Bård Jordfald, forsker ved Fafo
og Ragnar Nymoen, professor ved
Universitetet i Oslo

Som det framkom av det forrige kapitlet, var lønnsveksten lavere for perioden 2008–2018 enn i den foregående tiårsperioden. Videre viste det seg at lønnsveksten i de forskjellige tariffområdene lå nærmere industriarbeidernes lønnsvekst i perioden 2008–2018 enn i perioden 1998–2008. Mens de forskjellige tariffområdene la seg nærmere frontfaget, viste det seg også at lønnsforskjellene i privat sektor hadde økt kraftig. De lavest lønte sakket akterut, mens de høyest lønte dro ifra. Fravær av tariffavtaler i store deler av privat sektor, ble trukket fram som en forklaringsfaktor.

For å komme lengre ned enn gjennomsnittstallene for de tariffbundne virksomhetene i NHO-området eller nasjonalregnskapets tall for hele økonomien, trenger vi andre datasett. Ved hjelp av SSB sin lønnsstatistikk har vi derfor valgt ut de yrkene og de bransjene som ligger nærmest opp til de arbeidsplassene hvor Fellesforbundet har sine medlemmer og tariffavtaler. Lønnsstatistikken gir oss mulighet til å ta ut funksjonærer og ledere, samt de bransjene som tilhører andre LO-forbund. Fordelen med lønnsstatistikken er at den kan brukes til å analysere utviklingen langt mer nyansert, og at vi kan komme fram til timeslønna.

Ulempen med statistikken er at den ikke går lengre fram enn til 2016. Vi kan heller ikke skille mellom tariffbundne og ubundne virksomheter, eller mellom organiserte eller uorganiserte arbeidstakere.

Lønnsbegrepet som brukes i analysene er brutto timelønn, det vil si den avtalte grunnlønna pluss eventuelle uregelmessige tillegg (skifttillegg, smusstillegg, bonus osv.). Eventuell overtidsbetaling er ikke med. Fordi lønnsstatistikken dekker bedrifter uten tariffavtaler og bedrifter med tariffavtaler, vil tallene avvike fra satsene i tariffavtalene. Lønnsstatistikken omfatter heller ikke innleide fra bemanningsselskaper eller utstasjonerte arbeidstakere som er hentet til Norge for å utføre oppdrag her.

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

Tradisjonelt har gjennomsnittstall blitt brukt til å forklare lønnsvekst. Men ett gjennomsnitt skjuler også forskjeller. For eksempel

så vi i figur 1.4 at de høyest lønte dro opp gjennomsnittlig lønnsvekst. For å fange opp utviklingstrekk trenger vi flere målepunkter. Av den grunn er det tatt ut tre punkter i lønnsfordelingen, som så følges over tid. De tre er:

- Lavest lønte
- Midten
- Høyest lønte

Lønnsutviklingen for den som sto i midten

Etter å ha valgt ut bransjene og yrker som er Fellesforbundet sitt område, har alle som var over 20 år i telleåret blitt sortert etter brutto timelønn. For bygg og industri er dette gjort for dem som jobber heltid, mens deltidsansatte er med for hotell og restaurant. Grunnen til at deltid er med her er at nesten halvparten jobber deltid i hotell og restaurant, mens innslaget av deltid er marginalt i de to andre bransjene. Median er lønna for den som står midt i fordelingen. Sagt på en annen måte er median den personen som har like mange som tjener dårligere enn seg som den har like mange som tjener bedre enn seg. For enkelthets skyld kaller vi median for midten i framstillingene.

Mens lønnsstatistikken går tilbake til 2000 for de fleste bransjer, er de første tilgjengelige tallene for hotell og restaurant fra og med 2001. Figur 2.1 viser utviklingen i midten sin timelønn fra 2000 til 2016 for Fellesforbundets sine

yrker i industri, bygg og hotell og restaurant.

For det første ser man av figur 2.1 at midten sitt lønnsnivå, er nokså likt for bygg og industri gjennom hele perioden. I 2001 tjente midten i industrien 131 kroner per time, mens den som sto på samme plass i byggenæringen tjente 136 kroner. Tilsvarende ser man av figur 2.1 at midten både i bygg og industri var på 220 kroner i 2016. Samlet var det en økning på 89 kroner per time i industrien og 84 kroner i bygg. Lønnsnivået innenfor hotell og restaurant var derimot betydelig lavere. Mens midten tjente 109 kroner i timen i 2001, tjente midten 60 kroner mer i 2016. Målt i prosent gikk midten

sin timelønn opp med 68 prosent i industrien, 62 prosent i bygg og med 55 prosent i hotell og restaurant.

Lønnsutvikling for de lavest og de høyest lønte

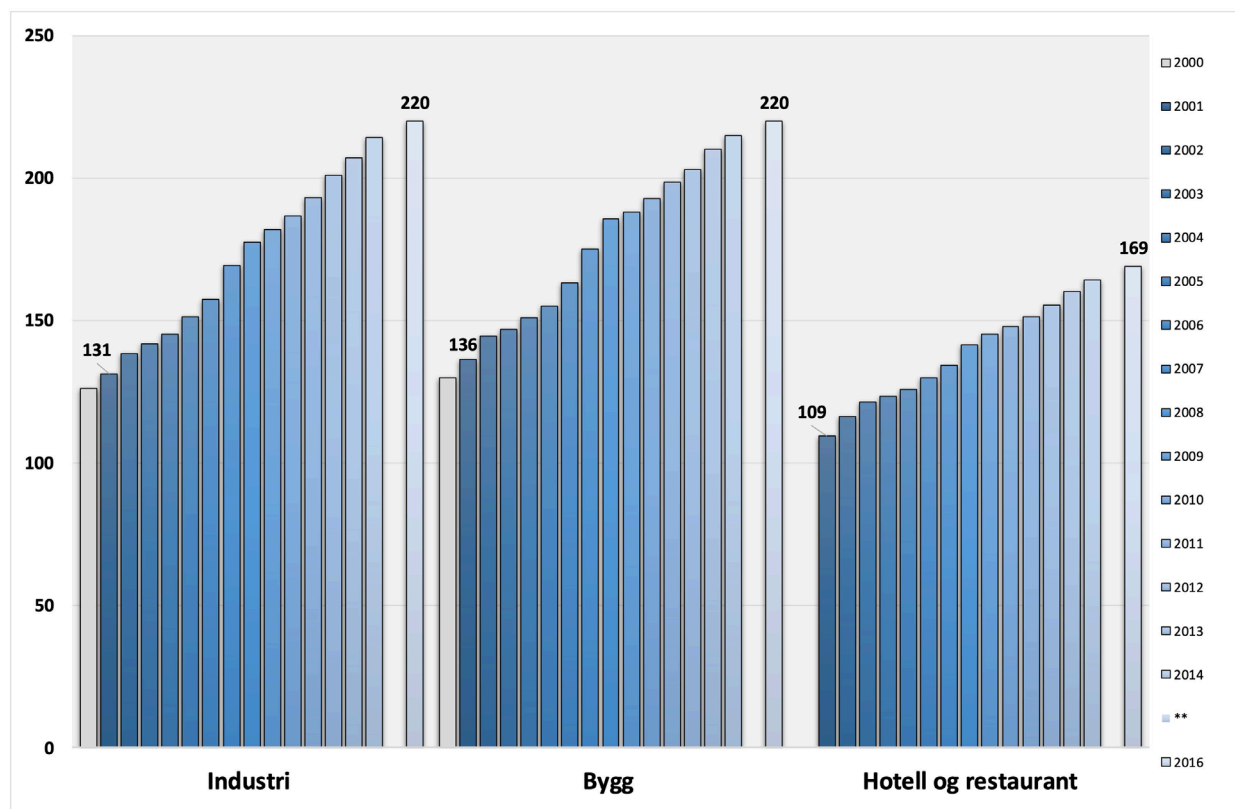
Som for den midtlønte skal vi se hvordan de lavest og høyest lønte sine lønnsbetingelser har utviklet seg innenfor industri, bygg og hotell og restaurant. Ettersom det kan være feil i statistikken bruker vi ikke timelønna til den som har aller dårligst eller den som har aller best lønn. Istedenfor velger vi ut den som har fem prosent som tjener dårligere enn seg (lavest lønte) og den som har fem prosent som tjener bedre enn seg (høyest lønte)

Figur 2.2 (s. 10) viser lønnsutviklingen for den høyest lønte – og den lavest lønte i de tre bransjene.

I industrien ser man at den lavest lønte tjente 106 kroner i 2001, mens lavest lønte tjente 160 kroner i 2016. Tilsvarende ser man at lavest lønte i bygg hadde 100 kroner i timen i 2001 og 152 kroner i 2016. De laveste lønte i industrien hadde høyere lønn enn de lavest lønte i byggenæringen. Tilsvarende lå de høyest lønte 10 kroner høyere i industrien i 2001 og 9 kroner høyere i 2016. Industri og bygg har lik midtlønn, mens industrien har høyest lønnsnivå nederst – og øverst i fordelingen. De lavest lønte innenfor hotell og restaurant hadde 87 kroner

Figur 2.1: Utvikling i midten sin timelønn for industri og bygg. Heltid over 20 år. Manuelle yrker. Utvikling i midten sin timelønn i hotell og restaurant. Manuelle yrker. Heltid og deltid over 20 år. (Median)

SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



**Lønnsstatistikken ble endret i 2015, og i det første året var det en del innkjøringsproblemer. 2015 er utelatt på grunn av det.

i timen i 2001 og 125 kroner i timen i 2016. Tilsvarende hadde de høyest lønte 155 kroner i timen i 2001 og 246 kroner i 2016.

Figur 1.4 viste at det har blitt større lønnsforskjeller i privat sektor samlet, men hvordan har utviklingen vært i de tre bransjene hvor Fellesforbundet har mange medlemmer?

Figur 2.3 viser prosentvis andel som den lavest lønte hadde i forhold til den høyest lønte sin lønn. I 2000 hadde lavest lønte 58 prosent av lønnsnivået til den høyest lønte i bygg, mens andelen lå på 56 prosent i industrien. Som figur 2.3 viser reduseres andelen i løpet av perioden, i alle de tre bransjene. For bygg kommer andelen under 50 prosent i 2006, for siden å holde seg stabil – før den igjen faller ned til 47 prosent

i 2016. Industrien har også fallende tendens de første årene, men det er særlig fra 2006 til 2007 at lavest lønte sin andel går kraftig ned. Deretter legger den seg på om lag 52 prosent, før den faller ned til 49 prosent i 2016. Tendensen er den samme innenfor hotell og restaurant, og her ser man at forskjellen øker særlig fra 2007 til 2008. Deretter tjener laveste lønte omtrent 48 prosent av høyest lønte sin lønn, før andelen faktisk går opp til 51 prosent i 2016. For perioden samlet øker lønnsforskjellene i alle bransjene. I slutten av perioden har lavest lønte om lag halvparten av lønna til de høyest lønte.

Lønnsnivået i 2016 – fordeling i fire bransjer

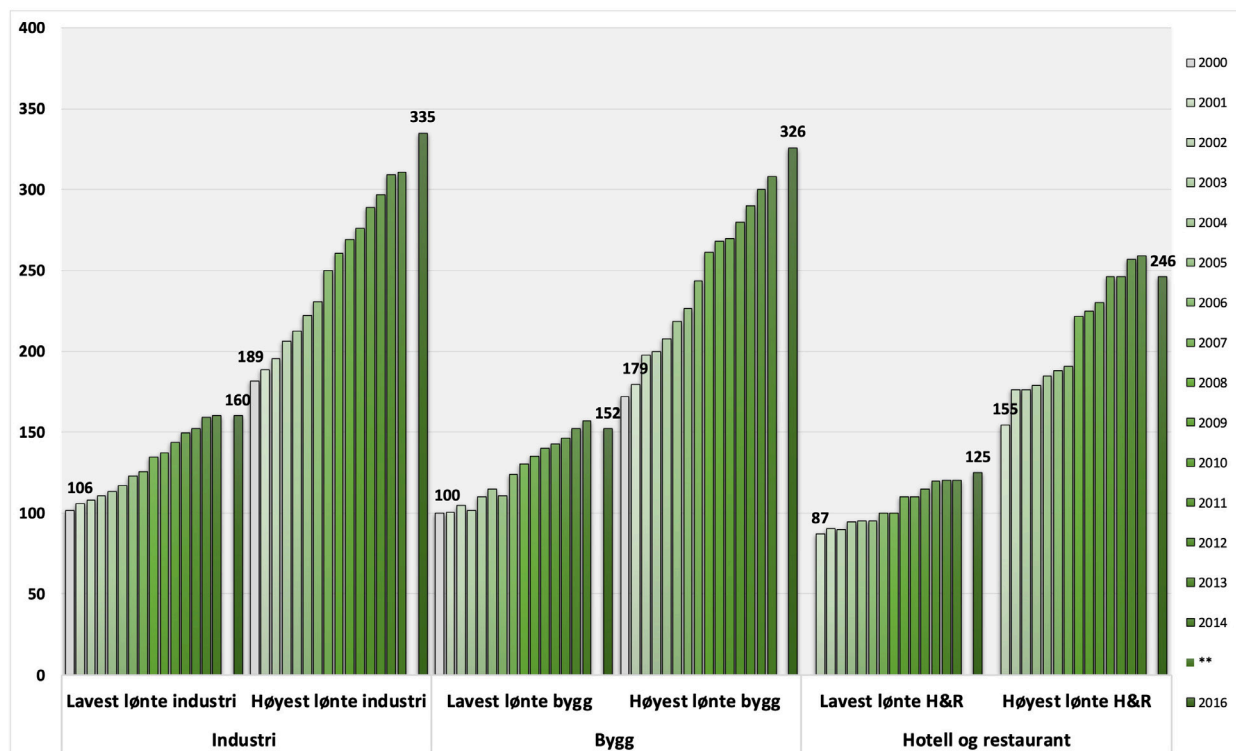
Lønnsforskjellene har økt i de tre bransjene, men samtidig er det

slik at de fleste verken er lavest eller høyest lønnet. Vi skal derfor se litt nærmere på hvordan lønningene variere gjennom hele lønnsfordelingen. I figur 2.4 er alle lønnstakerne sortert etter lønnsnivå, og deretter delt inn i ti klasser (desiler). Innad i de ti klassene er det så beregnet gjennomsnittlig timelønn, slik den var høsten 2016. I tillegg til de tre bransjene er dette gjort for ett nytt tariffområde; Grossistområdet, som kom inn med Norsk transportarbeiderforbund. Denne overenskomsten dekker inn medlemmer som jobber på lager og i varedistribusjon samt i transportbedrifter.

For det første ser man av figur 2.4 at den lønnsmessige avstanden mellom 9. og 10. klasse (Desil 9 og Desil 10) er langt større enn forskjellene mellom

Figur 2.2: Utvikling i timelønn for høyest og lavest lønte. Industri og bygg. Heltid over 20 år. Hotell og restaurant. Manuelle yrker. Heltid og deltid over 20 år.

SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.



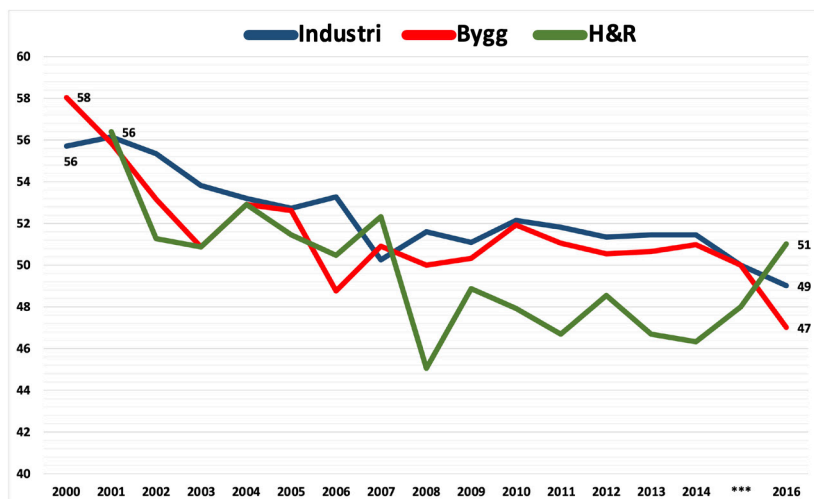
** Lønnsstatistikken ble endret i 2015, og i det første året var det en del innkjøringsproblemer. 2015 er utelatt på grunn av det.

desilene nedover i fordelingen. I industrien var det en forskjell på 59 kroner mellom 9. og 10. klasse, mens den i bygg var på 61 kroner. I det lavest lønte området, hotell og restaurant, var

forskjellen på 51 kroner. I det nye tariffområdet, grossistområdet, var forskjellene mindre – der skilte det 34 kroner mellom 9. og 10. desil. Sammenlikner man grossistområdet, med industrien,

ser man at lønningene var høyere – med to unntak. De laveste lønningene (Desil 1) hadde 6 kroner mer i industrien, og 15 kroner mer for de høyest lønte (Desil 10). I de andre desilene lå grossistoverenskomsten over industrien, og i Desil 6 og Desil 7 var forskjellen på over 20 kroner per time i favør av grossistområdet.

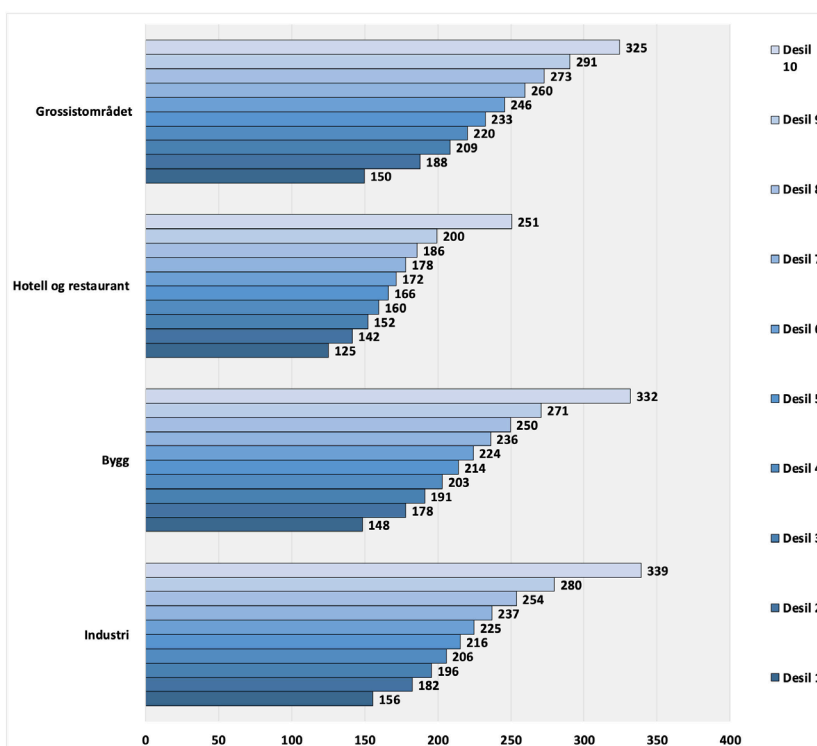
Figur 2.3 Lavest lønte sin andel av høyest lønte sin lønn. Prosent. 2000-2016.



SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

Ser man bort fra første og siste klasse (Desil 1 og 10) og retter søkelyset mot Desil 2-Desil 9, som utgjør 80 prosent av arbeidstakerne, ser man at ett 'gjengs lønnsnivå' innenfor industrien gikk fra 182 til 280 kroner i 2016, mens det innenfor bygg gikk fra 178 til 271 kroner per time. I hotell og restaurant varierte det fra 142 kroner til 200 kroner, mens det gikk fra 188 til 291 kroner for grossistområdet. Mens avstanden var på en snau hundrelapp i timen innenfor industri og bygg, var forskjellen en drøy hundrelapp innenfor grossistområdet. I hotell og restaurant derimot var forskjellen under 60 kroner i timen.

Figur 2.4: Lønnsfordelingen etter desiler 2016. Timelønn for manuelle yrker, over 20 år.



SSB lønnsstatistikk, egne beregninger.

Lønnsstatistikken klarer ikke å skille ut arbeidstakere som er dekket av overenskomst eller ei. Derimot kan vi se tallene i figur 2.4 opp mot minstelønnsbestemmelsene. I 2016 kunne det ifølge overenskomstene, ikke lønnes under 150 kroner timen i hotell og restaurant, under 153 kroner i Verkstedoverenskomsten, under 174 kroner innenfor byggfagene, eller under 188 kroner i grossistområdet. I industrien var det fire prosent som lå under minstesatsen, i bygg var det 10 prosent som lå under laveste sats, i engros var det 14 prosent mens andelen i hotell og restaurant var på 20 prosent.

Lønnsandelen i bransjene: Reversering av fallende tendens?

Det er vanlig å høre påstanden om at sterk vekst i kjøpekraften før eller siden, vil føre til svekkelse av næringslivet. Men, som nevnt i første kapittel, er det bare dersom reallønnsveksten overskrider summen av produktivitetsveksten og bytteforholdsgevinsten at man kan si at kjøpekraftvekst utgjør en trussel mot avkastningen av å investere i norske bedrifter og foretak.

En indikator på om reallønnsveksten har vært opprettholdbar i denne forstand, får vi ved å beregne andelen av bruttoproduktet som tilfaller lønnstakerne, den såkalte lønnsandelen. Figur

2.5 tyder ikke på at det er noen sterk sammenheng mellom vekst i kjøpekraft og lønnsandel i de tre bransjene¹; industri, hotell og restaurant og bygg. Perioden fra midten av 1990-tallet og fram til den internasjonale finanskrisen høsten 2008, som var preget av moderat til sterk kjøpekraftforbedringer, vises ikke systematisk stigende lønnsandeler i noen av bransjene. Det er heller snakk om en fallende tendens. Spesielt for hotell og servering var det en markert negativ trend i lønnsandelen i perioden.

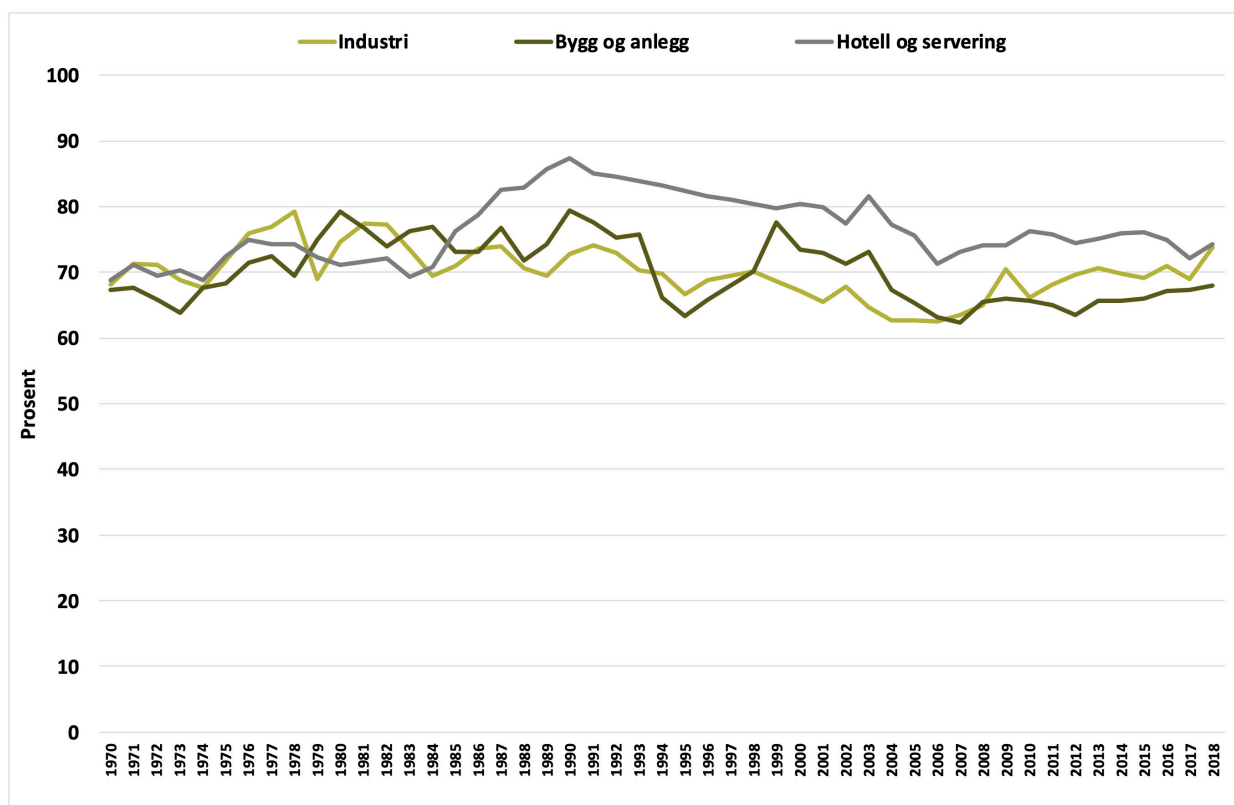
For industrien var lønnsandelen høyest på slutten av 1970-tallet. Deretter viser beregningene en tendens til synkende lønnsandel. Dette varte gjennom 1980- og 1990-tallet, og langt inn i det

nye årtusenet. Men lønnsandelen i industrien har økt en del i årene etter finanskrisa høsten 2008. Som vi har sett foran, var disse årene preget av moderat reallønnsvekst.

Lønnsandelen i bygg og anlegg har ofte beveget seg i takt med konjunktorene. Stigningen i andre halvdel av 1990-tallet, da den norske bank- og boligkrisa var tilbakelagt, er tydelig å se i figur 2.5. Fra midten av 2000-tallet er det imidlertid en fallende tendens i lønnsandelen for bygg og anlegg. Da fikk utvidelsen av EØS-avtalen, og økt arbeidsinnvandring stor betydning for arbeidstilbudet i næringen. Figur 2.5 indikerer også at lønnsandelen i bygg og anlegg har økt igjen i de aller seineste åra.

Figur 2.5: Lønnsandelene i Fellesforbundets bransjer.

(Nasjonalregnskapet 1970–2018).



SILJE BERTHELTSEN
FONDEVIK (28).

Jobbar som betong-
arbeidar hos LAB
Entreprenør under
AF-gruppen, Bergen.

Har 11 års erfaring
i byggebransjen, 9 år som betongarbei-
dar og 2 år som tømrar. Styremedlem i
Fellesforbundet 747 Unionen og leder for
kvinneutvalet.



KORLEIS HAR LØNNSUTVIKLINGA VORE FOR DEG I DENNE PERIODEN?

Eg har i perioden skifta arbeidsgivar og
jobba som tømrarlærling, så lønna har
vore noko ulik. Eg har i dag ei timeløn som
forskalingssnikkar på rundt 275 kroner
som må seiast å vera bra, men eg skulle
sjølv sagt ønska meg at den var betre.

**HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT
SAME UTVIKLING SOM DEG?** Kollegaene
mine som har jobba her lenger enn meg
har faktisk opplevd nedgang i timeløna.
Den var betre før, og det skuldast ak-
korden. Den har ikkje fanga opp at arbeids-
plassen er blitt mykje større enn før og at
oppgåvene som skal gjerast er blitt større.

**KVA SYNES DU FORBUNDET HAR LYK-
KAST GODT MED?** Skal eg trekkja fram ei
sak så er det pensjon. At vi fekk på plass
eit slitartillegg i AFP-ordninga for dei som
går av med pensjon mellom 62 og 64 år,
og ikkje har arbeidsinntekt ved sida av, var
viktig. Og det er bra at forbundet har fått
synleggjort retten til opptening av tenest-
epensjon frå første krone.

**KVA SYNES DU FORBUNDET BØR PRIO-
RITERA I TIDA FRAMOVER?** Det er ei sak
eg vil trekkja fram og det er arbeidet for
å rekrutteringa fleire kvinner til yrka våre,
særleg i industri og i bygg. Eg er glad for at
det er fleire forslag på dette til landsmøtet.
Vi får ikkje til reell likestilling utan at kvin-
ner går inn i såkalla mannsdominerte yrke.
Det at damer kjem inn i mannsdominerte
yrke er positivt for arbeidsmiljøet. Det blir
ein heilt annan dynamikk på arbeidsplas-
sen.

Oppsummert betyr dette:

- Målt med midten sin lønn følger bygg og industri hverandre fra 2000 og fram til 2016. Derimot er de laveste – og de høyeste lønningene – noe høyere i industri enn i bygg.
- Som i privat sektor ellers, øker forskjellene mellom lavest og høyest lønte i Fellesforbundets sin bransjer; hotell og restaurant, bygg og industri.
- Det nye tariffområdet, grossistområdet, har høyere lønnsnivå og mindre interne lønnsforskjeller enn industrien.
- Sammenliknet med minstebestemmelsene i overenskomstene var det særlig i hotell og restaurant at mange lå under dette lønnsnivået. Dette indikerer at en stor andel av arbeidstakerne fikk sine lønnsbetingelser satt uten påvirkning av tariffavtalen for bransjen.

Noter

¹ Fordi vi i dette avsnittet skifter til Nasjonalregnskapet som kilde, blir definisjonen av Fellesforbundets bransjer noe annerledes enn når vi bruker lønnsstatistikken. Når det gjelder industri får vi riktignok «renset vekk» næringer som andre enn Fellesforbundet organiserer. Vi får imidlertid ikke skilt ut «anlegg» fra bygg- og anleggsnæringen. Den nasjonalregnskapsnæringen som kommer nærmest hotell og restaurantbransjen, er overnatting og servering.

KAP. 3: UTVIKLING AV MINSTESATSER OG GARANTISATSER

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

Fra 1. juni 2019 ble tidligere Norsk Transportarbeiderforbund (NTF) tatt opp i Fellesforbundet. Det er innarbeidet noe statistikk for transportbransjene, men de er foreløpig noe mangelfulle.

Statistisk sentralbyrå (SSB) måler hvordan prisutviklingen er i vårt land. For perioden 2002 til 2018 beregner SSB at konsumprisene har steget med om lag 38%. Dette innebærer at en lønn

på kroner 100 i året 2002 må være på kroner 138 i 2018 for at den skal ha holdt følge med prisutviklingen. En lønn på mer enn kroner 138 vil innebære en reallønnsstigning, en lønn på mindre enn 138 kroner vil innebære en reallønnsnedgang.

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

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

gen har vært for disse lavest lønte gruppene.

Verkstedoverenskomsten (VO) har i perioden hatt en utvikling i satsene på 70 %. Noen grupper har hatt en noe bedre utvikling, og noen grupper har hatt en dårligere utvikling. Dårligst ut av alle som vi har tall for, kommer nybegynner i jordbruk og gartneri med 46 % økning og fagarbeider i trykkerier og grafiske bedrifter og fagarbeider på Teko – her har satsene steget med 48 % i perioden. Riksavtalen har stor variasjon i utviklingen av lønnsattsene, men alle satser har utviklet seg noe svakere enn VO.

Denne tabellen viser utviklingen for en del av våre grupper:

Tabell lønnsatser 2002–2018

LØNNSSATSER	2002 KR	2016 KR	2018 KR	2016–2018 PROSENT	2016–2018 KR	2002–2018 PROSENT
Industrioverenskomsten/VO,TD og VO-forsvaret						
Fagarbeider etter 1 år	104,81	170,99	177,66	3,9	6,67	69,5
Spesialarbeider etter 1 år	100,04	163,37	169,74	3,9	6,37	69,7
Hjelpearbeider etter 1 år	95,19	155,63	161,70	3,9	6,07	69,9
Byggfag						
Fagarbeider	119,00	193,60	203,80	5,3	10,20	71,3
Ufaglært med erfaring	108,50	181,50	191,00	5,2	9,50	76,0
Industrioverenskomsten/TEKO						
Ufaglært etter 1 år	98,47	142,02	147,56	3,9	5,54	49,9
Fagarbeider	103,47	147,57	153,27	3,9	5,70	48,1

LØNNSSATSER	2002 KR	2016 KR	2018 KR	2016–2018 PROSENT	2016–2018 KR	2002–2018 PROSENT
Byggeindustri						
Etter 1 år*	106,00	173,15	181,01	4,5	7,86	70,8
Fagarbeider		185,15	193,81	4,7	8,66	
Riksavtalen						
Nyansatt uten fagbrev	102,39	153,17	161,87	5,7	8,70	58,1
Ansatt uten fagbrev etter 10 år	109,46	171,49	180,19	5,1	8,70	64,6
Nyansatt med fagbrev	108,71	161,49	170,19	5,4	8,70	56,6
Ansatt med fagbrev etter 10 år	115,78	180,28	188,98	4,8	8,70	63,2
Glassoverenskomsten						
Etter ett år	106,00	167,91	177,50	5,7	9,59	67,5
Flyoverenskomsten						
Sertifisert personell	125,50	191,00	192,30	0,7	1,30	53,2
Fagarbeider etter 1 år	124,30	189,20	190,50	0,7	1,30	53,3
Spesialarbeider etter 1 år	117,10	177,70	179,00	0,7	1,30	52,9
Hjelpearbeider etter 1 år	108,80	164,60	165,90	0,8	1,30	52,5
Biloverenskomsten						
Fagarbeider etter 1 år	107,20	176,50	185,00	4,8	8,50	72,6
Hjelpearbeider etter 1 år	93,40	154,00	161,00	4,5	7,00	72,4
Bilutleieoverenskomsten						
Kundebehandler etter 6 mnd	100,00	145,50	151,30	4,0	5,80	51,3
Klargjører etter 6 mnd	95,75	141,00	146,80	4,1	5,80	53,3
Kartonasje						
Ufaglært etter 2 år	104,00	155,80	157,57	1,1	1,77	51,5
Fagarbeider	110,00	163,50	165,31	1,1	1,81	50,3
Trykkerier						
Ufaglært 1 til 2 års erfaring	104,67	155,50	157,30	1,2	1,80	50,3
Fagarbeider	117,33	171,90	173,70	1,0	1,80	48,0
Bokbindere						
Ufaglært 1 til 2 års erfaring	104,67	155,50	161,30	3,7	5,80	54,1
Fagarbeider	117,33	171,90	177,70	3,4	5,80	51,5
Avis						
Ufaglært	107,77	180,40	189,97	5,3	9,57	76,3
Fagarbeider	118,86	195,10	205,42	5,3	10,32	72,8
Havbruk						
0-1 år	105,50	175,00	183,50	4,9	8,50	73,9

LØNNSSATSER	2002 KR	2016 KR	2018 KR	2016–2018 PROSENT	2016–2018 KR	2002–2018 PROSENT
Steinindustrioverenskomsten						
Øvet (mer enn 5 år)	109,00	171,40	177,70	3,7	6,30	63,0
Fagarbeidertillegg	5,00	11,20	11,20	0,0	0,00	124,0
Sandtakoverenskomsten						
Mer enn 5 år	114,00	179,90	193,60	7,6	13,70	69,8
Miljøoverenskomsten						
Minstelønn		167,32	173,32	3,6	6,00	
Fagbrevtillegget		12,00	12,50	4,2	0,50	
Wallboardoverenskomsten						
Etter 1. år	98,25	168,10	176,67	5,1	8,57	79,8
Fagbrevtillegg		14,00	14,00	0,0	0,00	
Jordbruk og gartneri						
Nybegynner	94,90	133,05	138,55	4,1	5,50	46,0
Etter 6 års praksis	102,05	154,65	160,15	3,6	5,50	56,9
Avløser nybegynner	99,50	133,05	138,55	4,1	5,50	39,2
Etter 8 års praksis	108,15	159,95	165,45	3,4	5,50	53,0
Avisbudavtalen nho						
Grunnlønn/begynnerlønn	106,70	142,77	160,07	12,1	17,30	50,0
Bussbransjeavtalene nho og spekter						
Grunnlønn/begynnerlønn	109,40	176,32	181,12	2,7	4,80	65,6
Grossistoverenskomsten virke						
Grunnlønn/begynnerlønn	113,80	208,45	219,12	5,1	10,67	92,5
Grossistavtalen nho						
Grunnlønn/begynnerlønn	106,30	188,78	202,54	7,3	13,76	90,5
Grossistavtalen fka/spekter						
Grunnlønn/begynnerlønn	107,07	195,06	208,06	6,7	13,00	94,3
Miljøbedrifter i norge nho						
Grunnlønn/begynnerlønn	111,97	163,15	168,50	3,3	5,35	50,5
Speditøroverenskomsten nho						
Grunnlønn/begynnerlønn	107,60	188,78	202,54	7,3	13,76	88,2
Schenkeroverenskomsten nho						
Grunnlønn/begynnerlønn	113,78	176,78	185,08	4,7	8,30	62,7
Havn nho						
Grunnlønn/begynnerlønn	107,60	188,78	202,54	7,3	13,76	88,2

LØNNSSATSER	2002 KR	2016 KR	2018 KR	2016–2018 PROSENT	2016–2018 KR	2002–2018 PROSENT
Lkab nho						
Grunnlønn/begynnerlønn	125,86	193,06	200,96	4,1	7,90	59,7
Oljeavtalen nho						
Grunnlønn/begynnerlønn	108,10	191,75	202,37	5,5	10,62	87,2
Transportselskaper i norge nho/godsavtalen nlf						
Grunnlønn/begynnerlønn	109,4	165,65	171,45	3,5	5,80	56,7

*Overenskomsten for byggeindustrien fikk to minstelønnssatser etter tariffrevisjon 2004

Det andre tallet vi skal se på er utviklingen av gjennomsnittsinntekten på ulike overenskomstområder. I slike oversikter er det gjerne vanlig å ta utgangspunkt i gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, men i dette tilfellet skal vi ta utgangspunkt i Verkstedoverenskomstens gjennomsnitt.

Verkstedoverenskomsten (VO) får da indeks 100. VO ligger ganske nært industrigjennomsnittet, i 2002 lå VO om lag på industrigjennomsnittet. Lønnsbegrepet som brukes i dette gjennomsnittet er lønn+bonus+uregelmessig tillegg (skift mv). Tallene er de som ble brukt i hovedoppgjørene

i år 2003 og år 2019 og viser gjennomsnittsinntektene for årene 2002 og 2018.

Ved utgangen av 2002 lå gjennomsnittlig timelønn på VO-området på kroner 143,65 per time. Ved utgangen av 2018 lå gjennomsnittslønnen på

Tabell etter hovedtabell 2003–2019

	2002		2018		2002–2018	2002–2018	Økning utover kpi kr
	timelønn kr	indeks	timelønn kr	indeks	Endring timelønn %	Prisvekst/ økning kpi kr	
vo	143,65	100,0	247,71	100,0	72,4	198,2	49,5
teko	119,48	83,2	207,95	83,9	74,0	164,9	43,1
fob	152,78	106,4	258,24	104,3	69,0	210,8	47,4
byggeindustrien	128,11	89,2	221,73	89,5	73,1	176,8	44,9
bil	143,77	100,1	243,68	98,4	69,5	198,4	45,3
treforedling	144,61	100,7	247,37	99,9	71,1	199,6	47,8
fly	178,19	124,0	290,47	117,3	63,0	245,9	44,6
riksavtalen	118,53	69,4	191,45	77,3	61,5	163,6	27,9
avis	184,88	128,7	297,62	120,1	61,0	255,1	42,5
trykkerier	156,73	109,1	224,32	90,6	43,1	216,3	8,0
asfalt	162,52	113,1	281,04	113,5	72,9	224,3	56,8

	2002		2018		2002–2018	2002–2018	
	timelønn kr	indeks	timelønn kr	indeks	Endring timelønn %	Prisvekst/ økning kpi kr	Økning utover kpi kr
kartonasje	134,08	80,2	225,76	91,1	68,4	185,0	40,7
bokbindere	123,04	85,7	201,49	81,3	63,8	169,8	31,7
speditør	129,28	90,0	235,52	95,1	82,2	178,4	57,1
avisbud	116,43	81,0	221,12	89,3	89,9	160,7	60,5
transportselskaper	123,51	86,0	216,09	87,2	75,0	170,5	45,6

kroner 247,71. Med samme prisstigningsprosent som over (38%) betyr dette at timelønnen i VO-området måtte ligge på kroner 198,20 for å holde tritt med økte priser. I 2018 lå timelønnen kroner 49,50 per time over det som ble spist opp av prisstigningen. I prosent økte lønningene i gjennomsnitt på VO med 72,4% fra 2002 til 2018.

I denne typen av beregninger ser vi på utviklingen for de store

gruppene basert på overenskomst-tilhørighet. Egentlig er det kun en gruppe som stikker seg tydelig ut i negativ retning når man ser på disse to oversiktene sammen, og det er trykkerier og grafiske bedrifter. Den har lavest utvikling av lønssatsene og helt klart lavest utvikling av lønnsnivå. Den har lavest utvikling av lønssatsene og helt klart lavest utvikling av lønnsnivå. Det kan ha sammenheng med endringer i bedriftsstruktur.

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

KENNETH BERNTSEN (38), arbeider som operatør ved Forestia. Vi produserer sponplater, og går under overenskomsten for byggeindustri. Forestia har



to fabrikker, på Braskereidfoss og en i Mo i Rana. Har jobbet ved bedriften i 14 år, og har fagbrev i produksjonsteknikk. Arbeider 4-skift.

HVORDAN HAR UTVIKLINGEN I DENNE PERIODEN VÆRT FOR DEG PERSONLIG? Som tillitsvalgt har utviklingen

vært stor. Deltatt på mange kurs og konferanser. Fått verv som studieleder i avdelingen og vararepresentant i tariff/bransjeråd i byggeindustrien. Når det gjelder lønn så har utviklinga bra. Etter som jeg går 4-skift, kommer jeg bra ut.

HAR ARBEIDSPLASSEN HATT SAMME UTVIKLING SOM DEG? Ja, det vil jeg si. På vårt tariffområde vil jeg påstå det. Bedriften er veldig flinke til å videreutdanne operatørene. Andel operatører er høy, og blir straks enda høyere.

HVA SYNES DU FELLESFORBUNDET HAR LYKKES GODT MED? Her på Innlandet er det bra med tilbud om kurs. Nevner bl.a. faglig tillitsvalgtkurs og tariffkurs. Vi har også godt samarbeid med avdelingen. Dette er noe klubbstyret og medlemmene setter pris på.

HVA SYNES DU FELLESFORBUNDET BØR PRIORITERE I TIDEN SOM KOMMER? Kursing av nye tillitsvalgte spesielt. Vi må knytte kontakter oss imellom, slik at vi står sammen og hjelper hverandre. Sammen er vi sterkere, som vi sier. Viktig at avdelingene har god kontakt med klubbene.

KAP. 4: ALLMENNGJØRING AV TARIFFAVTALER

Hva er allmenngjøring av tariffavtaler?

I Norge har tradisjonen vært at minstelønn fastsettes gjennom tariffavtaler, og ikke gjennom lov og forskrift. Tariffavtalene har sikret et minstelønnsnivå i store deler av arbeidsmarkedet, og selv bedrifter uten tariffavtale har ofte fulgt minstesatsene. Men den store arbeidsinnvandringen til enkelte bransjer har endret dette bildet, og har ført til at fagbevegelsen har krevd allmenngjøring av deler av tariffavtalene i flere bransjer. Det betyr at offentlige forskrifter fastsetter visse minstevilkår som må følges av alle bedrifter i disse bransjene.

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler trådte i kraft i 1994. Formålet med loven er å sikre utenlandske arbeidstakere likeverdige vilkår og å forhindre lavlønnskorrupsjon. Bakgrunnen for loven var frykten for at økt arbeidsinnvandring i kjølvannet av EØS-avtalen ville føre til sosial dumping. Men det var først etter østutvidelsen av EU i 2004 at arbeidsinnvandringen til Norge virkelig skjøt fart. Den påfølgende lavlønnskorrupsjonen og hyppige tilfeller av sosial dumping førte til at fagbevegelsen – med Fellesforbundet i spissen – valgte å kreve allmenngjøring innenfor enkelte tariffområder.

Det er Tariffnemnda som fattet vedtak om allmenngjøring. Nemnda settes ned av regjeringen,

og har fem medlemmer. En av representantene kommer fra LO, en fra NHO og de tre andre er nøytrale. Når det fremmes et krav om allmenngjøring, må det dokumenteres at utenlandske arbeidstakere utfører eller kan komme til å utføre arbeid på vilkår som er dårligere enn det som gjelder etter landsomfattende tariffavtale i faget eller bransjen. Eller sagt med andre ord, det må bevises at det foregår sosial dumping eller er stor risiko for det.

Når Tariffnemnda har fattet et vedtak om allmenngjøring, blir det laget en forskrift for det aktuelle området. Den følger tariffavtalens varighet, og etter lønnsoppgjørene må det fremmes nytt krav om videreføring av forskriften. En forskrift om allmenngjort tariffavtale gjelder for alle arbeidsgivere og arbeidstakere i området den dekker, enten det er tariffavtale ved bedriften eller ikke, enten de er innenlandske eller utenlandske, og enten de er organiserte eller ikke. Som regel er det lønnsbestemmelser og litt til som allmenngjøres. Allmenngjøring innebærer altså at det blir forbudt å lønne noen under tariffavtalens minstesatser i de aktuelle bransjene.

Bruken av allmenngjøring i Norge

Allmenngjøring har blitt et vanligere fenomen i Norge, selv om det fortsatt kun er et fåtall av alle tariffavtalene som er allmenn-

gjort. Per oktober 2019 er det allmenngjøringsforskrifter i seks av Fellesforbundets bransjer:

- Bygg
- Skips- og verftsindustri
- Jordbruk og gartneri
- Godstransport på vei
- Turbil
- Hotell, restaurant og catering

I tillegg er det allmenngjøringsforskrifter for elektroarbeid, renhold og fiskeindustri. En stor andel av arbeidsinnvandrene i Norge jobber i disse ni bransjene, og skal dermed ikke lønnes under avtalenes minstesatser.

Det varierer noe mellom bransjene hvilke bestemmelser som er allmenngjort. For eksempel har forskriften for verftsindustrien og bygg satser også for fag- og spesialarbeidere, mens det kun er satsene er for ufaglærte som er allmenngjort i hotell, restaurant og catering. Lønnsstatistikken viser imidlertid at en stor andel arbeidsinnvandrere lønnes etter satsene for ufaglærte. I figur 4.1 ser vi hva minstesatsene er per oktober 2019 i de ulike allmenngjøringsforskriftene.

Figuren viser betydelige forskjeller mellom minstelønnsatsene i de ulike overenskomstene. Dette gjenspeiler ikke nødvendigvis de faktiske lønnsnivåene i bransjene. Gjennomsnittlig lønnsnivå ligger i mange bransjer langt over minstelønnsatsene, men det gjelder særlig for norske arbeidstakere.

Vi kan ta et par eksempler fra 2016: I bygg lå 65 prosent av de norske bygningsarbeiderne på en timelønn mellom 211–400 kroner. Mens dette gjaldt bare 20 prosent av østeuropeerne. I verftsindustrien hadde 68 prosent av de norske en timelønn mellom 211–400 kroner, mens bare 21 prosent av østeuropeerne lå på det nivået.

Hovedbildet er at de minstelønns-satsene som er lovfestet gjennom allmenngjøring har stor betydning. Lønnsstatistikken viser en klar tendens til at utenlandske arbeidstakere tjener omtrent minstelønn. Det forteller oss at dersom minstelønngulvet som settes gjennom allmenngjøring forsvinner, vil antagelig arbeidsgivere forsøke å presse lønna nedover. Dette vil føre til forsterket lavlønnskorrurranse, med alle de negative konsekvensene det har.

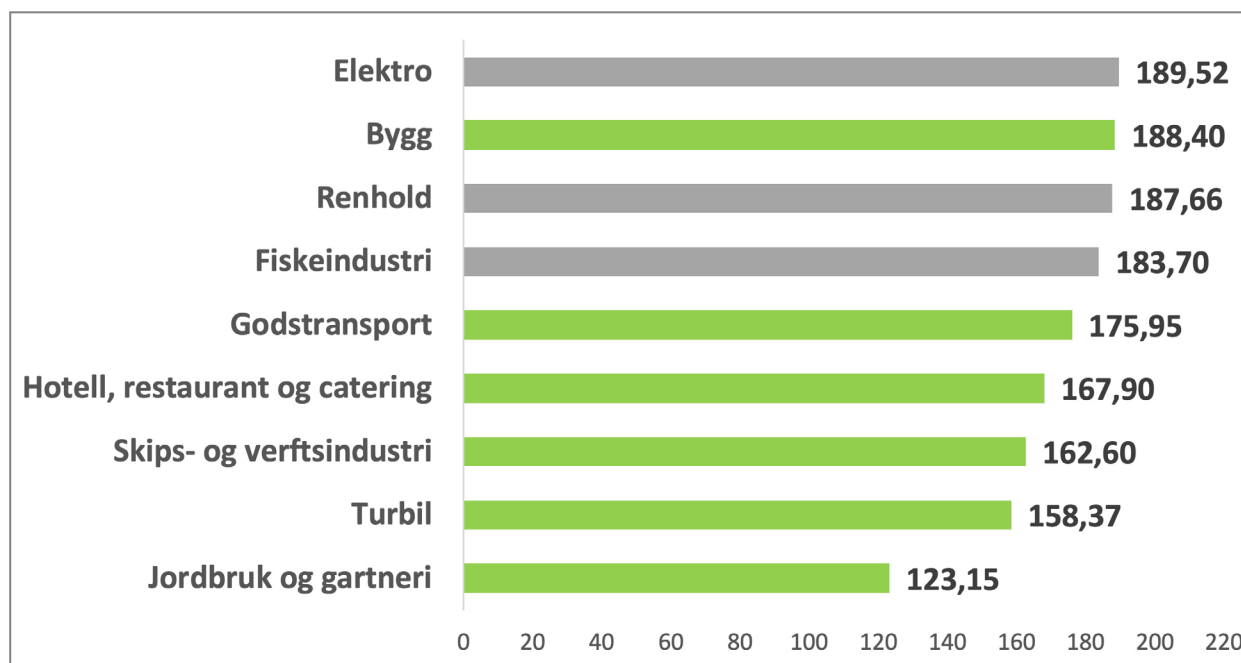
Allmenngjøringen av deler av Riksavtalen utgjør en milepæl i denne landsmøteperioden. Fellesforbundet/LO fremmet

kravet våren 2017, og Tariffnemnda fattet deretter vedtak om allmenngjøring fra og med 1. januar 2018. Forbundet la fram omfattende dokumentasjon på lønnsdumping, og også statistiske analyser som godtgjorde behovet for allmenngjøring. Sannsynligvis er dette en av allmenngjøringsforskriftene som bidrar til å løfte flest arbeidstakere i lønn – både utenlandske og norske. Totalt sett hadde 19 prosent av de sysselsatte i hotell, restaurant og catering lavere timelønn enn avtalens minstesatser. Andelen var noe høyere blant de med utenlandsk landbakgrunn og langt høyere blant nyankomne arbeidsinnvandrere, men også blant norske arbeidere var omfanget av lavlønn stort. Vi kan ikke si noe sikkert om virkningene av forskriften før vi får tilgang til sammenlignbar lønnsstatistikk for 2018. Vi vet at det er store problemer med useriøse aktører i utelivsbransjen, men erfaringen fra andre bransjer sannsynliggjør at forskriften likevel vil ha en positiv virkning.

Håndheving og kontroll

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

Figur 4.1: Allmenngjorte minstelønnssatser, kroner per time, per 1.10.2019 (minstesatser for voksen ufaglært/uten erfaring)



I følge Arbeidstilsynets årsrapport ble det i 2018 gjennomført 2 647 tilsyn hvor bestemmelser i allmenngjøringsforskriftene ble kontrollert. Det ble funnet brudd på 28 prosent av kontrollpunktene, og gitt 867 reaksjoner. Rundt en tredjedel av tilsynene med allmenngjøring ble gjennomført i bygg. Arbeidstilsynet rapporterer at tilsyn med lønnsforhold er svært ressurskrevende, og «på grunn av tilsynenes og dokumentenes kompleksitet, må inspektørene ofte involvere jurister i dokumentgjennomgang, analyser og vurderinger. Noen av funnene har en alvorlighetsgrad som gjør at sakene kategoriseres som arbeidslivskriminalitet, og disse sakene krever mer ressurser og har et lengere tidsforløp enn andre saker om lønnsforhold.» For Fellesforbundet er det en stor bekymring at Arbeidstilsynet ikke har nok ressurser til å føre tilsyn med allmenngjøringsforskriftene. I realiteten har tilsynets budsjetter blitt kuttet de siste årene, selv om antall forskrifter som skal håndheves har økt.

Styrking av allmenngjøringsordningen

Fellesforbundet har i en årrekke stilt krav om styrking av allmenngjøringsordningen. Kravene har handlet om kriteriene for allmenngjøring, så vel som selve prosessen. Dagens lov sier at Tariffnemnda kun kan treffe vedtak om allmenngjøring dersom det er dokumentert at utenlandske arbeidstakere utsettes for sosial dumping. Fellesforbundet har ment at lovens dokumentasjonskrav bør fjernes og at det må være tilstrekkelig at en av partene i tariffavtalen krever allmenngjøring. Videre at vedtak om allmenngjøring må gjelde så lenge en av partene krever

det, og uansett minst i to avtaleperioder. Gjennom årene er disse forslagene fulgt opp både med arbeidsgivermotpart og med ulike regjeringer uten å få gjennomslag. Det er derfor nødvendig også å se på andre måter for å gjøre ordningen mer forutsigbar og robust.

Fellesforbundets etter hvert lange erfaring med allmenngjøring har gjort dokumentasjonskravet mer håndterbart, og de siste årene har ingen krav blitt avvist i Tariffnemnda på grunn av manglende dokumentasjon. Men, vedtakene følger tariffavtalenes varighet, og forskriftene opphører dersom de ikke kreves videreført. Dette fører til mye ekstraarbeid, stadige omkamper og uforutsigbarhet. En god løsning kan være å snu bevisføringen ved videreføringen av forskriftene. Altså at allmenngjøringsvedtak varer inntil en av partene krever det endret eller opphevet, og at det da må dokumenteres at det ikke lenger er behov for allmenngjøring.

Allmenngjøringslovens bestemmelse om solidaransvar for oppdragsgivere skal sikre at arbeidstakerne i en kontraktkjede får utbetalt lønn i tråd med gjeldende allmenngjøringsforskrift. I allmenngjorte områder kan arbeidstakere som ikke får utbetalt riktig lønn og feriepenger fra egen arbeidsgiver, rette lønnskravet mot en virksomhet høyere opp i kontraktkjeden. Ordningen har hatt positive virkninger, men den bør forsterkes. Også byggherrer må omfattes, og det må kunne fremmes krav om lønn inntil 6 måneder etter forfallsdato.

I dag gjelder ikke allmenngjøringsloven på Svalbard. Sysselsettingen i næringer som er utsatt for sosial dumping øker på øygruppa (som hotell og restaurant), og

HENRIETTE STAVA (30), arbeider som kontrollør hos Westcon Løfteteknikk i Haugesund. Westcon er totalleverandør av produkt og tenester innan kran



og løft. Henriette har fagbrev som industrimekaniker. Ho har arbeidd innanfor yrket i 12 år og er i dag medlem av styret i Fellesforbundet avd 57 Nord-Rogaland.

KORLEIS HAR LØNNSUTVIKLINGA VORE FOR DEG I DENNE PERIODEN?

Eg føler å ha hatt ei grei lønsutvikling som har gitt meg ein viss reallønsvekst.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAME UTVIKLING SOM DEG?

Ja, vi har eit lønssystem som byggjer på erfaring og kompetanse som følest rettferdig, og fritt for trynetillegg. Vi fører reelle lokale forhandlingar basert på dei kriterane som ligg til grunn for slike forhandlingar. Dette fungerer bra.

KVA SYNES DU FORBUNDET HAR LYKKAST GODT MED?

Det beste med forbundet er den hjelp og støtte forbund og avdeling gir overfor klubbar når vi møter utfordringar vi treng bistand med. Dette er heilt uunnverleg. Det bidrar til løysing av saker samtidig som det gir oss på bedrift kunnskap.

KVA SYNES DU FORBUNDET BØR

PRIORITERA I TIDA FRAMOVER? Det er utan tvil kampen mot ulovleg innleige og sosial dumping. Det problemet har heldigvis ikkje vi ved vår bedrift, men andre opplever det. Eg veit forbundet arbeider aktivt med det, og arbeidet må berre halda fram.

det er verken praktiske eller juridiske grunner til å opprettholde dette unntaket. Fellesforbundet fremmet derfor forslag på LO-kongressen i 2017 om at loven må gjøres gjeldende også på Svalbard. Forslaget ble vedtatt.

Fra juli 2020 vil EUs reviderte utsendingsdirektiv tre i kraft. I det reviderte direktivet fastslås prinsippet om «lik lønn for likt arbeid på samme sted». Innenfor de aktuelle tariffområdene bør det derfor vurderes grundig om vi bør kreve flere bestemmelser allmenngjort, noe som ikke vil være i strid med direktivet. Det bør også vurderes om det kan være aktuelt å kreve allmenngjøring av bestemmelser utover det som etter utsendingsdirektivet kan gjøres gjeldende for utsendte arbeidere på korttidsopphold i Norge. Allmenngjøringsforskriftene gir viktig beskyttelse også for arbeidsinnvandrere og utenlandske arbeidstakere som arbeidstakere som jobber i norske virksomheter som ikke er dekket av ordinære tariffavtaler. Formålet med loven er å beskytte utenlandske arbeidstakere, og indirekte har forskriftene også virkning for norske sysselsatte i de aktuelle bransjene (som i hotell, restaurant og catering).

Konflikt om allmenngjøring

Det har nå gått 15 år siden vi fikk den første allmenngjøringsforskriften. I løpet av denne perioden har holdningene til allmenngjøring endret seg. I fagbevegelsen er det meste av skepsisen borte. Allmenngjøring har ikke økt gratispassasjerproblemet og har vist seg å være et kraftfullt verktøy i kampen mot sosial dumping. På arbeidsgiversiden har meningene vært delte, og i enkelte bransjer har det vært sterk motstand – og særlig i skips- og verftsindustrien.

Området har vært allmenngjort siden 2008, men Norsk Industri og NHO har vært sterkt imot deler av allmenngjøringen, og gått rettens vei for å få allmenngjøring av reise, kost og losji (RKL) omgjort. Etter å ha tapt i alle norske rettsinstanser, vendte de seg mot Brussel for å få hjelp. Dette gjorde de på tross av at Høyesterett i 2013 var klar i sin dom; forskriften er ikke i strid med EØS-avtalen. Etter hvert stod striden først og fremst om hvorvidt Norge kunne kreve at utenlandske firmaer på oppdrag i Norge skulle følge norske allmenngjorte regler for dekning av RKL. I følge EUs utsendingsdirektiv skal utsendte arbeidere ha visse vilkår etter vertslandets (og ikke hjemlandets) rett. Dette gjelder blant annet minstelønn (hvis det f.eks. er fastsatt gjennom allmenngjøring), og en del andre arbeidsvilkår. Det framkom ikke klart av direktivet om dette også skulle gjelde for RKL. Men Høyesterett konkluderte i 2013 med et klart og tydelig ja. Retten mente at det var innenfor rammen av direktivet å allmenngjøre RKL også for utsendte arbeidere. Og påpekte dessuten at her stod uansett viktige samfunnsmessige hensyn på spill, noe som gjør at reglene i direktivet kan fravikes. På lengre sikt kunne arbeidsgivernes krav om å fjerne forskriftens RKL-bestemmelse underminere både frontfaget og hele den norske modellen, mente Høyesterett. Men NHO ga seg ikke etter å ha tapt på hjemmebane, og sparket ballen videre til Brussel, noe som medførte en langtrukken behandling i ESA-systemet. I desember 2018 meldte ESA omsider at de ikke ville reise sak mot Norge, og at saken ble endelig lukket fra deres side.

Høsten 2018 videreførte Tariffnemnda igjen allmenngjøringsforskriften for verftsindustrien,

denne gangen med en avgrensning av RKL-bestemmelsene til kun å gjelde reiser innenfor Norges grenser. Nemnda viste fortsatt til Høyesterettsdommen som sitt rettslige grunnlag, men begrunnet endringen med at dette er en tilpasning til det reviderte utsendingsdirektivet, som skal implementeres i 2020. LO stemte imot vedtaket i nemnda, som innebærer at utsendte arbeidstakere risikerer å ikke få dekket reisekostnadene fra hjemlandet fram til norskegrensa. Men når de har krysset grensen, har arbeiderne fortsatt krav på dekning av RKL etter allmenngjøringsforskriften. Også Norsk Industri og NHO er nå klare på at det er slik de forstår regelverket – og har omsider også beklaget at de valgte å kjøre denne saken i rettsapparatet.

Minstelønnsregulering i Europa

Ordninger for allmenngjøring av tariffavtaler og lovfestet minstelønn finnes i de aller fleste europeiske land. Selv om allmenngjøringsordninger er vanlige, varierer det mye i hvilken grad de faktisk brukes. I noen av landene som har høyest tariffavtaledekning (f.eks. i Frankrike), er dette et direkte resultat av omfattende bruk av allmenngjøring. Flertallet av landene har også lovfestet nasjonal minstelønn. Det betyr at det ikke er lov å lønne noen under den generelle minstelønnssatsen (som vanligvis er ganske lav). Mens allmenngjøring bygger på partenes tariffforhandlinger, fastsettes nivået på lovfestet minstelønn av myndighetene, ofte etter råd fra en kommisjon. Selv om partene kan være representert i prosessen, vil de ha langt mindre innflytelse enn ved vanlige lønnsforhandlinger.

Blant EU/EØS-landene er det bare Danmark, Italia og Sverige som verken har allmenngjøring eller lovfestet minstelønn. I Norge har deler av høyresiden og enkelte arbeidsgiverorganisasjoner fremmet synspunkter om at allmenngjøringsordningen bør erstattes med en lovfestet nasjonal minstelønn. Dette er spesielt også i europeisk sammenheng, i og med at det vanligste er å ha både allmenngjøring og lovfestet minstelønn. Mens i den norske debatten beskrives gjerne lovfestet minstelønn som et alternativ til allmenngjøring – noe norsk fagbevegelse selvsagt er sterkt imot.

Hele den nordiske fagbevegelsen er svært skeptiske til innføring av en lovfestet nasjonal minstelønn i sine land, selv om det eventuelt skulle komme i tillegg til eventuell allmenngjøring (som i Finland, Island og Norge). Bekymringen er at slike ordninger kan svekke partenes rolle i lønnsdannelsen og føre til forvitring av tariffavtalene og dermed et lønnspress nedover. Den europeiske faglige samorganisasjonen (ETUC) har i de siste årene diskutert mulige krav om europeiske minstelønnsreguleringer, men dette har blitt møtt av sterk motstand fra nordisk fagbevegelse.

Nylig vakte det en viss oppsikt at den nyvalgte presidenten for EU-kommisjonen, Ursula von der Leyen, lanserte et initiativ for en europeisk minstelønn. I sin åpningstale til EU-parlamentet i juli 2019, sa hun følgende: «Jeg vil at det skal lønne seg å arbeide. I en sosial markedsøkonomi skal alle som er i full jobb (minst) ha en minstelønn som gir et anstendig liv. Derfor vil vi utvikle et rammeverk for dette, men selvsagt med respekt for de ulike arbeidsmarkedene i Europa. Men, jeg mener at det ideelle er å ha kollektive forhandlinger mellom arbeidsgiver- og arbeidstaker-

Figur 4.2: Tariffavtaledekning, allmenngjøring og lovfestet minstelønn i Europa

	TARIFFAVTALEDEKNING (PROSENT)	ALLMENNGJØRINGSORDNING (OG OM DEN BRUKES) *	LOVFESTET NASJONAL MINSTELØNN (OG TIMESATS I EURO, 2019)
Belgia	96	Vanlig	9,66
Bulgaria	28	Ikke i bruk	1,72
Estland	22	Sjelden	3,21
Frankrike	98	Vanlig	10,03
Hellas	57	Ikke i bruk	3,76
Irland	32	Sjelden	9,8
Kroatia	50	Vanlig	2,92
Latvia	17	Sjelden	2,54
Litauen	10	Ikke i bruk	3,39
Luxembourg	54	Sjelden	11,97
Nederland	84	Vanlig	9,91
Polen	17	Ikke i bruk	3,05
Portugal	75	Vanlig	3,61
Romania	41	Sjelden	2,68
Slovakia	29	Sjelden	2,99
Slovenia	69	Vanlig	5,1
Spania	87	Vanlig	3,9
Tsjekkia	33	Sjelden	3,11
Tyskland	58	Sjelden	9,19
Storbritannia	29	Nei	9,28
Østerrike	98	Sjelden	Nei
Finland	87	Vanlig	Nei
Island	92	Vanlig	Nei
NORGE	73	Sjelden	Nei
Danmark	79	Nei	Nei
Sverige	90	Nei	Nei
Italia	80	Nei	Nei

Kilder: Vandaele, K. (2019), Bleak prospects: mapping trade union membership in Europe since 2000; ETUI, Hayter, S. & J. Visser (2018), Collective Agreements: Extending Labour Protection. ILO; WSI Minimum Wage Report 2019; Eldring & Alsos 2014.

organisasjoner, fordi de setter minstelønnsnivåer tilpasset de ulike bransjene og sektorene. Jeg er selvsagt klar over at det eksisterer ulike modeller (i ulike land), men vi må lage et rammeverk.» (vår oversettelse)

Von der Leyens initiativ har blitt møtt med begeistring i deler av europeisk fagbevegelse. Samtidig er man også opptatt av at kollektive forhandlinger må styrkes, og at det må legges til rette for at eksisterende allmenngjøringsordninger skal fungere bedre. De aller fleste landene har allerede lovfestet minstelønn, så

tilslutningen handler mest om et håp om at EU skal sette et krav for nivået – for eksempel at den minst skal være 60 prosent av medianlønnen i de enkelte landene. Per i dag er det bare Frankrike og Portugal som har lovfestet minstelønn på dette nivået, mens Romania og Slovenia ligger rett under. I Norden har EU-presidentens tale vakt en viss bestyrtelse og uro, og utløst bekymring for at det skal komme reguleringer i EU som pålegger EU-landene å ha en lovfestet minstelønn. Dette blir sett på som å være i direkte strid med den nordiske modellen for lønnsdannelse. Dette er et

perspektiv som ikke alltid er like enkelt å formidle til fagforeninger i andre land. De nordiske synspunktene blir av noen fortolket som ignoranse overfor det store omfanget av lavlønnsjobber i Europa, og hvilken betydning en heving av minstelønnsjobber kan ha for dem som befinner seg nederst i arbeidsmarkedet. Utfordringen framover for nordisk fagbevegelse blir derfor å være tydelig på at vi verken ønsker eller trenger denne typen reguleringer i Norden, samtidig som vi viser forståelse for situasjonen i andre land.

KAP. 5: ENDRINGER I SKATT FOR LØNNSTAKERE

Av Rolf Rønnes, Fagdirektør ved
Samfunnsøkonomisk analyse

De siste årene har regjeringen og stortinget gjennomført betydelige skatteendringer. Regjeringen Solberg mener selv den har redusert samlede skatter og avgifter siden den tiltrådte med om lag 24 mrd. 2018-kroner.¹ Det har vært reduksjon i inntektsskatt, formuesskatt og ulike avgifter. Samtidig har også enkelte avgifter økt og inntektsfradrag av stor betydning for enkelte grupper av lønnstakere er blitt redusert. I hvilken grad de gjennomførte skatte- og avgiftsendringene har kommet alle lønnstakerne til gode er ikke opplagt. I dette kapitlet vil vi beskrive hvordan skatte- og avgiftsendringer, samt tilstramming i opptjeningsretten for feriepenger siden 2014, har slått ut gjennom noen eksempler. De er:

- Arbeidere som bor på brakke fem dager i uken med tilgang til kokeplate og rennende vann, og som ikke lenger får fradrag for å bo borte.
- Arbeidere som pendler daglig tur/retur 60 kilometer med egen bil.
- Virkningen av en økning i el-avgiften for arbeidstakere

som bruker 25 000 kilowatt-timer strøm i året i sin husholdning.

- Arbeidsledige med opprinnelig 500 000 kroner i årsinntekt som har gått inntil ett år ledig og dermed mistet feriepengene.
- Oppsagte arbeidere som har fått skattlagt sluttvederlaget.
- Organiserte arbeidere som har fått en reell reduksjon i fagforeningsfradraget.

Vi illustrerer hvordan endringene har påvirket arbeidstakergruppens kjøpekraftsutvikling. Der vi sammenligner år for år har vi inflasjonsjustert bruttoinntektene og justert for generelle lettelser i inntektsskatten.

De viktigste skatteendringene i perioden 2015-2019

Redusert skatt på alminnelig inntekt (etter fradrag)

Lønnstakere skattlegges både med skattesatser på inntekt før fradrag og en annen skattesats på inntekt etter fradrag. Inntektene før fradrag kalles bruttoinntekt eller pensjonsgivende inntekt. Lønnstakeres bruttoinntekter skattlegges både med trygdeavgift (8,2 prosent) og trinnskatter. Inntekten etter fradrag kalles alminnelig inntekt.

For de fleste er gjeldsrentefradraget det viktigste fradraget. Andre viktige fradrag er minstefradrag, personfradrag, reisefradrag, kost- og losjifradrag for pendlere og fradrag for fagforeningskontingent.

Skatten på **alminnelig inntekt** (altså inntekt etter fradrag) **har blitt redusert** siden 2015, fra 27 prosent til 22 prosent i 2019. Fordi skattesatsen på alminnelig inntekt har blitt redusert, har også verdien av alle fradrag blitt redusert.

Økt skatt på bruttoinntekt

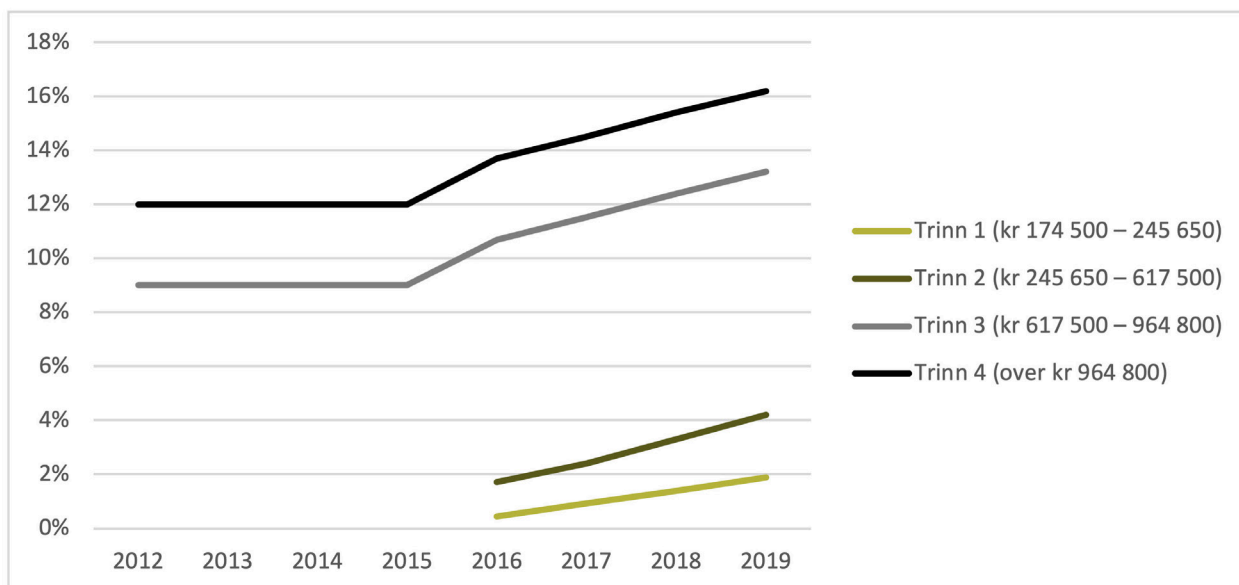
Trinnskattesatsene har økt siden 2015. Til forskjell fra skatt på alminnelig inntekt er trinnskattene progressive og varierer i forhold til nivå på bruttoinntektene, jf. Figur 5-1. Fram til 2016 var det to trinnskatteintervaller, deretter fire.

Hvilken inntekt som gir en bestemt trinnskatt (innskapsverdiene) har også økt i perioden. Innskapsverdien for trinn 4 har hatt den laveste gjennomsnittlige årlig økningen på 2,2 prosent. Trinn 1 og 2 har økt med 3 prosent i året. Trinn 3 har hatt en årlig økning på 2,9 prosent i perioden.

Reduksjonen i skatt på alminnelig inntekt (etter fradrag) og økningen i skatt på bruttoinntekt (før fradrag) må sees i sammenheng. Til en viss grad motvirker

¹ Prop. 1 LS (2018–2019). For budsjettåret 2019 Skatter, avgifter og toll 2019

Figur 5.1: Trinnskattesatser, 2012-2019



Kilde: Skatteetaten. Trinntintervallen er oppgitt for 2019

skatteendringene hverandre, men endringene fører til at verdien av fradragene reduseres. I gjennomsnitt innebærer likevel skatteendringene at de fleste lønnsinntakere har fått en skattelette, men størrelsen (og om det faktisk har blitt en skattelette) avhenger av hvilke fradrag lønnsinntakeren har hatt. Eksempelvis har grupper av arbeidere med høye pendlerutgifter fått økt skatt som følge av reduserte fradragmuligheter. Andre endringer i fradagsregler og endringene i avgifter, berører også samlet skatt for lønnsinntakere. I det neste kapitlet ser vi på dette gjennom utvalgte eksempler.

Konsekvenser for utvalgte lønnsstagergrupper

Vesentlig økt skatt for arbeidere som bor på brakke

Langveisfarende pendler som på grunn av jobb må pendle mellom hjem og bolig på arbeidsstedet fikk fram til og med 2017 et inntektsfradrag for merutgifter forbundet med å tilberede mat i pendlerboli-

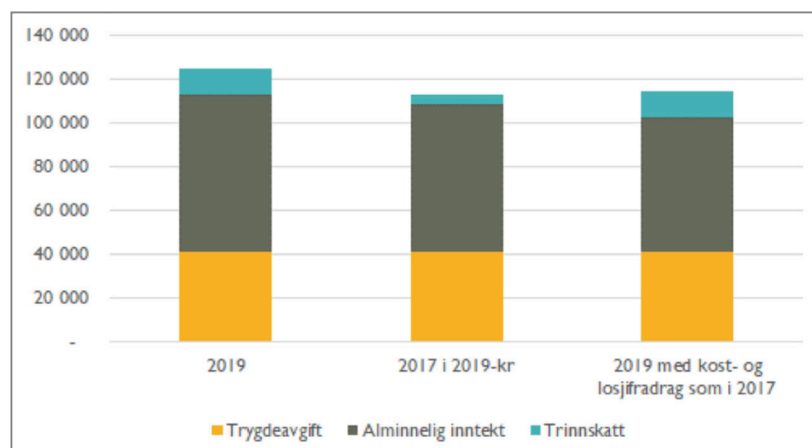
gen. Fra og med skatteåret 2018 ble dette kostfradraget fjernet. Samme år ble også fradragene for losjiutgifter redusert. For pendlere som bor borte betyr endringene økt skatt etter fradrag, sammenlignet med situasjonen i 2017.

I dette eksemplet ser vi på konsekvensene for en arbeider som bor på brakke fem dager i uken med tilgang til kokeplate og rennende vann. Her sammenligner vi en inntekt på 500 000 kroner i 2019,

og legger til grunn 230 døgn på brakke (46 uker).

Når vi korrigerer inntekten til arbeideren med prisstigningen og benytter alle relevante skatte- og fradragssatser som gjaldt i 2017, ser vi at skatten etter fradrag har økt vesentlig siden 2017. **Reelt har skatt etter fradrag økt med hele kr 12 021** for arbeideren i eksemplet over. Det tilsvarer nesten 17 prosent reell skatteøkning. Dersom vi hadde videreført og

Figur 5.2: Skatt for arbeider med 500 000 kr i bruttointekt i 2019 og gjeldende skatteregler i 2019, med regler som i 2017 og med 2019-regler med antatt videreførte regler for kostfradrag og losjifradrag som i 2017. Alle tatt i 2019-kroner.



prisjustert reglene for fradrag for kost- og losji fra 2017 til 2019, og latt andre skatteendringer være som i 2019, ville også skatten ha økt. Skatteøkningen blir da skatteøkning på 10 917 kroner. Figur 5.2 sammenligner samlet skatt for arbeideren i vårt eksempel med to forskjellige situasjoner.

Redusert reisefradrag og økning i drivstoffavgifter for arbeidere som pendler

Arbeidere som pendler uten overnatting har opplevd at generelle skattereduksjoner har delvis blitt motvirket av høyere faktiske reisekostnader. I dette avsnittet ser vi på konsekvensene av endringer i både reisefradrag og drivstoffavgifter for en arbeider som daglig pendler 60 kilometer tur-retur til arbeid med egen bil. For å beregne konsekvensene av redusert reisefradrag legges det her til grunn en inntekt på 450 000 kroner i 2019. Vi legger også til grunn at arbeideren har 230 arbeidsdager med pendling (46 arbeidsuker).

Reisefradraget har blitt redusert

Reisefradraget gis for reiser mellom hjem og fast arbeidssted, og beregnes med en sats per kilometer etter korteste mulige strekning.

Fradraget kalkuleres med utgangspunkt i to satser; et for reiser inntil 50 000 kilometer, et for reiser fra 50 000 til 75 000 kilometer. Det gis ikke fradrag for reiser over 75 000 kilometer. I dag er satsene 1,56 og 0,76 kroner per kilometer for reiser henholdsvis inntil og over 50 000 kilometer i året. Siden 2015 har disse verdiene endret seg. Begge kilometersatsene økte i 2017 med 6 øre. Når vi tar hensyn til inflasjon har det vært en gjennomsnittlig årlig

reduksjon i fradragssatsene på henholdsvis 1,6 og 0,5 prosent for sats 1 og 2.

Det er et bunnfradrag på 22 350 kroner for å få reisefradrag. I 2019 må en pendler dermed kjøre over 14 327 kilometer per år, eller i gjennomsnitt **62 kilometer per arbeidsdag for å få reisefradrag**.² I 2015 var bunnfradraget på 13 950 kroner, noe som innebar 9 300 kilometer per år, eller **40 kilometer per dag**, i reising for å komme over bunnfradraget.

Sammenlignet med 2015 har altså økningen i bunnfradraget gjort at en arbeider med reisemønsteret som i eksemplet over ikke lenger får noen glede av reisefradraget. Hadde bunnfradraget kun blitt inflasjonsjustert hadde de fått et inntektsfradrag på kr 6 064, som ville ha gitt kr 1 334 mindre i skatt med dagens regler. **Innstrammingene i reisefradraget har dermed – isolert sett – gitt en skatteøkning for en arbeider med lønn og reisemønster som i eksemplet over på kr 1 334.**

Skatteøkningen er likevel mindre enn den samlede skatteletten arbeideren over har fått siden 2015. Når vi tar hensyn til alle skatteendringer siden 2015 har arbeideren med inntekt og reisemønster som over fått skattereduksjonen på 4 038 kroner i 2019-kroner. Skattereduksjonen er likevel mindre enn for en person med samme inntekt og som ikke pendler til jobb.

Drivstoffavgiftene har økt for pendlere med dieselbil

Pendlere med dieselbiler har i tillegg til innstramminger i reisefradrag også opplevd reell økning

² Minimumsreiselengde er regnet ut fra et bunnfradrag på 22 350 kroner.

VIDAR JENSEN (46). Jobbar hos Wist Last Buss AS avd. Kristiansund i kundemottaket. Har jobba der dei siste 15 år. Har fagbrev både som yrkessjåfør og også innanfor gjenvinning.



KORLEIS HAR LØNNSUTVIKLINGA VORE FOR DEG I DENNE PERIODEN?

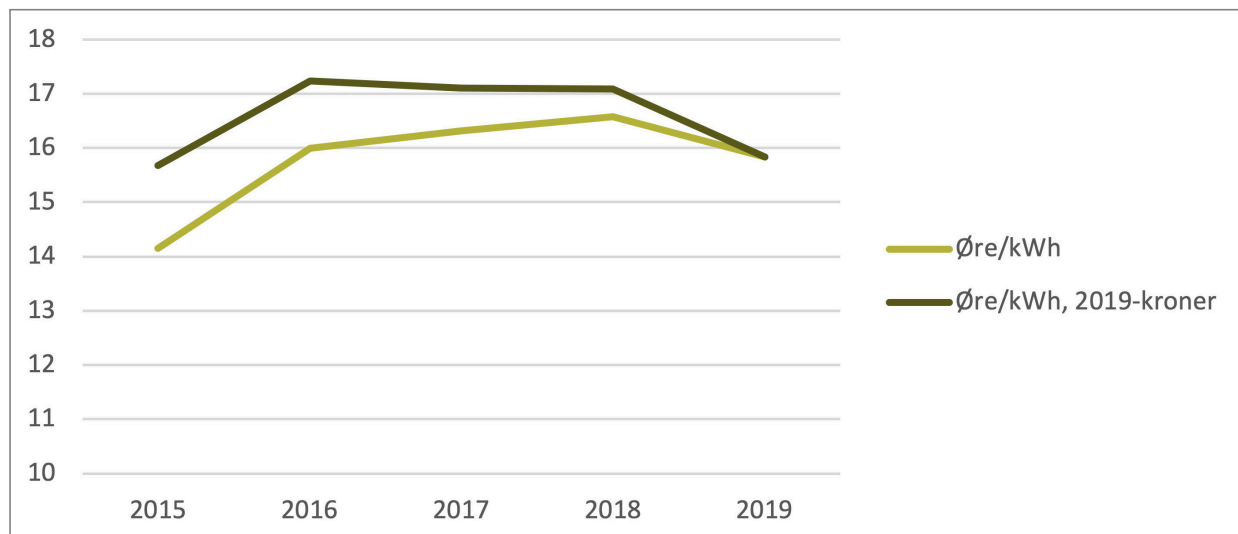
Den har vore god. Eg er fornøgd med den lønnsutvikling vi har hatt i bedrifta.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAME UTVIKLING SOM DEG? Vi har hatt eit godt løft for buss og last. Det gjeld for dei som arbeider med reparasjon, på delelager og kontor. Vi har hatt god reallønnsutvikling. I år fekk vi eit tillegg på nær 5 prosent. Det er felles forhandlingar for alle og det fungerer bra.

KVA SYNES DU FORBUNDET HAR LYKKAST GODT MED? Eg synes det var godt jobba då forbundet fekk gjennomslag for nye og strammare reglar for innleige av arbeidskraft frå bemanningselskap. Forbundet arbeider godt med arbeidslivssaker. Viktig med eit godt, sosialt arbeidsliv. Forbundet er også blitt meir synleg i media.

KVA SYNES DU FORBUNDET BØR PRIORITERE I TIDA FRAMOVER? Lokalt må forbundet meir ut på bedriftene. Både for å bistå tillitsvalde med informasjon og hjelp og for å auka rekrutteringa. Politisk bør forbundet arbeide sterkare for at staten brukar meir midlar på investeringar i fornybar energi.

Figur 5.3: Utvikling i el-avgiften



2015-tall er inflasjonsjustert til å vise 2019-kroner for tilsvarende verdi i 2015.

i drivstoffavgifter siden 2015. For en arbeider med reisemønster som i eksemplet over og justert for inflasjon har **dieselavgiften økt med 284 kroner siden 2015**.

Beregningen tar utgangspunkt i et forbruk på 4,7 liter diesel per 100 kilometer kjøring. For arbeiderens samlede kjøring på 13 800 kilometer i jobbsammenheng innebærer dette kostnader på kr 3 347. Justert for inflasjon ville drivstoffavgiften for diesel vært kr 3 047 i 2015.³

I tillegg til økningene i drivstoffavgifter har også bompengereisningen for mange pendlere økt.

Realøkningen i avgift på elektrisk kraft har vært meget beskjeden

I dette avsnittet ser vi på konsekvensene av endringene i el-avgiften for en vilkårlig arbeidstaker

som bruker 25 000 kilowattimer strøm i året. Vi ser kun for oss virkninger for arbeidstakere utenfor den så kalte tiltakssonen, som inkluderer Finnmark og syv kommuner i Nord-Troms, hvor alle husholdninger er fritatt for el-avgift.

I løpende kroner har el-avgiften økt fra 2015 til 2018, fra 14,15 til 16,58 øre/kWh, før den ble redusert i 2019 til 15,83 øre/kWh. I 2019-kroner har økningen de første årene av perioden blitt oppveid av endringene de siste årene.

Endringene i el-avgiften innebærer at et strømforbruk på 25 000 kWh utgjorde en avgift på 3 538 kroner i 2015. Fra 2015 til 2019 har avgiften økt med 420 kroner til 3 958 kroner. Justert for inflasjon tilsvarer dette en økning på 36 kroner (2019-kroner). I faste kroner var kostnadene høyest i 2017–2018.

Bortfall av feriepenger av dagpenger har rammet arbeidsledige

I dette avsnittet ser vi på konsekvensene av endringene i ferie-

tillegget i dagpengeordningen for en arbeider som har vært arbeidsledig i ett år og tidligere hadde en årsinntekt på 500 000 kroner.

Dagpenger beregnes som opptil 62,4 prosent av bruttoinntekt for de siste 12 avsluttede kalendermånedene før søknad om dagpenger ble levert. Dette gjelder før og etter endringen i feriepengerordningen i 2015. En arbeidsledig arbeider som i dette eksempelet vil ha krav på opptil 312 000 kroner i dagpenger i 2019. Som lønnsinntekt skal dagpengene beskattes. I 2019 gir dette dagpenger etter skatt på 248 254 kroner.

Feriepenger er lovfestet til 10,2 prosent av feriepengergrunnlaget (nettoinntekt foregående år) for personer under 60 år, og 12,5 prosent for de som er over 60 år. Før 2015 fikk arbeidsledige feriepenger basert på arbeidsledighet med dagpenger. Dersom feriepengerordningen hadde fortsatt som den var før 2015 ville denne personen mottatt feriepenger på henholdsvis **25 322** (under 60 år) eller **31 032 kroner** (over 60 år).

³ Vi har kun vurdert veibruks- og CO2-avgiften. Tilsvarende beregninger for bensinbiler og el-biler ville gitt en avgiftslette på henholdsvis kr 16 og 4, med andre ord knapt noen endring.

Også feriepenger skal beskattes. Tar man hensyn til skatten på (uteblitte) feriepenger, får vi at en person under 60 år med dag-penger som nevnt over får **16 611 kroner mindre utbetalt i 2019, sammenlignet med reglene før 2015**. For personer over 60 år er forskjellen kroner 20 357.

Skatt på sluttvederlag har gitt økt skatt for oppsagte

I dette avsnittet ser vi på konsekvensene av endringene i skattlegging av sluttvederlag ved oppsigelse for en arbeider som hadde en årlig inntekt på 350 000 kroner før oppsigelse. På oppsigelsestidspunktet mottok arbeideren et sluttvederlag på kr 70 000.

Før 1. januar 2016 var sluttvederlag, eller sluttpakke, generelt gitt et skattefritak⁴. Siden har sluttvederlag blitt beskattet sammen med annen inntekt.

Inntekten til en arbeider med kr 350 000 i inntekt blir i 2019 skattlagt med kr 76 818 (når vi ser bort fra alle fradrag utenom standardfradrag). Inntekt etter skatt før sluttvederlag blir dermed kr 273 182.

Dersom sluttvederlaget hadde vært skattefritt – slik det var før 2016 – ville inntekten blitt kr 343 182.

Når sluttvederlaget beskattes synker naturligvis verdien. Utgangspunktet for skatten blir dermed en inntekt på kr 420 000. Med dagens skatteregler, når vi tar hensyn til alle standardfradrag og trinnskatte, blir skatten kr

100 898, noe som gir en inntekt etter skatt på kr 319 102. Forskjellen på kr 319 102 og 343 182 er dermed hva som tapes ved en skattlegging av sluttvederlag. **Tapet blir kr 24 080.**

Underregulering av fagforeningsfradraget har gitt mindre skattelette for fagorganiserte

Fagorganiserte har rett til fradrag i grunnlaget for skatt på alminnelig inntekt. Fradraget har en øvre grense på 3 850 kroner som har stått stille siden 2014. For å opprettholde realverdien av fradraget bør maksimalbeløpet justeres i tak med pris- eller lønnsendringene. Dette har altså ikke blitt gjort, og underreguleringen innebærer en skatteinnstramming for fagorganiserte.

Dersom fagforeningsfradraget hadde blitt justert med gjennomsnittlig årslønnsvekst mellom 2014 og 2019⁵, ville fagforeningsfradraget hatt en øvre grense på 4394 kroner. Forskjellen til det faktiske beløpet er 544 kr og ville alternativt gitt grunnlag for tilsvarende fradrag i inntekt. Med 544 kroner i økt fradrag i 2019 ville skatten blitt 120 kroner lavere (22 prosent av 544 kr). **Skatteskjerpelsen som følge av underregulering av fagforeningsfradraget er dermed 120 kroner. Ser vi kun på endringer i skatten på alminnelig inntekten, fra 27 til 22 prosent, utgjør dette en reduksjon i fradraget på 193 kroner.**

⁴ <https://www.skatteetaten.no/person/skatt/hjelp-til-riktig-skatt/arbeid-trygd-og-pensjon/sluttet-eller-ny-jobb/sluttpakke/>

⁵ SSBs anslag for 2019

KAP. 6: NYE REGULERINGER AV INN- OG Utleie

Mens norske arbeidsgivere i stadig større grad har benyttet seg av innleie, har motstanden økt på arbeidstakersiden. Bemanningsbransjens vekst og omfang utfordrer det organiserte arbeidslivet, og innleie fører til at arbeidsgiveransvaret pulveriseres. Faste og direkte ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv, og det er derfor nødvendig med sterke og målrettede reguleringer og begrensninger. Kampen mot løsarbeid er, og har alltid vært, sentral for fagbevegelsen. I 2015 stilte Fellesforbundets landsmøte flere krav om strengere regulering av bemanningsbransjen. Det handlet både om leiarbeidernes vilkår og om bedriftenes adgang til å leie inn.

Kampen mot nulltimerskontraktene

Bemanningsforetakene benyttet i flere år en standardkontrakt for «fast ansettelse uten garantilønn», som ikke ga leiarbeiderne trygghet for verken arbeid eller inntekt. I 2017 fikk de forhatte nulltimerskontraktene en viktig rettslig prøving i «Clockwork-saken». Med støtte fra Fellesforbundet og LO saksøkte seks polske ansatte sin arbeidsgiver, bemanningsforetaket Clockwork. Arbeiderne hadde vært ansatt i firmaet i flere år, men levde likevel i konstant usikkerhet om hvorvidt de hadde inntekt i neste uke – til tross for sine «faste ansettelser». I mars 2017 avsa Bergen tingrett en enstemmig dom om at Clockwork-arbeiderne i realiteten

var ulovlig midlertidig ansatt. Saksøkerne fikk medhold i kravet om fast stilling i gitt stillingsprosent, samt erstatning. Men, rettssaken viste seg å ikke gi en tilstrekkelig avklaring. Bemanningsforetakene tilpasset seg raskt ved i stedet å tilby arbeidsavtaler om fast ansettelse med svært lavt stillingsomfang hvor arbeidstiden skulle gjennomsnittsberegnes over en periode på 52 uker.

Alt for mye innleie

I enkelte bransjer, og særlig i bygg, har omfanget av innleie blitt altfor stort. Flertallet av leiarbeiderne er arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa. Fagbevegelsens bekymring over utviklingen har som regel blitt møtt med fraser om at det totale omfanget av innleie i det norske arbeidsmarkedet er lavt (1,5–2 prosent). Men i 2017 kom det for første gang offisielle tall som dokumenterte et langt større omfang innenfor byggenæringen. Analysene viste at på landsbasis utførte innleide fra bemanningsforetak 8–11 prosent av alle håndverkerårsverkene i bygg og anlegg, og hele 14–18 prosent i Oslo og Akershus. Mens de lokale fagforeningenes egen kartlegging våren 2017 viste at 35 prosent av arbeidstakerne på de store byggeplassene i Oslo var innleid.

Regjeringens største politiske nederlag: Lovendringene

Etter hvert spredte bekymringen for utviklingen i bemannings-

bransjen seg til flere politiske leirer, og også til deler av den organiserte arbeidsgiversiden. Regjeringen la i juni 2017 fram forslag til endringer i arbeidsmiljøloven, som ifølge arbeidsminister Anniken Hauglie var ment som et samlet og helhetlig forslag til en bedre regulering av innleie av arbeidskraft. Forslagene var svake og uklare, og ble møtt med en kald skulder av fagbevegelsen så vel som den rødgrønne opposisjonen. Etter flere måneders dragkamp, og med målrettede innspill fra Fellesforbundet og LO, vippet stortingsflertallet i vår retning. Kristelig Folkeparti valgte å stemme med de rødgrønne, som dermed sikret flertall for viktige lovendringer som Erna Solberg ironisk nok betegnet som «regjeringens største politiske nederlag».

Lovendringene ble gjort gjeldende fra 1. januar 2019. Regelverket for adgangen til innleie fra bemanningsforetak er nå som følger:

- Hovedregelen i arbeidsmiljøloven (§ 14-12-1) er fortsatt at bedrifter bare kan leie inn arbeidstakere fra bemanningsforetak dersom det er et midlertidig behov for arbeidskraft. Dette skal kun være knyttet til vikariat og topper som ikke er sesongavhengige, og i kortvarige og uforutsigbare situasjoner.
- Bedrifter som er bundet av tariffavtale inngått med fag-

forening med innstillingsrett (som Fellesforbundet), kan inngå skriftlig avtale med tillitsvalgte om tidsbegrenset innleie utover arbeidsmiljølovens hovedregel (§14-12-2). Uten avtale med de tillitsvalgte er innleien ulovlig. Bedrifter som kun har husavtale e.l. har ikke lenger lov til å leie inn etter denne paragrafen.

Nulltimerskontrakter og fast ansettelse uten garantilønn er nå forbudt:

- Arbeidsmiljøloven har fått en definisjon av fast ansettelse som presiserer at arbeidstaker skal sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang (§ 14-9-1).

Skarpere lut

Endringene i arbeidsmiljøloven var svært viktige, og gjennom å heve avtaleadgangen ga Stortinget det organiserte arbeidslivet tillit og mandat til selv å rydde opp. Men det viste seg raskt at det i seg selv ikke var nok til å endre bemanningsforetakenes praksis. Først etter betydelig press fra fagbevegelsen har NHO Service og Handel nå utarbeidet en standardkontrakt som holder mål. Fellesforbundets utgangspunkt er at den avtalte stillingsprosenten skal gjenspeile den faktiske stillingsstørrelsen – hvilket oftest er 100 prosent i våre bransjer. Det kan likevel være situasjoner hvor arbeidstakerne selv ønsker å jobbe noe mindre enn dette. Også ansatte i bemanningsforetak skal, i tråd med loven, ha en forutsigbar arbeidsplan som viser både arbeids- og friperioder. Arbeidsplanen skal foreligge senest i desember året før. Dette skal forhindre at virksomhetene kan legge friperiodene til perioder

uten oppdrag. Disse kravene er nå nedfelt i bemanningsbransjens standardkontrakt. Fellesforbundet har dessuten inngått en avtale med BNL og Fellesforbundet om at innleide til byggebransjen skal ha minst 80 prosents stilling. EL og IT Forbundet og Nelfo har nylig inngått en lignende avtale.

Det er fortsatt et problem at regelverket misbrukes og i noen tilfeller misforstås. En del bedrifter uten tariffavtale leier inn arbeidskraft fra bemanningsforetak til helt ordinær drift og planlagte prosjekter, med henvisning til at det er et midlertidig behov, selv om det åpenbart er langt utover lovens grenser som sier at det skal være et uforutsett midlertidig behov. Det å påta seg for mye arbeid eller et nytt prosjekt er ikke uforutsett i denne sammenhengen. Derfor er det et stort behov for å klargjøre og informere om lovens strenge hovedregel, nemlig at slik innleie bare er lovlig dersom det er tariffavtale (med fagforening med innstillingsrett), og det foreligger skriftlig avtale med tillitsvalgte.

Det er en stor svakhet ved arbeidsmiljøloven at den ikke gir Arbeidstilsynet hjemmel til å føre tilsyn med innleiebestemmelsene. Så lenge brudd på regelverket ikke har konsekvenser, gir det useriøse aktører fritt leide. Sommeren 2019 la regjeringen omsider fram forslag til lovendringer som vil gi Arbeidstilsynet den nødvendige kompetansen. Det er grunn til å tro at dette vil bli vedtatt, forhåpentligvis i løpet av høsten 2019.

BERIT FLAATE

(61), jobber som resepsjonist på Meyergården, Mo i Rana. Har jobbet der i 40 år og vært tillitsvalgt der i mange år. Tok fagbrev som privatist innenfor hotellyrket.



HVORDAN HAR LØNNSUTVIKLINGA VÆRT FOR DEG I DENNE PERIODEN?

Jeg har fått økninga i lønna de siste par årene, men føler at vi sakker akterut innenfor hotell og restaurant. Det er viktig at det å arbeide innenfor hotell og restaurant i heltidsstilling skal gi ei god lønn å leve av.

HAR ALLE PÅ ARBEIDSPLASSEN HATT SAMME UTVIKLING SOM DEG?

Også på min arbeidsplass er det, som innenfor store deler av denne bransjen, mange som jobber deltid og ekstrasjølper. Mange er tilknyttet arbeidsplassen bare for kortere tidsrom. Dette gjør at for få er opptatt av framtida og at jobben skal gi nødvendig inntekt. Det gir ingen god lønnsutvikling.

HVA SYNS DU FORBUNDET HAR LYKKES GODT MED?

Jeg var utrolig stolt over streiken som vi gjennomførte i 2016. Ja, den var helt surrealistisk! Vi fikk synliggjort i media og offentligheten ellers hvor nødvendig det var å bedre lønnsvilkårene våre. Flott at vi fikk gjennomslag for lokal forhandlingsrett. Den må nå brukes.

HVA SYNES DU FORBUNDET BØR PRIORITERE I TIDA FRAMOVER?

Jeg synes forbundet må løfte viktigheten av bransjen vår, på samme måte som forbundet klarer å synliggjøre verdien av petroleumsvirksomhet. Ved å få opp interessen for å jobbe i bransjen vår, vil vi også stå langt sterkere i arbeidet med å bedre lønns- og arbeidsvilkår. Nå sakker vi dessverre bare etter.

Kampanje:
#flere faste jobber

Fellesforbundet har møtt det nye regelverket med vår egen mobileringskampanje gjennom kampanjen **#flere faste jobber**. Den viktigste målsettingen er å sette egne tillitsvalgte i stand til å bruke regelverket på en måte som fremmer flere faste ansatte, tryggere jobber, kompetanse og medbestemmelse over bemanningspolitikken i egen bedrift. Erfaringen så langt er at det er en krevende, men ikke umulig oppgave å snu utviklingen.



Fellesforbundet

Besøksadresse: Lilletorget 1, 0184 Oslo
Postadresse: Postboks 9199, Grønland
0134 Oslo
Telefon: 23 06 31 00
Telefax: 23 06 31 01

www.fellesforbundet.no
post@fellesforbundet.no



WWW.LJONEDIA.NO