

Landsmøtet.

Rapport om arbeidet i landsmøteperioden

3



Landsmøtehefte 3

Rapport om arbeidet i landsmøteperioden 2019 - 2022

Fellesforbundets landsmøte 2023

Innledning

Landsmøteperioden skulle vise seg å bli preget av verdensomspennende pandemi og Ukraina-konflikten. Et halvår inn i perioden ble de første smittetilfellene i Norge oppdaget, og det påfølgende året ble preget av nedstenginger for å unngå smitte. Det var særlig våre medlemmer innenfor tjenesteytende sektor som fikk merke effektene av nedstengningene. Våren 2022 ble alle smitteverntiltakene løst opp. Omtrent samtidig invaderte Russland Ukraina. Noe som igjen drev energiprisene i taket. Sammen med forsinkelser i vareflyt og oppståtte flaskehals i koronaperioden, skulle slutten av landsmøteperioden bli preget av en prisstigning man ikke hadde opplevd siden 1980-tallet.

Organisasjonsgjennomgang - Bedre oppgaveløsning og samhandling

Det ble fra Landsmøtet i 2019 oversendt en rekke forslag om å foreta en gjennomgang av forbundets organisasjon for å utnytte våre samlede ressurser best mulig. I det følgende gis det en redegjørelse for ulike tiltak som følger opp intensjonen i disse forslagene.

Ny organisasjonsavdeling

Ansvar for forbundets organisasjonsarbeid var ved inngangen til denne landsmøteperioden fordelt på to avdelinger i forbundet. En forsterket satsning på medlems- og organisasjonsutvikling var et viktig tema under landsmøte i 2019. Forbundsledelsen ønsket derfor å styrke forbundets organisasjonsarbeid ved å opprette en egen organisasjonsavdeling og fikk tilslutning til dette av forbundsstyret i november 2019.

Organisasjonsavdelingen ble opprettet 1. oktober 2020 og overtok oppgaver som tidligere ble utført av andre avdelinger i Fellesforbundet, i hovedsak tariffavdelingen og medlems- og økonomiavdelingen.

Organisasjonsavdelingen har bl.a ansvaret for rekruttering, medlems- og tillitsvalgsopplæring, saksbehandling og rådgivning i medlemsaker og ungdomsarbeid, samt stipendordninger/utdanningsfond, medlemsfordeler LO-favør, kollektive forsikringer og organisasjonsutvikling.

Avdelingen tok ved starten med seg noen tidligere ansatte, men har i løpet av perioden blitt tilført ekstra bemanning og består i dag av 17 ansatte.

Det er foretatt en overordnet beskrivelse og en ny funksjonell fordeling av arbeidsoppgaver på ulike administrative avdelinger etter etableringen av organisasjonsavdelingen.

Informasjon til medlemmer, nettsider og «Min side»

Landsmøtet i 2019 ønsket en gjennomgang av Fellesforbundets interne og eksterne informasjonsarbeid.

Fellesforbundet.no er i dag forbundets viktigste kanal ut til mulige nye medlemmer, tillitsvalgte, øvrige medlemmer og allmennheten.

Med en god nettside vil vi blant annet kunne:

- Rekruttere flere medlemmer
- Lettere holde på medlemmer
- Bygge merkevaren Fellesforbundet på en mer effektiv måte
- Få mer fornøyde tillitsvalgte

- Endre kontaktmønster, slik at det blir mindre press på telefon, fordi folk finner det de leter etter på egen hånd.

Som et første steg i dette arbeidet etablerte forbundet våren 2020 en ny plattform og design på våre nettsider. Siden nettsidene er forbundets viktigste kanal, føler mange i forbundet eierskap til sidene. Det er bra. En viktig del av arbeidet med nettsiden er å avveie ulike hensyn og innspill, slik at kommunikasjonen vår er tydelig og tilgjengelig for brukerne. Nettsidene har nå en klar prioritering med bakgrunn i målgruppene: Prioritet 1 er mulige medlemmer. Prioritet to er eksisterende medlemmer. Tredje og siste prioritet er tillitsvalgte.

I løpet av perioden er det arbeidet videre med å flytte informasjonen til tillitsvalgte og avdelingene over på mer egnede kanaler. Dette er blant annet gjort ved å innføre en felles plattform for forbundet og avdelingene.

Vi har i dag "Min side" på forbundets nettside. Funksjonalitet på siden må forbedres og utvikles. En videre utvikling av «Min side» er tett knyttet opp til tekniske løsninger i vårt medlemssystem.

Brukerforum

For å sikre bedre samhandling og felles forståelse av behov, sammenhenger og prioriteringer innenfor IT, og en god dialog mellom forbundet og de lokale avdelingene besluttet forbundsledelsen i april 2021 å etablere et nytt brukerforum. Forumet skal være en arena for gjensidig informasjonsutveksling og drøfting av aktuelle IT-problemstillinger, inkludert rutiner og bruk av løsninger.

Dette er veldig viktig innenfor medlemshåndteringssystemet, men også hensiktsmessig i forhold til saksbehandlingsløsning, IT-plattform og ikke minst IT-sikkerhet mv. Det forventes at forumet skal.

Brukerforum skal bl.a ta opp temaer hvor det kan være forbedringspotensialer i løsninger/prosesser i systemene, hvordan samhandlingsprosesser fungerer og eventuelle forbedringer, samt vurdere behov for informasjonsaktiviteter og opplæring.

I brukerforumet deltar bl.a en representant fra forbundsledelsen, en representant fra lokalavdelingene i hver region, samt relevante medarbeidere fra forbundets administrative avdelinger.

Nytt medlemssystem til erstatning for Fane 2.

Forbundsledelsen besluttet i desember 2022 å igangsette et forprosjekt for nytt medlemssystem som kan erstatte Fane2. Det er nødvendig, da Fane2 kontrakten med Advania løper ut juli 2025, og Advania etter dette ikke vil vedlikeholde Fane2.

Forprosjektet har kartlagt markedet og funnet løsninger som både er fremtidsrettet og gir forbundet bedre mulighet til å bruke medlemssystemet som et organisasjonsverktøy. Den nye teknologien vil gi oss mulighet til å sette medlemmet i sentrum og tilby en mer allsidig og samordnet kommunikasjon både mot medlemmer og tillitsvalgte.

Lokalavdelingene vil i dette arbeidet involveres via brukerforum. Det legges til grunn at et nytt medlemssystem vil være etablert i løpet av neste landsmøteperiode.

Sentralbordtjeneste

Fellesforbundet inngikk i 2009 en avtale med Securitas om bemanning av sentralbord. Telefonkontakt er fortsatt viktig for våre medlemmer, og i forbindelse med flyttingen av

hovedkontoret ble det derfor besluttet å ta tilbake sentralbordtjenesten som en intern tjeneste i forbundet. Dette ble gjort gjeldende fra 1.1.2023. Erfaringene med denne endringen er positive. Kjennskapet til Fellesforbundet øker hos de som betjener sentralbordet, samtidig som det i større grad forplikter organisasjonen til å bidra med å besvare henvendelsene.

Organisasjonsgjennomgang

For å gjennomføre en systematisk oppfølging av forslagene fra landsmøtet etablerte forbundsledelsen, våren 2021, et organisasjonsprosjekt som skulle komme med forslag til hvordan Fellesforbundet kunne bli bedre i både oppgaveløsning og samhandling.

Innenfor dette prosjektet nedsatte forbundsledelsen 8 arbeidsgrupper, med deltakelse fra lokalavdelingene og ansatte i forbundet.

Forbundsledelsen oppnevnte en referansegruppe fra forbundsstyret bestående av Pål Aronsen, Steffen Høiland, Cecilie Søllesvik, Joachim Espe og Tommy Rannov Nystad til å gi råd i organisasjonsgjennomgangen.

Arbeidsgruppene har lagt frem en rekke konkrete forslag til bedre samhandling for å løse forbundets oppgaver, og sikre en profesjonell og effektiv oppfølging av oppgavene.

Arbeidsgruppene har blant annet tatt for seg

- Rutiner og saksflyt ved inngåelse og endring av avtaleforhold
- Forbundets saksbehandling ved region- og hovedkontoret og i de lokale avdelingene
- Mulighetene for endret arbeidsflyt og oppgavefordeling som følge av elektronisk behandling av trekklistene.
- Informasjon til lokalavdelingene

Saksbehandling

I arbeidet med å forbedre saksbehandlingen og saksflyten er det foretatt en full gjennomgang av forbundets rutiner.

Opprettelse av trekk- og tariffavtaler med utenlandske bedrifter.

Forbundsledelsen har vurdert rutineene ved opprettelse av tekk- og tariffavtaler med utenlandske bedrifter. Det er diskutert mulige endringer med LO uten at det er kommet konkrete forslag til endringer. Forbundsledelsen vil arbeide videre mot LO, med sikte på å effektivisere opprettelsen av trekk- og tariffavtaler med utenlandske bedrifter.

Kontingenttrekkavtaler - Prøveprosjekt

Retten til å forplikte forbundet overfor arbeidsgivere og arbeidsgivernes organisasjoner er begrenset til forbundsledelsen og forbundets faglige sekretærer.

Det er Fellesforbundet som er avtalemotpart, i alle tariffavtaler – og avtaler om kontingenttrekk. Avdelingene er egne juridiske enheter og har ikke adgang til å binde forbundet.

For å få en fungerende løsning besluttet forbundsledelsen å igangsette en prøveordning hvor noen utvalgte avdelinger basert på fullmakt fra forbundet. Prøveordningen ble avsluttet 1. april 2023. Etter en evaluering besluttet forbundsledelsen at ordningen skal innføres som en fast rutine der avdelinger kan få fullmakt til å inngå trekkavtale på vegne av Fellesforbundet. Fullmakten inngås mellom regionleder/leder tariffavdeling og aktuell

avdeling, og fullmakten er isolert til å gjelde fullmakt til å undertegne kontingenttrekkavtale på vegne av Fellesforbundet.

En forutsetning er at regionen har en gjennomgang med de aktuelle avdelinger om de krav som stilles både materielt og saksbehandlingsmessig og at fullmakt undertegnes. Forbundet kan trekke slik fullmakt dersom det skulle være nødvendig.

Rutiner og saksflyt ved inngåelse og endring av avtaleforhold

Forbundsledelsen besluttet høsten 2022 å gjøre følgende endringer i saksbehandling av endringer i avtaleforhold:

- All saksbehandling av navneendring på avtalebedrifter som er medlem i arbeidsgiverorganisasjon skal foregå direkte mellom Tariffavdelingen og forbundets avdelinger. Tidligere gikk alle saker via region til forbundets avdelinger.
- All saksbehandling av endring av avtaleforhold som kommer fra arbeidsgiverorganisasjoner skal foregå direkte mellom Tariffavdelingen og forbundets avdelinger. Tidligere gikk alle saker via region til forbundets avdelinger.

I tillegg ble det besluttet at:

- Når forbundets avtalekrav (blankett 2) blir stoppet i sekretariatet sender LO brev til oss og det forbund som har stoppet kravet. Når brevet registreres i forbundet, skal regionleder og lokalavdelingen orienteres med kopi av brevet.
- Mulighet for at blankett 2/Organisatoriske opplysninger blir et webbasert skjema som kan redigeres inntil det sendes LO for godkjenning utredes.

Forbundets saksbehandling ved region- og hovedkontoret og i de lokale avdelingene
Arbeidsgruppene som arbeidet med forbundets saksbehandlingsrutiner, juridiske saker, påpekte viktigheten av at avdeling og klubb til enhver tid skal ha oppdatert informasjon om saksbehandler og status i sakene og skriftlig melding når saken er avsluttet.

For å sikre fremdrift i alle saker, så må det være et mål at alle saker som er kommet inn til Fellesforbundet skal ha hatt en aktivitet innen en uke. For eksempel i en oppsigelsesak så skal det ha vært kontakt med medlemmet med tanke på møte for å gå gjennom saken innen en uke etter at saken er kommet inn.

Intensjonen med gruppens forslag til endringer er å sikre at vi har mer effektiv saksbehandling, mer kvalitet i saksbehandlingen og å sikre at medlem/klubb/avdeling holdes informert om status i sakene

Individuelle saker

Arbeidsgruppen anbefalte at:

- Kravet til dokumentasjon ved innsending av saker lettes på. Vi trenger en kortfattet fremstilling om hva saken handler om og hva avdelingen mener om saken. Det er viktig at avdelingen vurderer saken før innsending.
- Det utarbeides forslag til nytt brev, hvor vi informerer om saksbehandler, foreslår møtedato og informerer om hvilken dokumentasjon medlemmet trenger i forbindelse med de ulike sakene.
- Når det gjelder yrkesskadesaker så bør det avklares med LO juridiske om hvilken dokumentasjon vi skal sende med saken.
- Lønnskrevsaker skal som i dag behandles av avdelingene frem til saken er behandlet i forliksrådet.

- For at avdelingenes saksbehandler tilføres kompetanse og informasjon i sakene så anbefales det at man i fremtiden alltid inviterer avdelingens saksbehandler i møte med medlemmet hvor man gjennomgår saken, og i møtet med LOs juridiske avdeling.

Kollektive saker

- Kollektive saker behandles som i dag, det vil si at saker skal sendes til Fellesforbundets postmottak.
- Når regionleder, eller den som får saken fordelt får saken skal den alltid drøftes med overenskomstansvarlig før vurdering om hvordan den skal behandles.
- Skulle saken komme direkte til overenskomstansvarlig så skal denne fordele saken til den regionen den hører hjemme.
- Det må etableres en tydelig rutine på at kollektive saker blir avklart, og at dette kommuniseres tydelig til avdelinger/klubber. Det må også skrives sluttrapporter på disse.

Forbundsledelsen ga tariffavdelingen i oppdrag å gjøre endringer i gjeldende retningslinjer og rutiner i tråd med gruppens anbefalinger. I tillegg fikk tariffavdelingen i oppdrag å utarbeide plan for informasjon og opplæring av egne ansatte og forbundets lokalavdelinger.

Når det gjelder informasjonsdeling foreslo gruppen at:

- Det gjennomføres en utredning om hva som må gjøres for at avdelingens saksbehandler skal kunne være oppdatert på egne saker ved lesetilgang til egen sak i forbundets saksbehandlingssystem. Dersom dette er gjennomførbart så bes det om at arkivet tillegges oppgaven med å sette avdelingens saksbehandler på lesetilgang.
- Hvis dette ikke er mulig, eller ønskelig, må det sikres alternativ informasjon som minst oppfyller dagens krav til informasjon.
- For å lette og sikre innsending av saker fra avdelinger som ikke har Websak så anbefales det at man legger til rette for at avdelinger og forbund får mulighet til å sende kryptert epost.

Det er nå

- Innført kryptert e-post slik at sensitiv informasjon kan sendes via e-post i stedet for papir-post.
- Det planlegges for å få på plass strukturert kursing i WebSak+ og andre IT-relaterte verktøy for forbundet og avdelingene. (Fysiske kurs og e-læring)
- Det er undersøkt om det er mulig å gi saksbehandlere i avdeling tilgang til saker i forbundets base. Dette er foreløpig ikke anbefalt. Avdelingene og forbundet har egne arkivdeler og det er streng tilgangsstyring mellom disse (GDPR). Det er derfor etablert manuelle saksbehandlingsrutiner hvor forbundets saksbehandlere skal oppdatere avdeling om status i sak.

Mulighetene for endret arbeidsflyt og bedre oppfølging av medlemmer som følge av elektronisk behandling av trekklistene.

Forbundsledelsen besluttet sommer 2022 at det skulle iverksettes en løsning der trekklistene automatisk blir fremført selv om de har avvik. Advania jobber nå med å utvikle en slik løsning. Planen er at de leverer denne løsningen i en ny versjon av Fane2 som slippes til akseptansetest i slutten av juni 2023. Løsningen er i samarbeid med Fagforbundet og NNN, slik at kostnadene også blir fordelt på alle forbund.

På bakgrunn av forslag fra denne arbeidsgruppen iverksatt forbundsledelsen et eget prosjekt med hovedmål å bidra til at færre medlemmer havner på listene over strøkne, eller de som aktivt har meldt seg ut. Det ble utlyst en full stilling som prosjektrådgiver for 2 år. Prosjektrådgiveren skal være tilknyttet organisasjonsavdelingen og oppstart for prosjektet var 3. kvartal 2022.

Prosjektet har to deler. Den ene er å bli bedre på å jobbe profesjonelt og systematisk med å beholde medlemmer som opparbeider seg restanse eller aktivt tar kontakt for å melde seg ut av forbundet. Planen er å fase inn en og en lokal avdeling som ønsker å delta, og bygge opp et nasjonalt nettverk for de som arbeider med dette.

Den andre delen av prosjektet handler om tiltak som kan bygge større tilhørighet til forbundet, avdelinga og klubben man er medlem av. Det må gjøres en særskilt innsats overfor de som ikke har noen klubb på sin bedrift.

Organisasjonsavdelingen har fått i oppgave å arbeide videre med sikte på å endre vedtektene slik at man får mulighet til å gi folk som for eksempel kun jobber i Norge i perioder «hvilende medlemskap». Dette prosjektet ferdigstilles i forbindelse med forslagsprosessen foran landsmøtet i 2023.

Informasjons til lokalavdelinger

Det meste av informasjon fra forbundet til lokalavdelingene har gått i form av nyhetsbrev på e-post. Tilbakemeldingene fra avdelingene under organisasjonskonferansen 2021 var at e-postene fra forbundet hadde for mye ulik informasjon som omhandlet mange ulike temaer. Dette gjorde det ekstra utfordrende å gjenfinne eller søke opp informasjonen i ettertid. Det var ønskelig å få en mer strukturert, «spisset» og temabasert informasjon som lett kunne gjenfinnes og da helst på et felles lagringssted/område som også kunne inneholde øvrige dokumenter, instruksjoner og maler avdelingene har behov for.

Med dette som utgangspunkt besluttet forbundsledelsen høsten 2022 å opprette et område for lokalavdelingene i SharePoint. "Avdelingsnett" er etablert og det er gitt tilgang til alle avdelings- og forbundsbrukere og blir nå benyttet som kanal for relevant informasjon fra forbundet til lokalavdelingene. Det tilstrebes at dette området skal ha en enkel og intuitiv struktur, basert på temaer og arbeidsområder.

Som denne gjennomgangen viser, er det gjort en rekke tiltak for å styrke og effektivisere forbundets arbeid i løpet av perioden. Det er gjort en rekke endringer i rutiner og informasjonskanaler. Det tar imidlertid tid før slike endringer får gjennomslag og virkning i en så stor organisasjon som Fellesforbundet. Endringene skal forstås og etterleves av de ansatte og i avdelingene. Avdelinger med ulike ressurser skal sette seg inn i og ta i bruk endringene.

Andre endringer tar tid som følge av behovet for tekniske endringer. Etablering av et nytt medlemssystem er bl.a helt avgjørende for å komme videre i arbeidet med å utvikle bedre digitale kontaktflater mellom det enkelte medlem og forbundet.

Arbeidslivsarbeidet

Tariffpolitikken

Tariffpolitikken har vært sentral for Fellesforbundet også i denne landsmøteperioden. Hovedoppgjørene 2020 og 2022 ble gjennomført som forbundsvist oppgjør med Industriooverenskomsten som frontfag. I perioden ble det også gjennomført mellomoppgjør i 2019 og 2021, samt revisjon av Hovedavtalen i 2021.

I perioden er det to store hendelser som har påvirket tariffoppgjørene, koronapandemien som slo til i hovedoppgjøret i 2020 og Russlands angrep på Ukraina og de påfølgende virkningene på verdensøkonomien i hovedoppgjøret i 2022. Begge begivenhetene har skapt stor usikkerhet i økonomien og påvirket tariffoppgjørene negativt. Særlig har prisstigningen vært en stor lønnstyv.

Mellomoppgjøret i privat sektor (LO-NHO) i 2019 gikk til mekling der det ble oppnådd enighet. I oppgjøret ble det enighet om generelt lønnstillegg på kr 2,50 pr. time fra 1. april 2019. I tillegg ble det gitt et lavlønnstillegg på kr 2,- pr. time til alle på overenskomster som ligger under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Det ble inngått en ny avtale om sliterordningen til erstatning for avtalen inngått i 2018.

Tariffoppgjøret 2020 ble gjennomført som et forbundsvist oppgjør, Frontfaget (Industriooverenskomsten) startet forhandlingene med Norsk Industri 10. mars. På grunn av koronapandemien ble året 2020 et år for historiebøkene. Det gjaldt også tariffoppgjøret. Den 13. mars ble det tatt pause i frontfagsoppgjøret, gjennomføringen ble utsatt med rundt 5 måneder. Utsettelsen omfattet alle overenskomster. Forhandlingene på Industriooverenskomsten ble, som planlagt, tatt opp igjen 3. august med utløp 21. august. Etter forhandlinger og mekling ble det enighet mellom Fellesforbundet og Norsk Industri om et anbefalt forslag.

De generelle tilleggene ble gitt fra 1.april, mens endringer i overenskomstenes lønnssetser ble gjort gjeldende fra vedtakelsen. Gjennom kontakt med statsministeren ble det gjort endringer i permitteringsreglene og bevilget 50 millioner kroner til Industrifagskolen.

Fellesforbundet gjennomførte deretter et stort antall forhandlinger og meklinger med motpartene i øvrige overenskomster med tilhørende uravstemninger over resultatene blant medlemmene.

Det ble tatt viktige skritt i tariffavtalene med hensyn til likebehandling av alle ansattgrupper i bedriftene mht. til forskuttering av sykepengen. Etter- og videreutdanning på fagskolenivå fikk et løft. Mange store og viktige spørsmål på den enkelte overenskomst fikk gode løsninger.

I buss-sektoren er det fire forbund på arbeidstakersiden og NHO og Spekter på arbeidsgiversiden. Forhandling og mekling førte ikke frem og det ble streik fra 20. september. Om lag 4 000 medlemmer ble tatt ut i første uttak og ytterligere 4 500 medlemmer fra 26. september Den 1. oktober kom partene frem til en løsning. Da var det et resultat som går i riktig retning for å oppfylle tidligere avtaler om at buss-sjåførene skal ha en lønn mer på linje med industriarbeiderlønnen.

Streiken ble gjennomført på en god måte gjennom engasjement fra våre medlemmer, våre avdelinger og forbundet sentralt.

Mellomoppgjøret 2021 mellom LO og NHO baserte seg på føringer fra hovedoppgjøret i 2020. Etter mekling ble det i mellomoppgjøret i privat sektor (LO-NHO) i 2021 oppnådd enighet om et generelt lønnstillegg på kr 2,25. I tillegg ble det gitt et lavlønnstillegg på kr 1,- til alle overenskomster under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Forhandlingene i privat sektor (LO-NHO) ble i 2022 gjennomført som forbundsvise oppgjør. Forhandlingene på frontfaget (Industrioverenskomsten) med Norsk Industri startet opp 9. mars.

Forhandlingsklimaet er beskrevet slik i uravstemningsheftet for industrioverenskomsten: "Da vi trodde samfunnet skulle tilbake til normalen etter pandemien møtte vi mange nye utfordringer. En økende prisvekst etterfulgt av en strømkrise. Og til slutt krigen i Ukraina. I tillegg til de store menneskelige lidelsene, skaper en krig i Europa stor usikkerhet. Etter to magre koronaoppgjør hadde vi et tydelig mandat: Å styrke kjøpekraften. Men også å utvikle avtalene våre."

Etter forhandlinger og mekling i august ble det enighet mellom Fellesforbundet og Norsk Industri om et anbefalt forslag. Den økonomiske rammen for oppgjøret ble beregnet til 3,7% som inkluderte overheng, sentrale tillegg, økning i minstelønns- og betalingssatsene og forventet lokal lønnsglidning.

Det ble gitt kroner 4,- i generelt tillegg. Det ble gitt et særskilt tillegg til ansatte omfattet av Tekodelen på kroner 2,-. Lønnstilleggene ble gitt med virkning fra 1. april, mens endringer i overenskomstenes lønnssetninger ble gjort gjeldende fra vedtakelsen.

Fellesforbundet gjennomførte deretter et stort antall forhandlinger og meklinger med motpartene i øvrige overenskomster med tilhørende uravstemninger over resultatene blant medlemmene.

Det ble tatt viktige skritt i tariffavtalene med hensyn til bestemmelsene om likestilling og likeverd i overenskomsten samt LO-NHO-bilag er fornyet og forbedret og tar inn over seg nye bestemmelser i likestillingsloven.

Det ble oppnådd enighet om bestemmelser om tilpasset arbeidstøy for kvinner og menn samt vernebriller med styrke.

Arbeidet med videreutvikling av etter- og videreutdanning tok et viktig skritt fremover gjennom enighet mellom partene og regjeringen om et videre arbeid med EVU.

Bestemmelsene om kompetanseutvikling/opplæring er forbedret samt at arbeidstaker har anledning til å gjennomføre kompetansehevende tiltak av inntil 7,5 timers varighet pr. år, betalt med ordinær lønn.

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 per time		Økning i prosent	
2019	2,50	2,00	3,1	2,2
2020	0,50	1,50	2,0	1,3
2021	2,25	1,00	2,8	3,5
2022	4,00	2,00	3,5	5,8

Revisjon av Hovedavtalen

Etter forhandlinger i november 2021 ble LO og NHO enige om revisjonen av Hovedavtalen for perioden 2022-2025.

Tariff- og 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. Rådene holder normalt inntil 4 møter per år. Året før hovedoppgjør holdes et felles møte i månedsskiftet november/desember for alle tariff-/bransjeråd for behandling av tarifforslag.

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 tariffrevisjonene 2020 og 2022.

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 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. Oppnevningsperioden er toårig. Den 1. juni 2019 gikk Norsk Transportarbeiderforbund inn i Fellesforbundet. NTF hadde ni bransjeråd som fra samme dato ble tariff-/bransjeråd for områdene buss, grossist, godssjåfører, avisbud, miljø og gjenvinning, havnearbeidere, spedisjon, taxi og olje. Rådene fortsatte uendret ut oppnevningsperioden.

I juni 2020 ble det valgt tariff-/bransjeråd (2020-22) for områdene industri, byggfag, hoteller og restauranter, byggeindustri, bil, buss, grossist, havbruk, fly, treforedling, AMB/VTA, spedisjon, gods, avis, grafisk, Forsvarets verksteder, miljø, transporttjenester og grønn sektor. Oppnevningsperioden er toårig.

I juni 2022 ble det valgt tariff-/bransjeråd (2022-24) for områdene industri, byggfag, hoteller og restauranter, byggeindustri og glass, bil, buss, grossist, havbruk, fly, treforedling, AIB/VTA, spedisjon og havn, gods, avis, grafisk, Forsvarets verksteder, miljø, transporttjenester og grønn sektor.

Tariff- og kontingenttrekkavtaler

Tabellen 2.2 viser at det i landsmøteperioden er inngått 1209 nye avtaleforhold. Det omfatter også navneendringer, nytt organisasjonsnummer, virksomhetsoverdragelser, fisjoner og fusjoner. I tillegg har forbundet inngått 1651 avtaler om trekk av fagforeningskontingent.

Tabell 2.2 Nye avtaler, endrede avtaleforhold og trekkavtaler

År	Nye avtaler	Trekkavtaler
2019	392	447
2020	298	365
2021	241	411
2022	278	428
Totalt	1209	1651

Utviklingen i antall avtaler i perioden

Tabell 2.3 viser antall bedrifter med tariffavtale fordelt etter antall organiserte medlemmer per 31. desember 2022, samt endringer fra 1. januar i 2019. Tabellen viser at ved utgangen av landsmøteperioden hadde forbundet avtale med 1 291 flere bedrifter enn ved inngangen på landsmøteperioden.

Tabell 2.3 Antall bedrifter med avtale i landsmøteperioden

Antall medlemmer	Antall bedrifter 31.12.2022	Endring fra 01.01.2019
0	439	259
1-5	2 659	507
6-10	1 315	219
11-20	1 111	144
21-100	944	140
101-200	71	11
201-500	40	9
Over 500	4	2
Totalt	6 583	1 291

Juridisk bistand og rettsavgjørelser

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 bedriftsnedleggelse. En mengde saker har gått på bistand til utenlandsk arbeidskraft i forbindelse med manglende utbetaling av lønn, underbetaling og feriepenger. 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 74 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)
2019	133	29,8
2020	188	19,9
2021	163	11,3

2022	92	12,7
Totalt	576	73,7

Høyesterett behandlet i 2020 sak om gyldigheten av et vedtak om å avslå tilkjenning av sakskostnader i et tilfelle der parten hadde fått advokatbistand i forbindelse med forvaltningsklagen dekket av sin fagforening. Advokatene i LO krevde på vanlig måte dekning av de juridiske utgiftene som var påløpt i klagesaken. Kravet ble avslått, og begrunnet med at klager ikke hadde hatt reelle utgifter til advokat ettersom han var fagorganisert. Avslaget ble påklaget og endte i Høyesterett hvor vi fikk medhold. Høyesterett trekker blant annet frem at det «dreier seg i realiteten om en forsikringslignende ordning som bygger på et solidaritetsprinsipp». De sier videre at «Statens tolkning vil kunne føre til dårligere rettshjelpsordninger for fagorganiserte og gjøre det vanskeligere for dem som ikke har ressurser til selv å dekke advokatbistand». Dommen er også en anerkjennelse av det tilbudet Fellesforbundet og fagbevegelsen gir sine medlemmer.

I november 2020 behandlet Høyesterett saken mot konkursboet til Alpha Insurance AS, et dansk forsikringsselskap som gikk konkurs i 2018. Selskapet hadde solgt rimelige yrkesskadeforsikringer til norske arbeidsgivere i mange år. Etter konkursen stoppet konkursboet alle utbetalinger til norske skadelidte. Alpha Insurance A/S var ikke medlem i den norske garantiordningen for skadeforsikring, og den danske garantiordningen avviste ansvar for yrkesskade i Norge. Høyesterett kom til at arbeidstakere i Norge ikke kan ta ut søksmål mot det norske konkursboet. Med henvisning til EU-domstolen fastslår Høyesterett at denne type søksmål må anlegges i konkursstaten. Det vil være svært kostbart og krevende å føre slike saker for retten i Danmark. Og de som er rammet vil ikke være sikret å få utgiftene til advokat dekket. Dommen var grunnlag for et politisk arbeid for bedre sikring av yrkesskade krav.

22.12.2020 falt det dom i Høyesterett i en sak om seksuell trakassering. Høyesterett dømte to kunder for seksuell trakassering av en kvinnelig mekanikerlærling. Dommen etablerer en klarere grense for hva seksuell trakassering innebærer i rettslig forstand. Dommen blir brukt i forbundets videre arbeid mot seksuell trakassering i arbeidslivet.

Dom i sak 4/2020 - Arbeidsretten – Avisbudavtalen. Arbeidsretten tok stilling til om avisbudene hadde krav på mertid ved avvik fra det som var forutsatt ved fastsettelse av arbeidstiden. Arbeidsrettens vurdering er at: «Fastsatt ordinær distribusjonstid» i bestemmelsen om «Tid for ombæring» må forstås som den fastsatte arbeidstiden etter bestemmelsene i § 2 om fastsettelse av arbeidstid og rutelengde mv. Etter Arbeidsrettens syn har endringene i bestemmelsene medført at budene har rett til betaling for faktisk medgått tid ved levering av andre produkter enn dem som er grunnlaget for oppmåling av budrutene. Avisbudene vil i tilfelle ha rett til betaling for mertid eller eventuelt overtid. I tillegg følger det av «Tid for ombæring» at uforutsette forhold/hendelser som forstyrrer fastsatt ordinær distribusjonstid også kan gi rett til mertid."

Dommens slutning er som følger:

- "1. Avisbudavtalen § 2 skal forstås slik at arbeidstaker har krav på betaling for mertid når mertiden skyldes forhold som ikke var forutsatt/medregnet ved fastsettelsen av den ordinære stipulerte distribusjonstiden.
2. Innlandet Distribusjon-Lillehammer AS'avslag på krav om mertid har vært tariffstridige.
3. Innlandet Distribusjon-Lillehammer AS plikter å etterbetale de berørte arbeidstakerne."

Dom i sak 33/2020 - Arbeidsretten – Riksavtalen. Saken omhandler lokale tvisteprotokoller fra Select Service Partner AS og Compass Group AS, hvor tillitsvalgte krevde at ansatte skulle lønnes utover minstesatsene, og at lokale tillegg skulle være reelle.

Forbundet og LO hevdet at det er tariffstridig å ikke lønne utover minstelønnsatsen, at bedriften har anvendt de fire kriteriene uriktig, og at arbeidsretten har kompetanse til å konstatere tariffbrudd dersom en samlet vurdering tilsier at det skulle vært gitt tillegg.

LO mente virksomhetene vektla ting som faller utenfor de fire kriteriene og at f.eks kriteriet «bedriftens økonomi» må avgrenses mot krav eller forventninger utenfor bedriften som for eksempel morselskapenes krav om marginer, konsernutbytte m.v.

NHO fikk medhold på alle punkter. Arbeidsretten ga NHO medhold i at det vil være tilstrekkelig dersom kun deler av de ansatte lønnes utover minstelønnsatsene, at «...,tariffplikten vil være oppfylt såfremt noen arbeidstakere lønnes over satsene.»

Videre sier retten at «De fire kriteriene inngår som «bakgrunn» for forhandlingene. Utfallet av forhandlingene er et interessedspørsmål.»

Dom i sak 17/2021 – Arbeidsretten – Oppsigelse av tillitsvalgt uten drøfting. Hovedavtalen mellom Virke og LO § 4-4.7 har bestemmelse om at før arbeidsgiver går til oppsigelse eller avskjed av en tillitsvalgt så skal spørsmålet drøftes med de andre tillitsvalgte (arbeidsutvalget). Slikt særskilt møte ble ikke avholdt før en tillitsvalgt ble sagt opp. Det hadde blitt avholdt to møter i henhold til arbeidsmiljøloven § 15-1 hvor den oppsagte ble bistått av den hovedtillitsvalgte, og bedriften anførte at den tariffrettslige plikten til forhåndsdrøftelse derved var oppfylt. Arbeidsretten kom til at drøftelsesmøte etter arbeidsmiljøloven § 15-1 ikke kan erstatte den tariffrettslige drøftelsesplikten. Det ble anført fra Virke at brudd på drøftelsesplikten var en saksbehandlingsregel som ikke uten videre ledet til at oppsigelsen kunne kjennes ugyldig. Dette førte ikke frem. Dommen betyr at en oppsigelse som er gitt i strid med en tariffavtalt forpliktelse skal kjennes ugyldig er en nødvendig tariffrettslig virkning av tariffbruddet. Ugyldighetsvirkning følger av tarifforholdet og krever ingen særskilt hjemmel i lov eller tariffavtale.

Lagmannsretten behandlet en sak om arbeidsgiver kan kreve at nyansatte gjennomfører opplæring og kurs uten å betale lønn.

Menzies Aviation AS krevde at søkere til stillinger gjennomfører et obligatorisk introduksjonskurs før formell ansettelse, uten å betale lønn for dette. Frem til 2020 ble kursdeltakerne godskrevet kr 2000,- Alle søkerne var informert på forhånd at kurset var ulønnet, både muntlig og per e-post.

Forbundet mente at tariffavtalens ufravikelighet fratrar arbeidsgiver muligheten å inngå en slik avtale, og påpekte at det også ville være en omgåelse av arbeidstakerens stillingsvern, derunder prøvetidsbestemmelsene. Avdelingen bisto medlemmene i 4 av 5 lønnskrav, som man tapte i forliksrådet.

Menzies ble også frifunnet i tingretten. Saken ble anket til Eidsivating lagmannsrett, og der fikk medlemmene medhold i dom av 19.05.2022. Lagmannsretten konkluderte med at våre medlemmer var å anse som arbeidstakere fra dag en under introduksjonskurset.

Lagmannsretten hevder også at ulønnet opplæring fremsto som et tiltak for å spare lønnskostnader, og viste til at arbeidsgiver er forpliktet til å tilby en viss form for opplæring, jf. AML § 3-2 og 3-5. I og med at bedriften er bundet av tariffavtale fastslo lagmannsretten at de ansatte hadde krav på minstelønnsatsene i overenskomsten.

Menzies anket til Høyesterett, som avviste å behandle anken.

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 per dag behandles av forbundet. Alle andre arbeidstidsordninger utover 10.5 timer per 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
2019	614
2020	678
2021	725
2022	537

Bedriftsdemokrati

Et flertall av våre medlemmer arbeider i konsern eller konsernlignende selskap med hovedkontor i eller utenfor Norge. Dermed fattes mange viktige beslutninger langt unna egen arbeidsplass og ledelse- kanskje i et annet land. Det er en jevn pågang av henvendelser og spørsmål til forbundet om konsernfaglige og selskapsrettslige spørsmål. Det gjelder opprettelse av konsernsamarbeid mellom de tillitsvalgte i et konsern, om styrerepresentasjon i bedrift og konsern, og om opprettelse av europeiske samarbeidsutvalg (EWC).

Det ble etter hvert som pågangen vokste, klart at forbundet hadde behov for å skolere de tillitsvalgte bredt i medbestemmelse i konsern, og ansattes representasjon i selskapets styrende organer- styrerepresentasjon. Forbundet satt i oktober 2022 ned en arbeidsgruppe, for etableringen av et slikt kurs. Arbeidsgruppen hadde representanter fra tariffavdelingen, organisasjonsavdelingen og fra forbundets avdelinger. Kurset ble planlagt over tre dager og tar inn over seg medbestemmelse fra det lokale bedriftsnivå til etablering av konsernavtaler, og den videre samhandlingen mellom tillitsvalgte i konsernet. Kurset legger stor vekt på kartleggingen av konsernet, og samarbeid på tvers av forbundets organisasjonsledd. Valg til styret i selskapet og konsernet er en viktig del av kurset, og ikke minst rollen som styrerepresentant.

Det er gjennomført 2 kurs i løpet av våren 2023. I februar ble det gjennomført en test pilot med spesielt inviterte tillitsvalgte med bred erfaring fra arbeid i konsern. Disse ga arbeidsgruppen den siste feedback før vi gikk ut i hele organisasjonen i slutten av mars og i månedsskiftet mai - juni.

Likestilling og likeverd

Vi har i hele landsmøteperioden hatt et samarbeid med EI og IT, Fagforbundet og Oslo Met for å sette fokus på utradisjonelle utdanningsvalg. Samarbeidet har bidratt til et felles innspill til regjeringens strategi for et mer likestilt utdannings- og arbeidsmarked og en felles kampanje dittykke.no som retter seg mot ungdom som skal søke videregående opplæring.

I samarbeid med Handel og Kontor søkte Fellesforbundet på forskningsmidler fra LO for å se på hva som er årsaken til at kvinner ikke gjør "karriere" som tillitsvalgt. Vi fikk innvilget søknaden og prosjektet startet opp høsten 2019, men koronapandemien forsinket prosjektet og de foreløpige resultatene kom ikke før høsten 2022.

Et nytt likestillings- og likeverdsutvalg ble oppnevnt tidlig i 2020, men pandemien la store begrensninger på aktiviteten og møtevirksomheten for det nye utvalget. Utvalget fikk endelig gjennomført en likestillings- og likeverdskonferanse høsten 2022 og målet med konferansen var å gi medlemmer og tillitsvalgte praktiske verktøy om likestillingsarbeidet til bruk i hverdagen.

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

Alle arbeidstakere skal ha en trygg og god arbeidshverdag. For Fellesforbundet finnes det ikke noe viktigere enn at alle arbeidstakere skal komme trygt hjem fra arbeidet hver dag. Samtidig ser vi et arbeidsliv der arbeidstakere stadig føler et stort press på arbeidstid og prestasjon. Derfor er det viktig for Fellesforbundet, i arbeidet med å sikre en trygg og god arbeidshverdag, at alle arbeidstakere også skal ha en reel mulighet for å kunne stå i arbeid frem til pensjonsalder. For å opprettholde og forbedre arbeidsmiljøet på arbeidsplassene er det viktig for Fellesforbundet å styrke partssamarbeidet og våre medlemmers medbestemmelse.

I landsmøteperioden har Fellesforbundet vært en aktiv deltager i flere prosjekter og utvalg, og har hatt et godt samarbeid med både Arbeidstilsynet og de andre partene om helse, arbeidsmiljø og sikkerhets-relaterte temaer. Blant annet har Fellesforbundet vært viktige i opprettelsen og driften av Samarbeid for Sikkerhet i bygg og anlegg (SfSBA) og Samarbeid for sikkerhet Olje og Gass (SfSOG). Fellesforbundet har deltatt i Arbeidstilsynets Regelverksforum og andre HMS-utvalg der man kan diskutere utfordringer, påvirke og komme med forslag til endringer i arbeidsmiljøregelverket i en tidlig fase.

I landsmøteperioden har det også blitt vedtatt at Fellesforbundet skal opprette sitt eget interne HMS og IA-utvalg der representanter fra flere av Fellesforbundets bransjer får anledning til å diskutere og bidra til å utvikle retning for HMS-arbeidet på tvers av bransjene.

Regionale verneombud (RVO) for bygge- og anleggsbransjen

Fellesforbundets Regionale verneombud (RVO) for byggebransjen har også i denne landsmøteperioden lagt ned betydelig arbeid ved å besøke arbeidsplasser i hele Norge. I løpet av landsmøteperioden har de gjennomført nesten 13200 byggeplassbesøk, noe som er noe lavere enn tidligere perioder og skyldes i all hovedsak covid-19 pandemien og

at RVO-ene i denne tiden hadde noe lavere besøksaktivitet. De har også dessverre måttet stanse arbeidsoperasjoner hele 7056 ganger, som er på samme nivå som tidligere landsmøteperioder.

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

Regionale verneombud (RVO) i hotell, restaurant og renholdsbransjen

Primæroppgaven til RVO-ene er å besøke virksomheter. RVO-ene arrangerer også gruppeveiledninger i systematisk HMS-arbeid og verneombudsforum/samlinger. Gruppeveiledningene og samlingene er et lavterskeltilbud, der RVO-ene tilbyr veiledning i HMS-arbeid og verneombudets rolle samt synliggjøring av fordelene med et godt og systematisk HMS-arbeid. I 2020 overtok RVO-ordningen ansvaret for gjennomføring av bransjerettet HMS-kurs for overnatting- og serveringsnæringen. Kurset ble i sin tid utarbeidet av Fellesforbundet og NHO Reiseliv, og er et kurstilbud som er en kombinasjon av digital læring og fysisk samling med blant annet praktisk gjennomføring av vernerunde.

I 2020 og i 2021 medførte pandemien at ordningen ikke kunne drives på ordinær måte. I 2019 ble det gjennomført 1624 bedriftsbesøk. I 2020 og 2021 ble det gjennomført om lag 1700 besøk til sammen. RVO-ene tok i bruk andre kanaler enn bedriftsbesøk for å nå ut til virksomhetene, og fra høsten 2020 ble det gjennomført en rekke digitale veiledninger med små og mellomstore virksomheter. Verneombudsforum ble også flyttet over på digitale plattformer.

Smittevern ble hovedfokus for både virksomheter og RVO-ene. RVO-ene utarbeidet gode eksempler på risikovurderinger og tiltak for å bistå bransjene i dette arbeidet, og smittevern ble et nytt samtaleemne i kontakt med virksomhetene. Mange virksomheter tok selv kontakt med RVO-ene for veiledning. RVO HRR opprettet Facebook-side under pandemien, hvor et av målene var å lede flere til RVO-ordningens hjemmesider.

I 2022 var RVO-ordningen tilbake i normal drift igjen. Bransjene overnatting, servering og renhold har slitt med bemanningssituasjonen etter pandemien. I RVO-ordningens årsrapport for 2022 er utfordringene med frafall av fagpersonell og/eller høy turnover på grunn av bransjeinternt konkurransepress og høyt sykefravær (spesielt innen overnatting og servering) fremhevet.

Ordningsen har en god økonomi. Årsregnskap for 2022 viser en egenkapital på 26,3 millioner. Det er i samsvar med målet om å ha en egenkapital som tilsvarer ett års driftskostnader.

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 for tillitsvalgte og verneombud. Fellesforbundet er sterkt representert på disse konferansene som har både næringspolitikk og HMS på agendaen.

Samarbeid for sikkerhet

Samarbeid for sikkerhet (SFS) er en 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 to år om gangen og veksles mellom arbeidstakere og arbeidsgivere.

I landsmøteperioden laget SFS ny håndbok for stillasbygger. Det kom også anbefalinger om merking av vibrasjonsutstyr, digitale revisjoner og tilsyn, litium-ion batteri og nattarbeid. For å revitalisere SFS ble mandatet til SFS undertegnet på nytt av alle parter

Regelverksforum Ptil

Petroleumstilsynet ble delegert tilsynsansvar for fornybar energi til havs i 2020. Vindmølleparker til havs utenom Hywind Tampen faller ikke inn under petroleumsregelverk. Derfor ble partene i arbeidslivet invitert til å lage en ny forskrift basert på Arbeidsmiljøloven og Havenergiloven. Det arbeidet har vi deltatt på i perioden og kommet fram til en forskriftstekst.

Helikopterutvalget

Forbundet deltar i LOs helikopterutvalget.

Vi er bekymret for at det kun er en helikoptertype som flyr personell til og fra installasjonene. Helikopterutvalget ser aktivt på nye typer flymaskiner på markedet. Flere typer er aktuelle, men må møte norske krav om automatisk avvising etc.

Nettverk for sikkerhet og beredskap

Fellesforbundet deltar i Norsk olje og gass sitt Nettverk for Sikkerhet og Beredskap (NSB). I landsmøteperioden har vi revidert kurs innen grunnkurs offshore, repetisjonskurs, søk og redning og sikkerhet og beredskap. I tillegg også vært med i revisjonslag for å godkjenne forskjellige sikkerhetssenter.

Opphugging av skip

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 er positivt at flere land ratifiserer IMO Hong Kong konvensjonen som ivaretar resirkulering på en akseptabel måte. Konvensjonen må ratifiseres av 15 land og inkludere 40% av verdens tonnasje før den blir gyldig. Det er oppnådd 15 land som har ratifisert, men mangler ennå nok tonnasje. Det er rettet arbeid mot Bangladesh for å ratifisere. Da vil tonnassen være oppnådd. Vi kommer til å fortsette med kampanjen for å rydde opp i verdens farligste jobb i Sør-Asia.

Inkluderende arbeidsliv

Fellesforbundet har i hele landsmøteperioden hatt jevnlig møter med Norsk Industri og IndustriEnergi og diskutert felles utfordringer knyttet til inkluderende arbeidsliv.

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.

I forbindelse med den nye IA avtale ble det opprettet flere bransjeprogrammer. Fellesforbundet er en aktiv part i følgende bransjeprogram:

- Persontransport
- Bygg og anlegg
- Leverandørindustrien til olje- og gassnæringen

Alle bransjeprogrammene er ulikt organisert og har jobbet med ulike problemstillinger. Grunnet Koronapandemien har det vært mindre oppmerksomhet på IA arbeidet en vanlig i denne avtaleperioden og når det nærmet seg tid for å fornye avtalen høsten 2022 valgte man i stedet å forlenge den med to år. Med forlengelsen av avtalen ble også bransjeprogrammene forlenget med to år. Fellesforbundet bidro aktivt med innspill til LO som var part i forhandlingene om forlengelse av avtalen.

Arbeidet mot sosial dumping og useriøsitet i arbeidslivet

Kampen for et anstendig arbeidsliv har stått høyt på forbundets agenda også i denne landsmøteperioden. Perioden har vært preget av bratte oppoverbakker, etterfulgt av store gjennomslag for forbundets krav til arbeidslivspolitikken. Sentrale stikkord for vårt arbeid har vært å begrense bemanningsbransjen og bekjempe løsarbeid, styrke seriøsiteten i offentlige anskaffelser, forsvare allmenngjøringsforskriftene og kritisk oppfølging av myndighetenes kapasitet og innsats mot arbeidslivkriminalitet.

Forbundets kamp mot bemanningsbransjens bruk av «fast ansatt uten garantilønn mellom oppdrag» fikk et viktig gjennomslag med endringene i arbeidsmiljøloven fra 2019, som gjorde praksisen med nulltimerskontrakter ulovlig. Da ble det også presisert at det kun er fagforeninger med innstillingsrett som har rett til å avtale innleie ut over arbeidsmiljølovens hovedregel. Forbundets kampanje «Flere faste jobber», som blant annet inkluderte en omfattende skolering av tillitsvalgte om det nye regelverket, løp gjennom hele 2019.

Det var lenge en stor bekymring at Arbeidstilsynet ikke hadde fått tilstrekkelig mandat til å følge opp regelverket. Forbundet presset derfor på gjennom mange kanaler for at Arbeidstilsynet skulle få utvidete hjemler til å føre tilsyn og komme med sanksjoner mot ulovlig innleie. I 2020 fikk vi endelig gjennomslag, og fra 1. juli det året fikk Arbeidstilsynet myndighet til å føre tilsyn med om virksomhetene overholder innleiereglene i arbeidsmiljøloven.

Omfanget av innleie fortsatte imidlertid å være stort i flere av våre bransjer, men først etter regjeringsskiftet i 2021 ble det tatt kraftfulle grep. Høsten 2022 vedtok Stortinget vesentlige innstramninger i lovverket for innleie fra bemanningsforetak. Dessuten ble den kollektive søksmålsretten ved ulovlig innleie gjeninnført, og det ble inntatt en heltidsnorm i arbeidsmiljøloven. Fra 1. april 2023 er hovedregelen at innleie fra bemanningsforetak kun er lov til rene vikariater – og at bare bedrifter med tariffavtale kan etter avtale med tillitsvalgte leie inn ut over denne hovedregelen. For å unngå omgåelser er det også inntatt en tydeligere definisjon i loven av skillet mellom innleie og entreprise. På byggeplasser i Oslo, Viken og Vestfold vil det være forbudt mot alle former for innleie fra bemanningsforetak. Hovedformålet med det nye regelverket er å styrke grunnbemanningen og å sikre faste og hele stillinger i produksjonsbedriftene – og dermed også styrke det organiserte arbeidslivet. Forbundet startet arbeidet med et

omfattende informasjons- og opplæringsopplegg om det nye regelverket knyttet til innleie og heltid allerede høsten 2022, under overskriften «Flere faste og hele stillinger».

Allmenngjøring av tariffavtaler er et sentralt verktøy i forbundets kamp mot lønnsdumping og lavlønnskonkurranse. Hele seks av totalt ni allmenngjøringsforskrifter er på Fellesforbundets områder. Etter hovedoppgjørene i 2020 og 2022 fremmet vi krav om videreføring av alle forskriftene, noe Tariffnemnda etterkom. I 2022 fikk vi ikke gjennomslag for et nytt krav om å senkes vektgrensen i forskriften fra 3,5 til 2,5 tonn for godstransport. . Kravet var viktig for at flere sjåførere skal omfattes av forskriften, og vil bli fulgt opp ved neste korsvei. Det har i perioden vært arbeidet med å samle inn tilstrekkelig dokumentasjon for å kunne begjære allmenngjøring også i bilbransjen. Ett gjennomgående problem er at det tar altfor lang tid fra en ny avtale er inngått, til Tariffnemnda fatter vedtak om videreføring og minstelønnssetningene i forskriftene oppdateres.

Fellesforbundet har i hele perioden vært engasjert i staten og kommunenes rolle som innkjøper og betydningen av å ha en innkjøpspolitikk som fremmer et seriøst arbeidsliv. Vi har også jobbet mot offentlige byggherrer, som Statsbygg, om seriøsitet i anskaffelsene, og deltatt i Samarbeid mot svart økonomi (SMSØ) sin arbeidsgruppe om bestillerrollen. Forbundets budskap har vært at det ved offentlig anbud skal settes strenge krav til tilbyder om at disse skal være lærebedrifter, krav til egenbemanning og maks antall underentreprenører – og at det bør være en fordel å ha tariffavtale. Mange deler av forbundet har arbeidet aktivt med temaet, og også vært engasjert i å spille inn til Norgesmodellen for offentlige anskaffelser, som fortsatt er under utvikling.

Forbundet har også engasjert seg i adgangen til å sette vilkår ved tildeling av serverings- og skjenkebevillinger, og bestilte i 2020 en egen vurdering av dette fra LOs juridiske avdeling. Den konkluderte med at kommunene har vid adgang til å innta vilkår i et bevillingsvedtak, og at samfunnsmessige hensyn vil kunne tas i betraktning, så lenge disse er saklig begrunnet. Dette la grunnlaget for at flere avdelinger fremmet krav om at kommuner må stille vilkår om allmenngjort lønn for å legge til rette for rettferdig konkurranse på like vilkår, samt forhindre sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Solberg-regjeringens strategi mot arbeidslivskriminalitet var altfor svak både når det gjaldt tiltak mot sosial dumping og a-krim, og under pandemien stoppet dessuten det meste av tilsynsaktiviteten opp. Utarmingene av Arbeidstilsynet førte 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. Høsten 2022 lanserte Støre-regjeringen Handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, samt en egen handlingsplan mot sosial dumping for transportsektoren. De mest sentrale tiltakene handler om å styrke det organiserte arbeidslivet, arbeidstakerrettigheter, trepartssamarbeidet og kontroll og oppfølging. Forbundet har aktivt spilt inn tiltak til handlingsplanene, og har i hele landsmøteperioden benyttet alle relevante anledninger til å fremme betydningen av nok ressurser til tilsynsmyndighetene. Vi har også deltatt aktivt i treparts bransjeprogrammer for seriøsitet i transport, uteliv og bilbransjen. Programmene er i ulike faser, men er nyttige arenaer for partssamarbeidet rundt seriøsitet i de aktuelle bransjene.

For at regelverk og tiltak mot a-krim og sosial dumping skal virke, er det helt sentralt at Arbeidstilsynet og andre tilsynsmyndigheter har nok kapasitet. Det gjelder også oppfølgingen av tips som genereres gjennom Fair Play-samarbeidet. Forbundet har

gjennom hele perioden benyttet alle relevante anledninger til å fremme betydningen av tilstrekkelige ressurser til tilsynsmyndighetene.

Da landets grenser ble stengt i mars 2020 opplevde forbundet at mange av våre utenlandske medlemmer, særlig i industrien, ble gående uten inntekt på grunn av uklarheter i regelverket, problemer med registrering hos NAV osv. På Svalbard ble situasjonen akutt kritisk for arbeidstakere fra land utenfor EØS i hotell- og restaurantnæringen, som ikke hadde rett på noen form for stønader. Forbundet jobbet aktivt mot myndigheter og politikere for å rette opp i urettferdighetene, og gjennomførte også flere spørreundersøkelser blant medlemmene for å dokumentere situasjonen. Under pandemien jobbet forbundet intenst for å sikre at myndighetenes tiltak ivaretok arbeidstakerne, og også for at de næringsrettede tiltakene skulle treffe best mulig. Vi mente i begrenset grad noe om smittevernstiltakene i seg selv, men var opptatt av å dempe negative virkninger av dem. For våre medlemmer dreide dette seg særlig om å bli kastet ut i permittering og ledighet, med alt det medfører.

For mange av Fellesforbundets medlemmer, som grensependlere langs svenskegrensa og andre pendlere fra EØS-området, ble også grensestengningen i januar 2021 dramatisk. Stengningen medførte at mange ikke kom seg på jobb i Norge, men heller ikke fikk stønad fordi de ikke var permitterte eller arbeidsledige. Dette utløste desperate situasjoner og til dels dyp mistillit til norske myndigheter og velferdssystemet vårt. Etter sterkt press fra Fellesforbundet og LO kom det etter hvert på plass en kompensasjon gjennom sykkelønsordningen.

Også utenlandske arbeidstakere ansatt for arbeid offshore ble rammet ved at arbeidsgivere krevde opphold i karantene i friperioden uten lønnskompensasjon. Lønnskrav knyttet til dette er fremmet.

Samfunnspolitisk arbeid

Det generelle nærings- og samfunnspolitiske arbeidet

Forbundet har i perioden arbeidet bredt for å fremme norsk industri- og næringslivs rammevilkår for å sikre framtidig produksjon og arbeidsplasser i Norge. Forbundet har hatt en løpende politisk påvirkning for aktiv næringspolitikk, i tråd med uttalelsene fra landsmøtet 2019. Forbundet har på egen hånd eller gjennom LO fremmet vårt syn i 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.

Som en følge av at verden mer eller mindre stengte ned ved virusutbruddet, falt energiprisene på verdensmarkedet og oljeprisen gikk under 20 dollar fatet. Det igjen medførte at investeringer stoppet helt opp eller ble utsatt. For å sikre sektoren og leverandørindustrien jobbet Fellesforbundet, sammen med andre aktører for å få på plass en oljeskattepakke som skulle dra industrien gjennom den vanskelige perioden. Noe som resulterte i at Stortinget innførte midlertidige lettelser i skatte- og avgiftssystemet for petroleumssektoren, og dermed sikret framtidig oppdragsmengde for leverandørindustrien.

Innenfor Hotell og restaurant som mer eller mindre ble stengt ned i lange perioder under pandemien ble det jobbet næringspolitisk med å fremme forslag om omstilling og kompetansetiltak for de ansatte.

Strømpriskrisa som startet sommeren 2021, preget mye av det næringspolitiske arbeidet i slutten av landsmøteperioden. Forbundet har utarbeidet forslag til tiltak på kort, mellomlang og lang sikt. For medlemmene har det vært jobbet politisk med å forbedre strømstøtteordningene og få den mer i samsvar med forbundets forslag. Forbundsstyret nedsatte også et eget kraftutvalg som skulle være med på å meisle ut forbundets framtidige kraftpolitikk. Kraftutvalgets innstilling vil også danne grunnlaget for det kraftpolitiske arbeidet fram mot landsmøtet høsten 2023.

I tillegg til strømpriskrisa ble mye av det næringspolitiske arbeidet høsten 2022 sentrert rundt forslagene om grunnrenteskatt innenfor havbruk. Særlig for medlemmene i havbruk ble forslaget om «lakseskatten» en viktig sak. Sammen med tillitsvalgte og bransjerådet ble det lagd en plattform for betingelsene som Fellesforbundet skulle bringe videre. Først sammen med de andre LO-forbundene i privat sektor, og siden inn til LO. Langt på vei ble plattformen fra bransjerådet også grunnlaget for LO sitt høringssvar til Finans-departementet.

Etter 8 år ble Solberg-regjeringen avløst av Støre-regjeringen høsten 2021. Fellesforbundet sine næringspolitiske innspill til Hurdalsplattformen fikk i store trekk gjennomslag, og forbundet er beredt til å bidra til og å få gjennomført våre næringspolitiske saker.

Mye av det næringspolitiske arbeidet skjer i samarbeid med andre forbund og arbeidsgiverorganisasjoner. Fellesforbundet samarbeider gjennom Krafttak for fastlandsindustrien, der formålet er å løfte fastlandsindustrien for å fremme flere arbeidsplasser og økt verdiskaping. Vi samarbeider i Verdikjeden skog og tre, som vektlegger treforedlingsindustriens plass, samt i Forum for miljøteknologi som arbeider for å virkeliggjøre medlemsbedriftenes miljøteknologiprojekter.

I løpet av perioden ble Biomarint forum etablert og her samarbeider vi om næringsaktivitet og utvikling knyttet til de marine ressursene i havet, mens vi i Maritimt forum jobber med å fremme de maritime næringenes fellesinteresser. I KonKraft jobber vi med strategier for petroleumssektoren og norsk sokkels konkurransevne, inkludert leverandørbedriftene og de maritime næringene. Også i denne landsmøteperioden ble mye av det næringspolitiske forarbeidet gjort gjennom slike fora, hvor vi har fortsatt å bygge og etablere allianser for å kunne styrke Fellesforbundets samlede næringspolitiske innflytelse.

Reiselivsnæringen

Året 2020 ble et kriseår for reiselivet både i Norge og resten av verden. Konsekvensene av koronapandemien var betydelige for den nasjonale og internasjonale reisevirksomheten. Etter årene med pandemi, tok etterspørselen etter norske reiselivsprodukter seg raskt opp da restriksjonene ble fjernet. Likevel var andelen utenlandske besøkende til Norge i 2022 lavere enn før pandemien, samtidig som lyspunktet var sommerferien da mange dro på ferie i eget land med tilsvarende høyere etterspørsel. Tilbakekomst av arbeidskraft uteble, mens drift og etterspørsel etter arbeidskraft i både uteliv, restaurant, hotell og reisevirksomhet vokste kraftig i hele Norge inklusive Svalbard i 2022.

Fellesforbundet var aktive med innspill til omstilling og utvikling av næringen våren 2020. Det ble bevilget midler til både omstilling og bransjeprogram for kompetanseheving.

Dessuten var forbundet tydelige på at de seriøse bedriftene måtte prioriteres i støtteordningene. Forbundet jobbet også mye med å sikre bedre ordninger for de permitterte arbeidstakerne i bransjen. Våren 2021 jobbet vi spesielt med å få på plass feriepenger på dagpenger for de som har vært permittert under pandemien. Under den siste nedstengningen, jobbet vi også for å få på plass en lønnsstøtteordning som kunne hjelpe bedriftene til å holde de ansatte i arbeid, fremfor å permittere. Tiltakene hadde en positiv effekt for arbeidstakere uavhengig av bransje, men var spesielt viktig for reiselivet, som har hatt mange permitterte over lange perioder og utfordringer med rekruttering og beholde kompetanse.

Samtidig har Fellesforbundet vært opptatt av å se fremover og legge premissene for hvordan reiselivsnæringen bør være etter pandemien. I april 2021 lanserte vi «Fellesforbundets 10 punkter for en god reiselivsnæring etter koronapandemien», der forbundet skisserte 10 tiltak som vil kunne bygge et bedre reiseliv for fremtiden. Markedsføring mot nære markeder, turistskatt, samarbeid om destinasjonsutvikling, virkemidler til innovasjon og utvikling, satsning på kompetanse, faste ansettelser, kontantfritt reiseliv, rettigheter for oppsagte under pandemien, strengere krav til serveringsbevilling, og en mer seriøs turbussnæring, er punktene som trekkes fram.

Arbeidet for seriøsitet i næringen har fortsatt i 2022. Bransjeprogrammet Uteliv har jobbet for utviklingen av et nasjonalt bevillingsregister. Bransjeprogrammet har også opprettet et -prosjekt sammen med Skatteetaten, for å utforske mulighetsrommet for å bygge etterlevelse inn i prosesser og digitale systemer. Spesifikt har prosjektet sett på hvordan digitale systemer kan gjøre det enklere for virksomheter som ønsker å være seriøse å følge arbeidstidsreglene, samtidig som det gjøres vanskeligere å bryte reglene. Situasjonen i serveringsnæringen er fortsatt utfordrende. Det er stadig saker om svart arbeid og brudd på allmengjæringsforskriften. Seksuell trakassering har oppnådd betydelig oppmerksomhet og sammen med Arbeidstilsynet og NHO Reiseliv har Fellesforbundet utfordret 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.

Regjeringen har et offentlig utvalg om reisemålsutvikling og besøksforvaltning i norske kommuner (Reisemålsutvalget) som ble opprette i 2021. Utvalget organiserer det reiselivspolitiske arbeidet hvor Fellesforbundet er representert. Den organisatoriske strukturen på reiselivet, og arbeidet som Nærings- og fiskeridepartementet har koordineringsansvaret for, har kommet med 39 ulike tiltak i en Stortingsmelding som forventes ferdig i løpet av 2023. I Reisemålsutvalgets mandat er klimaendringene pekt ut som en viktig påvirkningsfaktor for reiselivsnæringen i årene som kommer. Nærmere bestemt må reiselivsnæringen klare å omstille seg til endrede klimaforhold og en ambisiøs klimapolitikk. Reiselivet må være økonomisk sterk, å bidra til å minimere reiselivsbedrifters og besøkendes klimagassutslipp, samtidig som det bidrar til å beskytte og gjenoppbygge miljøet, naturen og kulturarven. Fellesforbundet har deltatt i Innovasjon Norges arbeid med Bærekraftmerking av turistdestinasjoner. Stadig flere destinasjoner har gjennomført prosesser og blitt merket som Bærekraftig turistdestinasjon og flere er på vei.

Samferdsel

Fellesforbundet har gjennom flere år jobbet for å få på plass en handlingsplan mot sosial dumping i transportsektoren. Nåværende regjering la fram handlingsplanen høsten 2022

og mange av Fellesforbundets forslag er å finne igjen i de 39 punktene i handlingsplanen.

Dereguleringen av taxinæringen ble iverksatt november 2020, og har sammen med pandemien rammet bransjen hardt. Dobling av antall løyver har ført til store utfordringer med lønnsomhet og useriøse aktører i næringen. Internasjonale "plattform"-selskaper har etablert seg i byene og utgjør en stor utfordring for vilkårene i næringen. Den rødgrønne regjeringen gikk langt i å love reversering av taxireformen. Regjeringen har delvis gjeninnført noen krav, men overlatt de viktigste delene til et offentlig utvalg som skal levere en NOU. Fellesforbundet er representert i utvalget med forbundssekretær Dag Einar Sivertsen.

Kollektivtrafikken ble også hardt rammet av pandemien, og Fellesforbundet har jobbet for å sikre forutsigbare rammebetingelser for kollektivtrafikken. Kollisjonssikkerhet for bussjåførere har vært en viktig sak for Fellesforbundet, og det er nå vedtatt skjerpede krav til kollisjonssikkerhet for førere av busser i anbudstrafikk. Økte energi priser har rammet hele transportnæringen, og ført til ytterligere press på marginer i en næring som generelt har lav lønnsomhet.

Fellesforbundet har vært opptatt av at strammere samferdselsbudsjett, og miljøhensyn ikke må gå på bekostning av sikkerheten på veiene. Vi har vært opptatt av å prioritere rassikring og vegbredde, og advart mot å gjøre endringer i vegnormalene.

I landsmøteperioden har det vært et aktivt arbeide for å redusere klimagassutslipp i henhold til politisk fattede beslutninger. Dette skjer gjennom deltagelse i konkrete prosjekter hvorav det største er Grønt Landtransportprogram der Fellesforbundet har representert LO siden programmet ble etablert i 2021. Stikkord for vårt arbeid er - infrastruktur for lading av tungbil, krav til forsyningssikkerhet og gode incentiver til transportører som investerer i nullutslipp/lavutslippskjøretøy. Transport står for 30% av utslippene og politisk målsetting er at utslipp skal reduseres med 50 prosent innen 2030.

Forbundet har i perioden jobbet for å stoppe sosial dumping i transportbransjen. Dette omfatter bl.a. Turbuss, lastebil, varebil, taxi og budvirksomhet med sykkel. Arbeidet har skjedd gjennom politisk påvirkning alene og sammen med andre forbund og relevante organisasjoner. Vi har bl.a. bidratt til at vi nå har fått en egen handlingsplan mot sosial dumping i transportbransjen. Handlingsplanene inneholder mange gode tiltak, men den forutsetter at kontrollmyndighetene får tilført de nødvendige ressurser som trengs både materielt, økonomisk og i forhold til bemanning. Dette gjør vi til viktige punkter når vi sender inn våre innspill til Statsbudsjettet.

Gjennom vår deltagelse i treparts bransjeprogram har vi fått fremmet mange tiltak, som eksempel kan nevnes eget transportørregister, krav til løyve for varebil og innføring av HMS kort for varebil. I tillegg har vi fremmet våre synspunkter i forbindelse med Statsbudsjettet og Nasjonal Transportplan samt Tiltaksplan for trafikkisikkerhet.

Fellesforbundet har jobbet mye med å få norske myndigheter til å sette klare begrensninger på begrepet "midlertidig" hva angår kabotasjeregler for buss. Slik bestemmelsene er i dag legger dette et utilbørlig press på norsk turbussnæring og det foregår sosial dumping av utenlandske turbussjåførere som dessverre ikke får den allmenngjorte lønnen som de har krav på. Dette skyldes bl.a. at Arbeidstilsynet ikke har de nødvendige ressurser til å gjennomføre kontroller.

LOs samferdselspolitiske utvalg er et samarbeidsorgan for LO-forbund som organiserer ansatte i samferdselssektoren. Utvalget koordinerer og følger opp LOs samferdselspolitiske arbeid overfor norske myndigheter, næringsliv og organisasjoner. I forbindelse med Nasjonal transportplan (NTP) jobbes det på to hovedområder. Vurderinger av de konkrete prosjekter som foreslås, og NTP som et overordnet arbeidsdokument. NTP har over tid blitt et svært omfattende dokument med et tidsperspektiv på 6 + 6 år. Dette har slik vi ser det, gjort at NTP har blitt mer en ønskeliste enn et planleggingsdokument. Vi arbeider aktivt sammen med LO for å prøve å endre dette slik at NTP får en struktur bedre tilpasset dagens situasjon der endringene kommer raskt.

Store deler av regelverket som regulerer transportsektoren kommer som direktiver og forordninger fra EU via EØS avtalen. Vår mulighet til å påvirke innholdet i disse lovene/avtalene skjer både via kontakt med norske myndigheter og gjennom vår deltagelse i relevante europeiske organisasjoner som Nordisk Transportarbeiderføderasjon (NTF) og Europeisk Transportarbeiderføderasjon (ETF). Et positivt eksempel som kan nevnes er EUs mobilitetspakke der Fellesforbundet, gjennom samarbeid både med norske myndigheter, NTF og ETF, fikk til et relativt bra resultat. I mere negativ retning kan det nevnes liberaliseringa av taxibransjen der Fellesforbundet ikke nådde frem i forhold til EØS avtalen og dens overvåkningsorgan (EFTA), samt den daværende Solbergregjeringen.

Klima og miljøpolitikk

Høsten 2021 ble Fellesforbundets klimaplan «klimaløsere» lansert. Den tar for seg status og veien videre for forbundets bransjer. Denne planen er viktig fordi klimaløsningene som samfunnet peker på i stor grad omfatter forbundets bransjer. Hver eneste dag bidrar Fellesforbundets medlemmer til at industri og næringsliv utvikler seg i mer bærekraftig retning, med et lavere miljø- og klimaavtrykk. Det handler om ny teknologi som tas i bruk, endringer i hvordan arbeidet utføres, hvilke produkter og innsats-faktorer som benyttes, transportløsninger, energibesparing, gjenbruk og avfallshåndtering – og mye mer. Denne planen er viktig fordi klimaløsningene som samfunnet peker på i stor grad omfatter Fellesforbundets bransjer. Forbundet har i 2022 profilert og argumentert for klimaplanen internt i forbundet, LO-familien og i ulike partsfora som vil er representerte i.

Vi har i hele perioden vært involvert i høringsinstanser om klimaomstillingen. Fellesforbundet har over tid vært aktive med å spille inn forslag på tiltak og virkemidler for hvordan industrien raskere kan nå klimamål. I alle våre høringssvar har Fellesforbundet vektlagt at klimaomstillingen må være rettferdig. Reelt partssamarbeid og medvirkning i omstillingsprosesser er en forutsetning for å få oppslutning om nødvendige endringer. Velferdsstatens sikkerhetsnett, bedriftsdemokrati og Hovedavtalens bestemmelser gir tryggere rammer for dette. Det er når samfunnet og bedriftene drar i samme retning at vi kan få til de gode resultatene. Slik legger vi grunnlaget for et bærekraftig og rettferdig lavutslippssamfunn, med gode arbeidsplasser for alle.

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 i flere høringer i Stortinget tatt opp behovet for at ordningene må spille på lag med forholdene i arbeidslivet, slik at de stimulerer til kvalitet og seriøsitet.

Fellesforbundet deltok i 2019 i LOs delegasjon under FNs klimaforhandlinger COP25 i

Madrid. Et viktig formål med fagbevegelsens deltakelse var å følge med på framdriften i forhandlingene på de sakfelt som berører de krav fagbevegelsen har. I 2015 i Paris vant ITUC gjennom med et svært viktig krav: Just Transition – rettferdig omstilling – som ble omtalt i forordet til Parisavtalen, og er ett av områdene som skal gjennomsyre landenes oppfølging av avtalen. Det er avgjørende for fagbevegelsen at dette blir mer enn fagre ord, og at det følges opp i praktisk politikk.

Forbundet har prioriterte arbeidet med karbonfangst- og lagring (CCS) som et av våre viktigste industri- og klimapolitiske tiltak. Denne innsatsen ble kronet med gjennomslag da det i forbindelse med statsbudsjettet for 2021 ble besluttet å etablere infrastruktur for lagring av karbon med prosjektet «Northern Lights», samt fangst på Norcems fabrikk i Brevik. For å lykkes er vi avhengig av at også europeisk industri engasjerer seg og ønsker å bli med. Forbundet vil derfor fortsatt jobbe med CCS opp mot våre kolleger i Europa.

Fellesforbundet er aktivt med i Forum for miljøteknologi (FFM). FFM er en medlemsorganisasjon med en rekke av landets største bedrifter innen prosessindustri, maritim næring, byggenæringen, energiproduksjon og papirindustrien som medlemmer. FFM arbeider for å virkeliggjøre medlemsbedriftenes miljøteknologiprojekter. FFM's ambisjon er at norske bedrifter skal bli verdensledende innen utvikling og bruk av miljøteknologi. Realiseringen av denne ambisjonen må skje i partnerskap med det offentlige. Forumet arbeidet særlig opp mot Enova og regjeringen for å bidra til at virkemiddelapparatet i større grad kan støtte opp om utslippskutt i industrien.

Å løfte opp arbeidstakerperspektivet i klimaarbeidet har vært viktig i vårt arbeid i Forum for miljøteknologi. 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, nye produkter og produksjonsmåter. Støre regjeringen skrudde opp Norges klimaambisjoner etter valgseieren i 2021. Norge forsterket sin klimaforpliktelse til FN ved å forplikte landet til å kutte norske utslipp med 55% sammenlignet med 1990.

Utdanning og fagopplæring

Grunnutdanningen - fag- og yrkesopplæringen

Fellesforbundet har jobbet aktivt med den såkalte *Fullføringsreformen* som ble vedtatt av Stortinget i 2021. Denne bygger i stor grad på NOU 2019: 25 *Med rett til å mestre – Struktur og innhold i videregående opplæring* («Lied-utvalget»). Dette utvalget har hatt som mål å sørge for at flere unge og voksne fullfører videregående opplæring til yrkeskompetanse eller studiekompetanse. Parallelt med dette arbeidet er også opplæringsloven blitt gjennomgått. Utkast til ny opplæringslov ble publisert i mars 2023. Denne gir blant annet en utvidet rett til videregående opplæring til sluttkompetanse.

Gjennom de faglige rådene har Fellesforbundet også jobbet mye med gjennomgangen av de yrkesfaglige læreplanene i Vg1, Vg2 og Vg3 (*Fagfornyelsen*), vedtatt i henholdsvis 2020, 2021 og 2022.

Etter- og videreutdanning

Fellesforbundet har i perioden jobbet aktivt med å få på plass flere EVU-tilbud for fagarbeidere. Dette har skjedd i to spor. Det ene har handlet om å sikre en bedre rett til etterutdanning for den enkelte, uten tap av inntekt, gjennom forhandlinger. Det andre sporet har handlet om å utvikle flere relevante tilbud innen voksenopplæringen og

fagskolene, gjennom Bransjeprogrammene og Industrifagskolen. I 2022 var EVU prioritert område i forbundet, og vi etablerte en egen ressursgruppe for våre regioner for deling av beste praksis og økt engasjement lokalt knyttet til etterutdanning på bedriftene.

Fellesforbundet har deltatt aktivt i de partssammensatte bransjeprogrammene som administrerer utvikling og gjennomføring av etter- og videreutdanningstilbud. I 2022 var forbundet representert i følgende bransjeprogram:

- Industri og byggenæringen
- Maritim sektor
- Olje- og gassnæringen
- Gartneri og skogbruk (grønn sektor)
- Gjenvinning og resirkulering
- Reiseliv

Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse (HK-direktoratet) lyste ut midler i to runder. Partenes programområdestyre lager retningslinjer for utlysningene. Bedrifter samarbeider med utdanningstilbyder med å utvikle og gjennomføre tilbud. Tillitsvalgte involveres hele veien. Det ble utviklet tilbud både innen voksenopplæringen (særlig gjennom AOF) samt fagskolene. Fellesforbundet er også aktivt involvert i Industrifagskolen som disponerer statlige midler gjennom HK-direktoratet til EVU på fagskolene. Gjennom bransjeprogrammene er det utviklet et eget konsept for kompetansebehov i batteriindustrien – Batterifagskolen, åpnet i Mo i Rana i januar 2023.

I 2022-2023 har Fellesforbundet vært del av en egen arbeidsgruppe, nedsatt av Kunnskapsdepartementet, sammen med Norsk Industri, for å kartlegge og definere kompetansebehovet i industrien, med vekt på etterutdanning. I denne forbindelse engasjerte vi også Fafo til å utrede EVU i Sverige og Danmark, et arbeid som ferdigstilles i 2023.

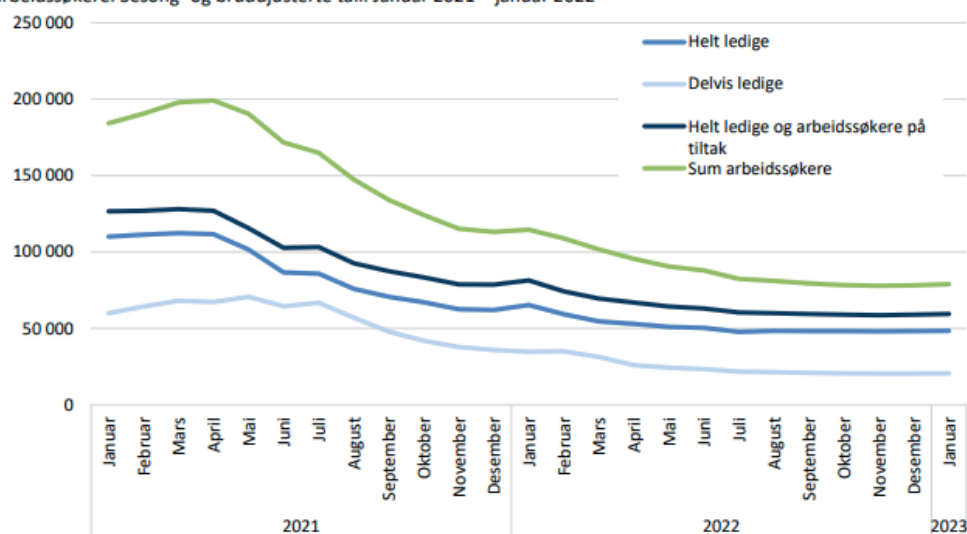
Arbeidsmarked og velferdspolitik

Arbeidsmarkedet

Landsmøteperioden har vært preget av Koronapandemien. Da Norge stengte ned i mars 2020, steg ledigheten raskt samtidig som mange ble permitterte. Under pandemien jobbet Fellesforbundet hardt for å tilpasse ytelsene til behovene. Som eksempler kan nevnes økt nivå på dagpengene, feriepengetillegg og mulighet til å ta utdanning mens man mottar dagpenger.

Etter som pandemien gradvis har sluppet taket og samfunnet har åpnet opp igjen, har ledigheten gått ned og holdt seg på et lavt nivå. I desember 2022 utgjorde antall helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak hos NAV 79 700 personer, som tilsvarte 2,7 pst av arbeidsstyrken.

Figur 1. Antall personer registrert som helt arbeidsledige, delvis arbeidsledige, bruttoledighet og summen av arbeidssøkere. Sesong- og bruddjusterte tall. Januar 2021 – januar 2022



Kilde: NAV

Tiltaksplasser

Under pandemien økte bevilgningene til arbeidsmarkedstiltak. Men tiltaksbevilgningen for arbeidssøkere ble redusert fra 2021 til 2022 og ytterligere redusert ved behandlingen av revidert nasjonalbudsjett for 2022. Beregningsteknisk tilsvarte bevilgningene for 2023 om lag 55 500 plasser til arbeidssøkere og om lag 12 550 tiltaksplasser i varig tilrettelagt arbeid.

Fellesforbundet argumenterte mot reduksjonen i bevilgningene til arbeidsmarkedstiltak og har for budsjettet 2024 bedt om en kraftig økning i antall VTA-plasser. Regjeringen mener at færre har behov for tiltak med dagens situasjon på arbeidsmarkedet. Dette er Fellesforbundet bare delvis enig i. For de menneskene som befinner seg lengst fra arbeidsmarkedet, har konjunktorene liten betydning for muligheten til å få seg arbeid uten bistand fra NAV.

Med virkning fra 1. januar 2023 erstattes den nåværende permisjonsordningen for deltakere i VTA i forhåndsgodkjente virksomheter, med en ny ordning med hospitering hvor arbeid i forhåndsgodkjent virksomhet kan suppleres med hospitering i ordinære virksomheter. I den nye ordningen forutsettes det at den forhåndsgodkjente virksomheten følger opp deltakeren.

Regjeringen har foreslått å innføre en ny ungdomsgaranti som skal sikre utsatte unge som trenger hjelp til å komme i arbeid, tidlig innsats og tett oppfølging så lenge det er nødvendig. De foreslår også å igangsette forsøk med tettere oppfølging av deltakere i varig tilrettelagt arbeid (VTA) i ordinært arbeidsliv. Fellesforbundet vil følge opp arbeidet.

Arbeidsavklaringspenger

Det er skjedd flere endringer i regelverket for arbeidsavklaringspenger de siste årene. Regjeringen Solberg innførte i 2018 en karenperiode på 52 uker før det er mulig å søke om arbeidsavklaringspenger på nytt for de som har gått ut maksimal stønadsperiode på tre år. Denne karenperioden er nå opphevet.

Det er også gjort endringer i bestemmelsene om varigheten for ytelsen. For de som har gått ut stønadsperioden på tre år er det mulig å søke om ny periode på to år dersom de oppfyller inngangsvilkårene for ytelsen. Det kan innvilges en ny periode dersom det har tatt lang tid å få behandling innenfor helsevesenet, eller dersom vedkommende ser ut til å komme i arbeid innen kort tid. Det er også innført økt barnetillegg på AAP.

I statsbudsjettet for 2023 foreslo regjeringen et avgrenset forsøk med arbeidsorientert uføretrygd for uføre under 30 år, som en del av en aktivitetsreform for nye mottakere av arbeidsavklaringspenger og uføretrygd. Partene vil bli invitert med i arbeidet med å utforme forsøket.

Permitteringer og dagpenger

For å styrke arbeidstakeres inntektssikring under koronapandemien, og for å redusere bedriftenes kostnader, ble det innført en rekke midlertidige endringer i dagpenge- og permitteringsregelverket i 2020. Det ble også innført en ny midlertidig lønnskompensasjonsordning for dag tre til 20 i permitteringsperioden. Inngangsvilkår og varighet i dagpenge- og permitteringsregelverket er nå tilbake slik det var før pandemien. Det gjelder også reglene for arbeidsgivers lønnspliktperiode ved permittering.

I statsbudsjettet for 2023 foreslo regjeringen å endre reglene for opptjening av dagpenger ved å avvikle lang opptjeningsperiode. Da ville bare kort periode bli lagt til grunn for beregningen av dagpenger. Dette forslaget fikk ikke gjennomslag i budsjettforhandlingene. Det er dermed fremdeles mulighet for å legge lang opptjeningsperiode til grunn.

Fra 1. januar 2023 gis barnetillegg til begge foreldre som forsørger barn og mottar dagpenger. Tidligere fikk bare en av foreldrene barnetillegg, selv om begge foreldrene mottok dagpenger. I tillegg økes satsen på barnetillegget.

Fra og med ferieåret 2023 gjeninnføres rett til ferietillegg på 9,5 prosent for medlemmer som har mottatt dagpenger i mer enn åtte uker i opptjeningsåret. Som følge av at det innføres et ferietillegg for dagpengemottakere, blir det også gjeninnført en tilsvarende rett til et ferietillegg i sykepengeordningen for dem som har mottatt sykepenger på grunnlag av dagpenger.

Sluttvederlag

Sluttvederlagsordningen ble avsluttet etter enighet i tariffoppgjøret 2018 og sliterordningen ble etablert. Det ble startet både søknadsbehandling og utbetaling i løpet av 2019. Slitertillegget er for dem som starter uttak av AFP ved 62, 63 eller 64 år, og som ikke har arbeidsinntekt ved siden av. Ytelsen gis kun til arbeidstakere som har hatt gjennomsnittsinntekt under 7,1 G de siste tre årene før mottak av ytelsen. Det er innvilget 2065 slitertillegg i årene 2019-2022.

Pensjon

I landsmøteperioden er det gjennomført lovendringer i tråd med flere av Fellesforbundets krav. Egen pensjonskonto kom på plass 1. februar 2021, fra da kunne alle som jobber i private bedrifter med innskuddspensjon selv bestemme hvor de vil ha sin egen pensjonskonto, og samle alle pensjonskapitalbevis fra tidligere arbeidsforhold. Kravet til 12 måneders ansettelse for å få med seg sin pensjonsopptjening oppheves i forbindelse med innføring av egen pensjonskonto.

Første januar 2022 ble reglene om tjenstepensjoner endret, og tjenstepensjon fra første krone og første dag ble innført. Dette er noe Fellesforbundet har jobbet for i lengre tid. Nå kan ikke lengre bedrifter unnlate å betale inn på tjenstepensjonsordninger fra første krone.

Dette vil ha stor betydning for mange og spesielt for lavtlønnede og deltidsansatte som nå får en betydelig forbedring i sine tjenstepensjoner. Regelendringene fører til opptjeningsrettigheter som er mer i tråd med opptjeningsregler i folketrygden. Alle ansatte over 13 år skal fra 2022 meldes inn i bedriftenes pensjonsordning, og det er ikke lenger mulig å holde ansatte med under 20% stilling utenfor ordningene. Det er tilstrekkelig å komme over rapporteringspliktig lønn (kr. 1000,-).

I forbindelse med innføring av tjenstepensjon fra første krone, tok Fellesforbundet opp med regjeringen om VTA ansattes rett til tjenstepensjon. Og har nå fått gjennomslag for at regelendringene skal medføre at uføre som er ansatt i VTA bedrifter også skal omfattes av tjenstepensjonsordningene.

En del bedrifter som har hatt sparing over minimum OTP har valgt å justere sparesatsen ned i pensjonsordningene for å kompensere for kostnadsøkningen de ville hatt som følge av regelendringene. Det er likevel en del av klubber som har klart å få gjennomslag for forbedringer i sine tjenstepensjoner i lokale forhandlinger, og som dermed også sikrer sine ordninger bedre mot endringer.

I juni 2022 leverte pensjonsutvalget sin NOU; Et forbedret pensjonssystem. Utvalget ble nedsatt av Solberg regjeringen, og skulle evaluere pensjonsreformen fra 2011, og vurdere justeringer for å sikre økonomisk og sosial bærekraft. Utvalget konkluderer med at pensjonsreformen var nødvendig, og at behovet for reformen ikke har blitt noe mindre. De ser likevel behovet for noen justeringer, og lanserer tre forslag til endringer:

- Økte aldersgrenser for pensjon i tråd med økningen i levealder.'
- Økt opptjening av alderspensjon for uføre.
- Gunstigere regulering av minsteytelsene. Skal følge lønnsutvikling.

Fellesforbundet har jobbet for at LO krever at det utredes en sliterordning i folketrygden før man kan akseptere en økning i nedre aldersgrenser, og har påpekt at målet om at arbeidstakere skal stå lenger i jobb før uttak av alderspensjon betinger bedre tilrettelegging for eldre arbeidstakere. Fellesforbundet vil jobbe med å følge opp prosessen.

Det er avholdt flere kurs og innledninger om pensjon, for avdelinger og klubber.

AFP

I tariffoppgjøret 2018 ble det enighet om en protokoll med målsettinger for en reformert AFP i privat sektor. I uravstemningen som ble forelagt medlemmene er det lagt til grunn at medlemmene skulle kunne ta stilling til en reformert AFP ordning før mellomoppgjøret i 2019. Utredningsarbeidet tok lengre tid, både på grunn av kompleksiteten, og pandemien, og en endelig utredning ble først fremlagt i mai 2021.

Utredningen viser en modell for reformert AFP, med to forskjellige beregningsmåter. En premienøytral variant hvor ytelsen må reduseres for å holde bedriftenes kostnader på dagens nivå, og en sats/ ytelsesnøytral variant hvor premiene må økes for å sikre

tilnærmet like ytelser ved "full opptjening". Andre vesentlige utfordringer i utredningen, er NHO sin forutsetning om risikodeling.

Fellesforbundet utarbeidet et debatthefte med eksempler på mulige utfall av en satsnøytral modell. Debatten som fulgte i organisasjonen, viste at det er stor usikkerhet om modellen for reformert AFP vil ivareta våre hensyn og at det ikke var ønskelig å bringe utredningen av reformert AFP inn i tariffoppgjøret 2022.

Organisasjonsarbeidet

Forbundets avdelinger

I landsmøteperioden er antall avdelinger økt med 11, fra 74 ved inngangen av 2019 til 85 ved utgangen av 2022. Ved sammenslåingen med Norsk Transportarbeiderforbund 1. juni 2019 fikk forbundet 16 nye avdelinger.

Tabell 7.1 Antall avdelinger fordelt etter fylke

Fylke	4. kvartal 2018	4. kvartal 2022	Endring
Viken	15	17	2
Oslo	6	8	2
Innlandet	8	9	1
Vestfold og Telemark	5	5	0
Agder	7	7	0
Rogaland	7	7	0
Vestland	8	9	1
Møre og Romsdal	3	5	2
Trøndelag	12	13	1
Nordland	2	4	2
Troms og Finnmark	1	1	0
I alt	74	85	11

Medlemsutvikling

Ved sammenslutningen med Norsk Transportarbeiderforbund 1. juni 2019 ble det overført totalt 19 947 medlemmer. Av disse var det 15 131 yrkesaktive og 4 816 fritatte medlemmer.

Tabell 7.2 Medlemmer fordelt etter fylke

Fylke	Totalt			Yrkesaktive			Ikke yrkesaktive		
	1.1.2019	1.1.2023	Endr.	1.1.2019	1.1.2023	Endr.	1.1.2019	1.1.2023	Endr.
Viken	21 815	21 400	-415	13 473	13 386	-87	8 342	8 014	-328
Oslo/Akershus	15 451	19 927	4 476	10 558	14 677	4 119	4 893	5 250	357
Innlandet	14 488	16 320	1 832	9 299	10 784	1 485	5 189	5 536	347
Vestfold og Telemark	12 506	13 640	1 134	8 409	9 617	1 208	4 097	4 023	-74
Agder	6 963	8 237	1 274	4 707	5 696	989	2 256	2 541	285
Rogaland	14 141	17 081	2 940	10 556	13 360	2 804	3 585	3 721	136

Vestland	18 366	21 811	3 445	13 952	16 914	2 962	4 414	4 897	483
Møre og Romsdal	8 754	9 945	1 191	6 353	7 189	836	2 401	2 756	355
Trøndelag	17 263	20 857	3 594	13 261	16 227	2 966	4 002	4 630	628
Nordland	9 008	11 305	2 297	6 600	8 401	1 801	2 408	2 904	496
Troms/Finnmark	3 836	4 146	310	3 111	3 418	307	725	728	3
Totalt	142 591	164 669	22 078	100 279	119 669	19 390	42 312	45 000	2 688

Overenskomstene

Det har vært økning på 2,5 prosent i antall medlemmer som er dekket av en tariffavtale. Overenskomstene fra Norsk Transportarbeiderforbund var totalt på 11 936 medlemmer i 2019 og 13 104 ved utgangen av 2022.

Det er Grossistoverenskomsten, Industriooverenskomsten og Havbruksoverenskomsten som i antall medlemmer har økt mest. Fellesoverenskomsten for byggfag og Riksavtalen/Landsoverenskomsten har i samme periode hatt den største nedgangen i antall medlemmer.

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

Landsomfattende overenskomst	1.1.2019	1.1.2023	Antall	Prosent
Industriooverenskomsten:	30 319	30 471	152	0,5
-VO	29 040	29 352	312	1,1
-Teko	991	816	-175	-17,7
-Teknologi- og data	288	303	15	5,2
Industriooverenskomsten Virke:	0	333	333	100
-VO	0	276	276	100
-Teko	0	54	54	100
-Teknologi- og data	0	3	3	100
Industriooverenskomsten totalt	30 319	30 804	818	2,7
Fellesoverenskomsten for byggfag NHO	18 367	17 357	-1 010	-5,5
Fellesoverenskomsten for byggfag Virke	0	254	254	100
Fellesoverenskomsten for byggfag totalt	18 367	17 611	-756	-4,1
Riksavtalen NHO	7 226	6 723	-503	-7,0
Landsoverenskomsten Virke	462	571	109	23,6
Hotell og restaurant totalt	7 688	7 294	-394	-5,1
Biloverenskomsten NHO	6 512	6 821	309	4,7
Biloverenskomsten Virke	0	196	196	100
Biloverenskomsten totalt	6 512	7 017	505	7,8
Overenskomsten for byggeindustrien	6 289	6 507	218	3,5
Grossistoverenskomsten Virke	2 842	3 778	936	32,9
Bussbransjeavtalen NHO	3 547	3 194	-353	-10,0
Havbruksoverenskomsten	1 999	2 868	869	43,5
Flyoverenskomsten	2 014	1 975	-39	-1,9
Fellesoverenskomsten for treforedlingsind	1 685	1 568	-117	-6,9
Logistikk, havn og speditøroverenskomsten	1 334	1 449	115	8,6

Landsomfattende overenskomst	1.1.2019	1.1.2023	Antall	Prosent
AIB overenskomsten	889	1 214	325	36,6
Verkstedoverenskomsten for Forsvaret	1 047	1 020	-27	-2,6
Godsavtalen NLF	863	994	131	15,2
Bussbransjeavtalen Spekter	682	934	252	37,0
VTA-overenskomsten	761	708	-53	-7,0
Avisbudavtalen NHO	763	660	-103	-13,5
Aviser og avispakkerier	637	547	-90	-14,1
Overenskomst for Trykkerier	564	528	-36	-6,4
Miljøbedrifter i Norge NHO	339	515	176	51,9
Transportselskaper i Norge NHO	321	424	103	32,1
Grossistavtalen NHO	357	384	27	7,6
Overenskomst for Kartonasjefabrikker	366	318	-48	-13,1
Glassoverenskomsten	336	308	-28	-8,3
Overenskomst for asfaltarbeid	219	195	-24	-11,0
Overenskomsten for miljøvirksomheter	227	185	-42	-18,5
Steinindustrioverenskomsten	181	175	-6	-3,3
Overenskomsten for jordbruks- og gartneri	172	153	-19	-11,0
Landforpleiningsavtalen	89	132	43	48,3
Taxioverenskomsten NTF	208	121	-87	-41,8
Overenskomst for Bokbinderier	85	118	33	38,8
Naturbruksoverenskomsten	129	112	-17	-13,2
Transportselskaper i Norge Virke	0	73	73	100
Oljeavtalen NHO	55	52	-3	-5,5
Overenskomst for Serigrafiske bedrifter	60	43	-17	-28,3
Overenskomsten for bilutleie-NHO	29	37	8	27,6
Kranoverenskomsten Virke	39	17	-22	-56,4
Konkurransettsatte bedrifter KS	0	12	12	100
Tannteknikeroverenskomsten	5	7	2	40,0
Bilutleieoverenskomsten-VIRKE	3	0	-3	100
Foodora	0	174	174	100
Wallboardoverenskomsten	92	98	6	6,5
LKAB-overenskomsten	80	89	9	11,3
Hengeavtaler med andre LO-forbund	50	81	31	62,0
Grossist - Felleskjøpet Agri	194	40	-154	-79,4
Norlandia Care AS	21	20	-1	-4,8
Havbruksoverenskomsten/Veso A/S	13	14	1	7,7
Sandtakoverenskomsten	9	9	0	0,0
Inselo-overenskomsten	0	9	9	100,0
Myntoverenskomsten	8	8	0	0,0
Torvindustri	7	8	1	14,3
Norsk Folkemuseum, Bygdø Kongsgård	5	6	1	20,0
Andøytorg	7	5	-2	-28,6
Hovedtariffavtalen KS	5	4	-1	-20,0

Landsomfattende overenskomst	1.1.2019	1.1.2023	Antall	Prosent
Reingjetere	4	4	0	0,0
Avisbudoverenskomsten Virke	56	0	-56	-100
Coop Transport Samfo	22	0	-22	-100
Bring Linehaul	7	0	-7	-100
Norodden A/L	6	0	-6	-100
Oljeoverenskomsten Virke	3	0	-3	-100
Totalt	92 611	94 953	2 342	2,5

Organisasjonsbygging og rekruttering

Særskilte organiseringsprosjekter

Fellesforbundet har i perioden hatt en rekke målretta organiseringsoffensiver mot enkelte konserner/bedrifter/bransjer. Målsetningene har variert i disse prosjektene, men det overordna er at det ikke er reine verveprosjekter, men handler vel så mye om å få på plass en klubb og tillitsvalgte som fungerer og makter å engasjere medlemmene i fagforeningsarbeidet. Det handler om å bygge sterkere felleskap på arbeidsplassen. Det har vært kjørt organiseringsprosjekter på disse stedene i landsmøteperioden:

- Havbruk (Lerøy)
- Riksavtalen (Choice Hotels, ISS kantiner)
- Fellesoverenskomsten for byggfag (GK rør og GK ventilasjon)
- Grossistoverenskomsten (ASKO og BAMA)
- Gods (Norlog)
- Overenskomsten for byggindustrien (Mestergruppen)
- Logistikk (PostNord)
- Overenskomsten for trykkerier og grafiske bedrifter (reklamebyråer i Oslo)

I tillegg har forbundet vært involvert i mindre offensiver mot enkeltbedrifter.

Forbundet begynner nå å ha en god metodikk for hvordan vi skal jobbe mot konkrete bedrifter og konserner. Noen av hovedpunktene er god kartlegging i forkant, klare målsetninger satt i samarbeid med tillitsvalgte i bedriften og tiltak som kan involvere så mange som mulig i bedriften.

Sammenslåing av NTF og Fellesforbundet

1. juni 2019 ble Norsk Transportarbeiderforbund en del av Fellesforbundet. Både før og etter sammenslåingen ble det gjort et betydelig arbeid for at NTF sine organisasjonsledd, tillitsvalgte og medlemmer skulle føle seg velkommen i den nye organisasjonen, og så raskt som mulig fungere etter de rutiner og planer som man ble enige om ved sammenslåingen.

Det ble bla. arrangert egen konferanse for transportavdelingene og iverksatt andre tiltak. Kampanjen "Flere faste jobber – mindre innleie"

I forbindelse med innstramming av regelverket rundt innleie av arbeidskraft fra 1. januar 2019 satt Fellesforbundet i gang en stor kampanje for å få implementert de nye reglene rundt omkring på arbeidsplassene. Kampanjen startet opp høsten 2018. Fra oktober 2018 hadde forbundet egen kampanjeleder på full tid. Det var også egne dedikerte innleieansvarlige ved alle regionskontor. Dette hadde stor betydning for kampanjens organisatoriske og politiske gjennomslag. Det ble laget kursopplegg og materiell som var ferdig distribuert før offisiell kampanjestart 15. januar. Kampanjen hadde fire

målgrupper; ansatte og tillitsvalgte i bedrifter med tariffavtale, ansatte i bemanningsbyrå og ansatte i bedrifter uten tariffavtale. Samtidig ble det gjennomført en kampanje for å sikre håndheving av de nye reisebestemmelsene i Industriooverenskomsten VO-delen. Hovedmålet i kampanjen var at det skjer noe ute på arbeidsplassene.

For å skape engasjement blant medlemmer og andre, var det viktig at forbundet var godt synlig, også i sosiale medier. Det ble gjennomført markeringer av viktige "punkter" underveis i kampanjen. Det var med å støtte opp rundt det arbeidet de tillitsvalgte gjorde i sine bedrifter. Aktiviteten de tillitsvalgte skapte ute i miljøene, synligheten på sosiale medier, tradisjonelle medier og framgang juridisk/politisk opp mot arbeidsgiverorganisasjoner gjorde at vi klarte å skape aktivitet i klubbene våre. Vårt budskap om en strengere arbeidslivspolitikkk nådde også ikke-tarifferte bedrifter, noe som har gjort det lettere for oss å organisere disse.

Dette gjorde at kampanjen fungerte:

- Godt slagord, og riktig sak
- God forankring av kampanjen i hele organisasjonen før kampanjestart
- Juridiske avklaringer i forkant og underveis i kampanjen
- Avklart saksprosedyre med maler og huskelister
- Ferdig rammeprogram og presentasjoner til kurs
- Samarbeid mellom kampanjen sentralt – innleieansvarlig i regionene
- Synlighet og aktivitet i sosiale medier og nasjonale medier som støtte til lokal aktivitet
- Sentral kampanjegruppe for forankring og informasjonsutveksling.
- Rolleavklaring i forkant (hvem gjør hva)
- Nok økonomiske ressurser

Opplæring i organiseringsteori og metodikk

Fellesforbundet har i hele landsmøteperioden arrangert kurs i organisering for de som jobber mye med dette i de lokale avdelingene. Det har også vært gjennomført et kurs om organisering for avdelingsledere, og to kurs for ansatte i forbundets administrasjon. Disse kursene har bidratt til at en stadig større del av organisasjonen har en forståelse av hva som ligger i begrepet «organisering», og praktisk vises det gjennom en stadig større og bedre innsats for å få på plass tariffavtaler og bygge sterkere klubber som engasjere og inkluderer medlemmene ute på arbeidsplassene.

Medlemsorganisering – beholde medlemmer lengre og bygge tilhørighet

Fellesforbundet har over tid blitt et forbund som er veldig gode på å organisere nye medlemmer – vi er ikke så gode til å beholde dem. Det ser vi hvert år når vi, på tross av massiv ny-organisering, bare har en svak økning i medlemstall. Derfor ble det startet to-årige prosjekt for å se om vi kan gjøre noe med dette i oktober 2022.

Gjennomstrømning

Fellesforbundet har i hele perioden arbeidet for å få redusert antall strøkne og utmeldte medlemmer. Det har vært søkelys 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 per år

	2019	2020	2021	2022
Hovedmedlemmer	19 571	19 452	17 243	22 057

Lærlinger	1 209	1 833	1 088	2 152
Studenter	632	649	644	655
Elever	701	407	265	550
Sum nye medlemmer per 31.12	22 113	22 341	19 240	25 414
Sum utmeldte medlemmer per 31.12	20 230	22 073	22 178	22 486
Totalt netto medlemmer per 31.12	1 883	268	-2 938	2 928

Forbundets medlems- og tillitsvalgtsopplæring

Den totale medlems- og tillitsvalgtsopplæringen hadde en markant nedgang i 2020 og 2021 grunnet pandemien. I 2022 hadde aktivitetsnivået stabilisert seg.

Tabell 7.5 Antall kursdeltakere, fordelt etter kurstype eller arrangør

Kurstype/arrangør	År			
	2019	2020	2021	2022
Sentrale kurs og konferanser	464	44	218	355
Lokale kurs og konferanser	4 410	2 434	2 454	3 753
MoTo	146	105	195	220
Toppskolering	92	88	70	98
I alt	5 112	2 671	2 937	4 426

OU-midler

Det har i hele landsmøteperioden vært jobbet aktivt for å bidra til at en større andel av OU-midlene i privat sektor skal tilfalle medlems- og tillitsvalgtsopplæring.

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

Kurstype/arrangør	År			
	2019	2020	2021	2022
Sentrale kurs og konferanser	3 510 250	545 273	1 833 799	2 952 419
Lokale kurs og konferanser	27 722 579	13 752 740	20 156 382	36 026 184
Toppskolering	4 377 460	2 545 855	3 279 305	6 011 272
Utvikling og annet	292 034	3 385 053	1 154 839	880 552
I alt	35 902 323	28 156 244	26 424 325	45 343 612

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 samling for de som har ansvaret for tillitsvalgtsopplæringen i avdelingene. Det har også vært gjennomført tema konferanser på aktuelle problemstillinger, dette er alt fra næringspolitikk, 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.

Toppskolering og MoTo

Det har i perioden vært prioritert deltakelse på ulike fellestiltak i regi av studieforbundet AOF. AOFs tilbud gjennom MoTo er styrket og i større grad målrettet og et nyttig supplement til forbundets egne tilbud. Mange av kursene innenfor LO-skolen, arbeidsmiljø og arbeidsrett er ettertraktet blant både tillitsvalgte i bedriftene og ansatte/tillitsvalgte på heltid i forbundets avdelinger.

Digital tillitsvalgtopplæring

Fellesforbundets digitale introkurs for nye tillitsvalgte, "Veviseren", fikk et ansiktsløft i 2020. Det var da fem år siden den ble lansert, og det var høyst nødvendig. Det er bl.a. laget filmer hvor tillitsvalgte snakker om aktuelle temaer som lover og avtaler, nedbemanning, tillitsvalgttid, permitteringsregler, spørsmål rundt forhandlinger og hvordan få folk til å engasjere seg i klubben.

Det er åpnet opp for interaktivitet i form av at tillitsvalgte kunne komme med forslag til tema de ville lære mer om.

Veviseren oppleves å være nyttig supplement for tillitsvalgte. Ca. 60 % av de tillitsvalgte som får tilsendt lenke gjennomfører hele kurset, og et flertall av dem er inne i «verktøykassa» en eller flere ganger etter gjennomført kurs.

Det er i perioden utviklet digitale kurs om oppsigelser og Hovedavtalene med vekt på forhandlinger som er tilknyttet "Veviseren"

Fellesforbundet har utviklet digital velkomst for nye medlemmer som ble lansert i 2020. Målet med velkomsten, som kommer i tillegg til den fysiske utsendelsen, er å starte jobben med å bygge en tilhørighet til forbundet umiddelbart etter innmelding. I de tre årene digital velkomst har vært i bruk ser vi at ca. 60 % av de nye medlemmene åpner den. Det sendes kun ut lenke en gang – ingen purringer.

Pandemien viste tidlig at Fellesforbundets ansatte og forbundets avdelingenes tillitsvalgte og veiledere manglet kunnskap om pedagogikk og læring ved bruk av digitale plattformer.

Vi så behovet for et opplegg rundt hvordan bruke Teams til kurs og møter, samtidig å engasjere de som deltar? Målgruppen var tillitsvalgte og ansatte i avdelingene og forbundets egne ansatte. Her ble det lagt vekt på de tekniske mulighetene som ligger i å bruke Teams som læring og undervisnings plattform. Samt hvordan skape trygghet i digital undervisning.

Det ble gjennomført 16 kurs med opp mot 160 deltakere. Pluss et ekstra oppfølgingskurs for de som ønsket det spesielt. På denne deltok det over 70 stykker. I tillegg ble det laget et kompendium for kurset.

Det er i tillegg laget et kompetansehevende digitalt kurs for medlemmer i grossist og lager. Det er et eksklusivt kurs kun for medlemmer og vil ikke være tilgjengelig for ikke-medlemmer. Formålet er å tilby kurs og verdikende informasjon til våre medlemmer. Temaene her er trakassering og diskriminering, HMS og rettigheter og plikter.

Utviklingsområder

I 2022 ble kursene "Praktisk arbeid og ansvar i Fellesforbundets avdelinger" og "Kurs i saksbehandling for valgte og ansatte i avdelingene", utviklet og satt i gang.

Kurset i saksbehandling har som mål å trygge de involverte i god og forsvarlig saksbehandling på avdelingsnivå.

Kurs for avdelingsstyrer er noe som har eksistert en tid, men da med forskjellig tilnærming i de ulike regionene som har hatt slikt tilbud. Kurset har nå fått en lik utforming og veiledere fra hele landet har deltatt på opplæring i kursets innhold og metode.

Kurset er delt inn i tre moduler: 1. Avdelingens vedtektsmessige og administrative oppgaver og plikter. 2. Avdelingens økonomi. 3. Avdelingen som arbeidsgiver.

Kurset er prosessorientert og det er deltakernes egenutvikling og forståelse av rollen som styremedlem som er hovedmålet.

Kvinnenettverk

Landsmøtet i 2019 vedtok at det må arbeides videre med nettverksbygging i landsmøteperioden, og pekte spesielt på behovet for et nettverk for kvinner i mannsdominerte bransjer. Pandemien gjorde det vanskelig å sette i gang arbeidet med nettverket. Derfor ble den første tiden brukt til digitale møter for erfaringsutveksling, læring og kartlegging. Deretter har det blitt arrangert «kvinnekurs» og «Kvinnekonferanser» rundt i forskjellige regioner. Høsten 2022 ble det avholdt en nasjonal kvinnenettverkkonferanse, med deltakere fra hele landet.

Det er opprettet en Facebook gruppe som heter «Kvinnegruppen i Fellesforbundet» samt en Messenger-gruppe hvor tillitsvalgte kan dele erfaringer med hverandre og hjelpe hverandre med lov og avtaleverk.

Arbeidet med trakasserings- og diskrimineringsaker og etiske retningslinjer

For å sikre medlemmer i Fellesforbundet en bedre beskyttelse mot trakassering er opplæringen av tillitsvalgte og ansatte i Fellesforbundet styrket. Det har blitt utarbeidet saksbehandlingsrutiner og opplæringsopplegg på FTV1 og FTV4.

I forlengelsen av dette arbeidet har det blitt prioritert å synliggjøre behovet for en kulturrendring i hele organisasjonen. Fellesforbundets etiske retningslinjer har blitt synliggjort og innarbeidet i alt arbeidet vårt og det er opprettet et varslingsutvalg. Det har blitt laget varslingsplakat til bruk på kurs og konferanser i regionene og lokalt, og for bruk på sentrale kurs og konferanser. Det har også blitt utarbeidet «retningslinjer for ansvarlige på regionale og lokale kurs og konferanser» og «rutine – hendelser på kurs og konferanser i Fellesforbundets regi.»

I tillegg har forbundet fått gjennomslag i LOs fondsstyret til å gi tilskudd for å stimulere til sosiale- og kulturelle tiltak og aktiviteter for å sikre en god håndtering ved brudd på Fellesforbundets etiske retningslinjer og uønskede hendelser som kan oppstå på kurs og konferanser.

I forbindelse med dette arbeidet har det blitt avdekket et stort behov for råd, veiledning og hjelp både i regioner, avdelinger, klubber, enkeltmedlemmer, LO og andre LO forbund.

Prosjekt for bedre beskyttelse mot diskriminering og styrking av likestilling

I forlengelsen av Fellesforbundets prosjekt for å styrke arbeidet med trakasseringssaker, startet vi opp med et nytt prosjekt for å sikre medlemmene våre en bedre beskyttelse mot diskriminering og å sette tillitsvalgte i stand til å bidra til aktivt likestillingsarbeid i arbeidslivet. Dette for å sikre medlemmer i Fellesforbundet en bedre beskyttelse mot diskriminering og å sette tillitsvalgte i stand til å bidra til aktivt likestillingsarbeid i arbeidslivet. Arbeidet inkluderes i de etablerte strukturere. Prosjektet avsluttes ved årsslutt 2023.

Rik på mangfold

Fellesforbundet og Norsk Folkehjelp har inngått et samarbeid for et systematisk mangfolds- og likestillingsarbeid. Delta i nettverkssamlinger for å dele erfaringer og kunnskap med LO og forbundene. Samt styrke forbundets eget arbeid for en inkluderende og mangfoldig organisasjon.

Selvstendig næringsdrivende

Fellesforbundet hadde ved utgangen av 2022 rundt 200 medlemmer som er både frivillig og ufrivillig selvstendig næringsdrivende. Norsk Transportarbeiderforbund hadde lang tradisjon med å organisere taxi- og transportsjåførere som var selvstendig næringsdrivende. I tillegg til disse finner vi selvstendig næringsdrivende, innenfor blant annet budtjenester, reklamebyrå, grafisk design, byggebransjen og bar og restauranter. Noen av disse er ufrivillige selvstendige. LO-kongressen har tidligere vedtatt satsning på selvstendig næringsdrivende gjennom "LO selvstendig" som forbundet er en del av. LO har utviklet et egne medlemsfordeler tilpasset denne medlemsgruppen som er tilgjengeliggjort på egen nettside på LOfavør.no.

Stipend og utdanningsfond

Fellesforbundet har i perioden følgende stipend og utdanningsfond som medlemsfordel til sine medlemmer; Grafisk Stipendordning, LOs Utdanningsfond og LO Stat Utdanningsfond og Fellesforbundets stipendordning. Det er i LOs utdanningsfond de fleste medlemmene har rettigheter til å søke. I tillegg til dette gir forbundet stipendstøtte til medlemmer og barn av medlemmer som går på Arbeiderbevegelsens Folkehøgskole Ringsaker og Bømlo Folkehøgskole.

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

Tabell 7.7 viser at 4 737 av Fellesforbundets medlemmer har mottatt 51,3 mill. kr. i landsmøteperioden. Dette utgjør 49,2% av den totale summen som er utdelt i perioden, og en økning av forbundets andel på 11,4% fra forrige periode.

Helt siden koronapandemien brøt ut har det vært åpen søknadsfrist. Søknadsfristen var opprinnelig 15. mai. Det er flest søknader til helårsstudier (Fagskole).

I hele landsmøteperioden har stipendsatsene vært uforandret. Maksimal stipendsats har vært kr 13 500,- for helårsutdanning, kr 4 000,- for kortere kurs og til Praksiskandidat § 3,5 inntil kr 10 500,- per studieår. Stipendsats for støtte til AOFs lese- og skriveopplæring med datatekniske hjelpemidler er på kr 10 500,-.

Siden 2018 har forbundet sendt ut en årlig SMS til alle yrkesaktive medlemmer mellom 19 og 60 år, med informasjon om stipendordningen, dette har ført til at flere medlemmer benytter seg av medlemsfordelen.

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 %
2019	2 216	20,1	927	8,8	43,9
2020	2 210	23,8	1 085	11,8	49,7
2021	2 522	28,8	1 255	14,1	48,8
2022	2 757	31,6	1 470	16,6	52,2
Totalt	9 705	104,3	4 737	51,3	49,2

Medlemsfordeler

Forbundets kollektive forsikringer og fordelsprogram "LOfavør"

Forbundet har i perioden hatt fem kollektive forsikringer, hvorav tre er obligatoriske og inkludert i forbundskontingenten; "LOfavør Innboforsikring", "LOfavør Grunnforsikring" og "LOs Fritidulykkesforsikring".

I 2020 inngikk forbundet to nye kollektive forsikringsavtaler etter vedtak på landsmøtet i 2019. Disse avtalene faktureres det enkelte medlem direkte fra forsikringsselskapene; "LOfavør Advokatforsikring" og "LOfavør Reiseforsikring". Begge forsikringene ble innført 1. mai 2020.

Det var svært krevende å innføre to nye forsikringer i forbundet under pandemien, spesielt krevende har det vært med Advokatforsikringen hvor medlemmene aktivt måtte reservere seg dersom de ikke ønsket avtalen. Med bakgrunn i dette inngikk forbundet en særskilt avtale med HELP Forsikring om at nye medlemmer på VTA overenskomsten ikke automatisk tilsluttes forsikringen, men fikk et tidsbegrenset tilbud.

I 2021 ble reiseforsikringsavtalen med Fremtind reforhandlet og videreutviklet med en helårlig reiseforsikring for enslige (dekningen gjelder da kun det enkelte medlem). LOfavør skal understøtte LOs organisatoriske hovedmålsetning om å være den ledende arbeidstakerorganisasjonen i Norge gjennom å bidra til flere nye medlemmer og større medlemslojalitet. I tillegg til tariffavtaler, tillitsvalgte og aktive klubber er LOfavør en viktig del av LO-forbundenes medlemsfordeler.

Fellesforbundet har i landsmøteperioden vært representert med forbundssekretær Clas Delp i Fellesutvalget, som er LOfavørs øverste beslutningsorgan.

Endringer i markedet har gjort at LO-forbundene nå årlig reviderer vilkårene på LOfavør innboforsikringen, i 2021 gikk egenandelen ned fra kr. 3 000,- til kr. 2 000,-.

I perioden har det blitt lansert følgende nye medlemsfordeler i LOfavør; på pensjonssparing; "Egen pensjonskonto". Denne kom som følge av de nye lovbestemte reglene for innskuddspensjon. Produktet er siden lansering vært populært og ga i 2021 gode avkastningsresultater for sine sparekunder. Norsk Folkehjelp og Apollo har også kommet inn i fordelsprogrammet. I perioden er LOfavør Tannhelseforsikring blitt tatt ut av porteføljen.

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.

Lærlingpatruljen var en av sakene Fellesforbundet fikk gjennomslag for på LO kongressen i 2015. Patruljen ble for første gang gjennomført i 2019, og har hatt en treg start mye på grunn av pandemien. Fellesforbundet har gjennomgående hatt bra oppslutning, men med ønsker om at flere deltar på gjennomføringen av patroljene i LO regi.

Det sentrale ungdomsutvalget og ungdomssekretærene var på plass på Sundvolden hotell i mars 2020 når landet ble stengt ned. Dermed ble ikke ungdomskonferansen gjennomført som planlagt. Pandemien traff ungdomsarbeidet i hele LO hardt, også Fellesforbundet. Mange av oppgavene som faller på ungdomssekretærene og utvalgene er oppsøkende virksomhet, noe som ikke lot seg gjøre under de strengeste smittevernsreglene. Konsekvensene har vært at flere ledd ikke har fått inn nye ungdommer samtidig som de erfarne ble for gammel til å sitte på ungdomsrelaterte verv.

I etterkant av pandemien har aktiviteten i de fleste ledd tatt seg opp igjen, noen ligger på nivået de var på før koronapandemien, mens noen plasser sliter med å få opp engasjementet igjen. Vi har også under og etter pandemien sett flere ungdomsledere som har fått noe frikjøp, noe som hjelper på ungdomsarbeidet i avdelingene det gjelder.

I perioden har det ellers blitt arrangert ungdomskonferanser både fysisk og digitalt, lærlingkonferanser og ungdomskurs. Fellesforbundet har også vært representert i LO sine ungdomsutvalg både på regionsnivå og sentralt.

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.

Landsmøtet i 2019 fikk seg forelagt rapport med evaluering av ordningen. Forbundsstyret fikk av landsmøtet ansvaret for å vurdere om det er behov for å gjøre endringer av ordningen. Oppsummeringen og erfaringene som var gjort siden etableringen tilsa at det ikke var grunnlag for å gjøre noen vesentlige endringer av ordningen.

Forbundsstyret fastslo at det gjennomføres årlige separate møter med hver enkelt avdeling. Gjennom disse møtene må det avklares hvordan samarbeidet og dialogen skal være og hvilke aktiviteter ungdomssekretærene kan bidra med for å forsterke ungdomsarbeidet i avdelingen. Praksisen fra forrige landsmøteperiode med at representantskapet behandler årlig rapport om arbeidet med ordningen, er videreført.

Fagligpolitisk arbeid

Landsmøte i 2019 vedtok at vi skulle videreføre og forsterke det fagligpolitiske arbeidet og samarbeidet. Forbundet skulle engasjere i valgkampene og jobbe for at flere av våre medlemmer og tillitsvalgte fikk plass på partienes lister. Dette har vært førende for arbeidet i perioden, både ved kommune og fylkestingsvalget i 2019 og i stortingsvalget 2021. Fellesforbundet ga støtte til valgkampen til partiene Arbeiderpartiet, SV, Senterpartiet og Rødt ved begge valgene. Forbundet gjennomførte den største utviklingen på det fagligpolitiske fronten kom med valget i 2021 og regjeringsskifte som endte med et historisk stort flertall for de rødgrønne. Det resulterte i en Arbeiderpartiet-ledet regjering sammen med Senterpartiet, som har budsjettavtaler med SV på Stortinget.

Hurdalsplattformen ga betydelig gjennomslag for Fellesforbundets politikk. En viktig del av det fagligpolitiske arbeidet etter at ny regjering var på plass har handlet om å følge opp Hurdalsplattformen. Den høye inflasjonen har ført til strammere statsbudsjett, noe som krever kontinuerlig oppfølging for å sikre at gjennomslagene i Hurdalsplattformen blir fulgt opp.

Regjeringen har gjennomført følgende som har vært viktige for våre medlemmer; styrket arbeidsmiljøloven ved å fjerne den generelle adgangen til midlertidige ansettelser, strammet kraftig inn på muligheten for innleie, doblet fagforeningsfradraget, redusert egenandel i pendlerfradraget med 9 000 kroner, pensjon fra første krone, gitt feriepenger på dagpenger. Det er gjort et større arbeid med å styrke retten til heltid, og innført en ungdomsgaranti som skal sikre at alle under 30 skal få hjelp til å komme i arbeid gjennom tidlig innsats og tett oppfølging.

Innen utdanning har det blitt satset på yrkesfag gjennom økt borteboerstipend for videregående skole, mer praktisk rettet skole med styrkning av praktisk estetiske fag, flere studieplasser på fagskolen og innstramming av privatskoleloven. I tillegg er det flere sosiale ordninger som kommer medlemmer til gode. Gratis SFO for 1. og 2. klasse, lavere makspris i barnehagen, økt barnetillegg for uføre, brillestøtte til barn, økt bostøtte, billigere ferger for å nevne noe.

I slutten av landsmøteperioden har forbundet forberedt og planlagt sitt engasjement i forbindelse med kommune og fylkestingsvalget 2023.

Internasjonalt arbeid

Fellesforbundet har videreført sitt internasjonale engasjement i landsmøteperioden. Norge er en åpen økonomi i en global handel og hva som skjer internasjonalt er derfor av stor betydning for oss. Veldig mange rammevilkår besluttes politisk utenfor Norges grenser. Vi er derfor avhengig av et bredt og godt internasjonalt kontaktnettverk for å påvirke politiske prosesser internasjonalt. Utviklingen av lønns- og arbeidsvilkår i andre land vil være med å påvirke lønnsevnene til bedrifter i Norge.

Internasjonal solidaritet er en grunnverdi i arbeiderbevegelsen. Fellesforbundet har fortsatt sitt internasjonale solidaritetsarbeid i perioden og forbundet inngikk ny avtale med Norsk Folkehjelp for landsmøteperioden. Engasjementet i Sør-Afrika har fortsatt prioritet, der vi har partnere som jobber med å organisere på grasrota for å sikre grunnleggende rettigheter for de som trenger det mest.

Forbundet har tradisjon for å bidra med økonomisk støtte til bistandsorganisasjoner ved større humanitære katastrofer. I landsmøteperioden har forbundsstyret bevilget penger i forbindelse med eksplosjonen i havnene i Beirut, Libanon i 2020. Da fikk Norsk Folkehjelp kroner 100 000,-. Etter Russlands invasjon av Ukraina i 2022, bevilget først forbundsstyret kroner 45 000,- fordelt på 15 000 til et støttefond opprettet av europeisk (EBTF) og internasjonal bygningsarbeiderforeningene (BWI) som gikk videre til et lokalt ukrainsk medlemsforbund PROFBUD. I tillegg ble det avsatt 30 000 til humanitære formål, som forbundet ga til Norsk Folkehjelp som i løpet av 2022 etablerte både minerydding og støtteprogrammer til grasrotorganisasjoner i Ukraina. I desember 2022 bevilget forbundsstyret totalt 600 000 til formål i Ukraina. Disse midlene gikk til Norsk Folkehjelp (200 000), og 100 000 hver til hver av de internasjonale føderasjonene IndustriALL Global, BWI, Europeisk transportarbeiderforbund (ETF) og til det internasjonale hotell og restaurantføderasjonen IUL.

Etter tildelingen av Fotball VM 2022 til Qatar, har forbundet hatt et engasjement for å støtte kampanjer for å forbedre arbeidsforholdene til arbeidsmigranter i landet. Dette arbeidet har fulgt to spor, et internasjonalt i samarbeid med BWI og et nasjonalt for å øke bevissthet i Norge og norsk fotball om situasjonen i Qatar. Saken fikk fornyet oppmerksomhet i 2022 da stadig flere rapporter bekreftet at arbeidsforholdene til migrantarbeidere var dårlig. Press fra flere i Norge, inkludert Fellesforbundet og LO, førte til at Norges fotballforbund (NFF) har tatt en stadig mer aktiv rolle i denne kampen. Ny ledelse i NFF, økt oppmerksomhet blant norske supportere og engasjement i egne rekker har gjort at norsk fotball nå er i førersete internasjonalt for å sikre blant annet arbeidstakerrettigheter ved internasjonale arrangement. Forbundsstyret vedtok en uttalelse i mai 2022 om forbundets syn på fotball VM i Qatar.

Medlemskap i internasjonale føderasjoner

Fellesforbundet er medlem av 15 nordiske, europeiske og internasjonale bransjeføderasjoner. Disse er IndustriAll Global, IndustriAll Europa og Industriansatte i Norden (IN) for bransjene metall, energi, kjemi, papir og teko, BTI, 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. Under pandemien ble aktiviteten holdt oppe gjennom digitale møter, og digitale samarbeidsformer har etablert seg som et viktig supplement.

De nordiske føderasjonene er viktige koordineringsorgan for arbeidet på europeisk og internasjonalt nivå. Norden har lange tradisjoner for samordning, og denne samordningen betyr mye for den posisjon 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. Situasjonen i Myanmar og Ukraina har påkalt ekstra oppmerksomhet. De globale føderasjonene er 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. Det har i perioden vært jobbet med å få til en revisjon av avtalen mellom IndustriAll Global og Hydro, hittil uten hell.

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 2021 ble vår tidligere internasjonale sekretær Atle Høie valgt som generalsekretær. Forbundet deltar i en rekke arbeidsgrupper, særlig på nordisk og europeisk nivå for å holde oss 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, leder INs likestillingsgruppe og arbeidsmiljøgruppe og sitter i ledelsen i både IN og NTF.

Utviklingen på det arbeidsrettslige området i EU er svært viktig for oss. Vårt engasjement i IndustriAll Europa og EBTF har vært brukt til å fremme våre synspunkter på ulike EU-direktiver. EUs minstelønnsdirektiv var et stridstema i perioden, og særlig våre svenske og danske venner fant det vanskelig. Det var splittende i flere føderasjoner, og Norden utgjorde et mindretall.

Forbundet har gjennom BTI (byggningsinternasjonalen) vært involvert i kampen for faglige rettigheter i forbindelse med store idrettsarrangement som OL og VM i fotball. Forbundet har deltatt i BTI sine aktiviteter i Qatar.

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

Samarbeidet med øst- og sentral-Europa, BOA og det latviske bygningsarbeiderforbundet

Fagbevegelsen står nokså svakt i mange tidligere østblokkland. Det er utfordrende både for arbeidere i disse landene, og for nabolandene ved at lønns- og arbeidsvilkår forblir dårlige. Både nordiske og europeiske føderasjoner har prosjekter for å styrke organiseringen i disse landene. Fra Norden er vi mest engasjert i Baltikum, gjennom Baltic Organizing Alliance (BOA). BOA er et stort organiseringsprosjekt i de baltiske landene, med nordiske forbund og bransjeføderasjoner som samarbeidspartnere. Målet er å bygge opp sterke, moderne og økonomisk bærekraftige fagforeninger. Det er imidlertid begrensede resultater å vise til, medlemstallene forblir lave. Organisasjonen har mistet sin koordinerende ansatte. BOA er allikevel nyttig for de baltiske organisasjonene som nettverk dem imellom og med Norden, men de Nordiske forbundene revurderer sine satsinger. Delvis uavhengig av BOA har forbundets mangeårige samarbeid med det latviske bygningsarbeiderforbundet LBNA (tidligere LCA) blitt fulgt opp også i denne perioden. Forbundet har jevnlig kontakt med vår latviske samarbeidspartner, som jobber iherdig med organisering og rekruttering, men i et svært utfordrende terreng. Forbundet bistod LBNA med råd i deres arbeidet for å få etablert en allmenngjort tariffavtale for byggebransjen. Dette lyktes, og avtalen er siden reforhandlet med økte satser. Samarbeidsavtalen mellom LBNA og Fellesforbundet ble høsten 2021 besluttet fornyet med to nye år (2022-2023).

Forbundet er rådgiver og samarbeidspartner til søsterorganisasjoner i flere prosjekter som mottar finansiering fra EØS-midlene. Dette er organisasjoner i Latvia, Litauen, Polen, Romania og Portugal. Formålet er å styrke sosial dialog. Forbundets rolle er å dele erfaringer fra partssamarbeid og kollektivavtaler. Det ble gjennomført både digitale og fysiske møter og besøk i disse prosjektene i perioden.

Russlands brutale angrepskrig mot Ukraina har også preget fagbevegelsen. Russiske forbund har blitt suspendert eller selv suspendert sin deltakelse fra de fleste føderasjonene. Ukrainske forbund mottar praktisk og økonomisk hjelp. Fire dager etter invasjonen vedtok forbundsstyret en uttalelse som fordømte Russlands invasjon, og uttrykte solidaritet med ukrainske kamerater. Fagbevegelsen i Ukraina har i lang tid vært under sterkt press fra landets myndigheter. Forbundsstyret vedtok derfor at Fellesforbundet vil være en langsiktig humanitær og faglig partner for Ukrainas folk og fagbevegelse, og vil arbeide for at vestlig støtte til gjenoppbygging utformes slik at den er til beste for arbeidsfolk.

Internasjonalt solidaritetsarbeid

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 demokrati-utvikling (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 600 000 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 prosjektpartnerne 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.

Den planlagte prosjektreisen måtte utsettes til januar 2023 på grunn av reiserestriksjoner som følge av koronapandemien. Det ble gjennomført flere Teams-møter med partnere i Sør-Afrika.

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.

