

Landsmøtet.

Arbeidslivs- og tariffpolitikk

9



Landsmøtehefte 9

Arbeidslivs- og tariffpolitikk

Fellesforbundets landsmøte 2023

Innholdsfortegnelse

9	ARBEIDSLIVS- OG TARIFFPOLITIKK	3
9.1	ET SERIØST ARBEIDSLIV	3
9.1.1	OFFENTLIG INNKJØP	3
9.1.2	INN- OG UMLEIE AV ARBEIDSKRAFT – TILKNYTNINGSFORMER.....	16
9.1.3	TILSYN	31
9.1.4	TARIFFAVTALENES STATUS OG INNSTILLINGSRETT	47
9.1.5	ALLMENNGJØRING.....	57
9.1.6	SERIØSITET I TRANSPORTBRANSJEN.....	66
9.1.7	ANDRE FORSLAG OM ET SERIØST ARBEIDSLIV	70
9.2	ARBEIDSMILJØ.....	79
9.2.1	TRANSPORTSEKTOREN.....	79
9.2.2	IA-AVTALEN	86
9.2.3	KAMPEN MOT ASBEST	87
9.2.4	STILLINGSVERN.....	89
9.3	TARIFFPOLITISKE PRINSIPPER.....	91
9.3.1	FRONTFAGSMODELLEN.....	91
9.3.2	ORGANISASJONSRETT	95
9.3.3	VERTIKALISERING.....	97
9.3.4	FORHOLDET TIL UORGANISERTE.....	99
9.3.5	ANDRE FORSLAG OM TARIFFPOLITISKE PRINSIPPER	101
9.4	LØNN OG FORDELING	105
9.4.1	LØNN OG FORDELING	105
9.4.2	LAVLØNN OG LAVLØNNSTILLEGG	108
9.4.3	LØNNSSYSTEMER OG LOKALE FORHANDLINGER	113
9.4.4	BETALINGSBESTEMMELSER	116
9.4.5	ANDRE FORSLAG OM LØNN OG FORDELING	117
9.5	ARBEIDSTID OG FRITID	118
9.5.1	NORMALARBEIDSDAGEN	118
9.5.2	LOVFESTET ARBEIDSTID - HELTID OG DELTID	119
9.5.3	GJENNOMSNITTSBEREGNING AV ARBEIDSTID.....	120
9.5.4	ARBEIDSTIDSORDNINGER	128
9.5.5	ARBEIDSTIDSFORKORTEELSE.....	129
9.5.6	VELFERDSPERMISJONER	132
9.5.7	FERIE OG FERIEPENGER	134
9.5.8	ANDRE FORSLAG OM ARBEIDSTID OG FRITID.....	137
9.6	HOVEDAVTALEN.....	140
9.6.1	PERMITTERINGER.....	140
9.6.2	ANDRE FORSLAG VEDRØRENDE HOVEDAVTALEN	143
9.7	OVERENSKOMSTKRAV.....	151
9.7.1	INDUSTRIOVERENSKOMSTEN.....	151
9.7.2	VTA-OVERENSKOMSTEN	155
9.7.3	FOB – FELLESOVERENSKOMSTEN FOR BYGGFAG.....	156
9.7.4	HAVBRUK	157
9.7.5	RIKSAVTALEN	158
9.7.6	BUSS.....	160
9.7.7	ANDRE OVERENSKOMSTKRAV	160
9.8	PENSJON.....	165
9.8.1	DET OFFENTLIGE PENSJONSSYSTEMET	165
9.8.2	TJENESTEPENSJONER.....	180
9.8.3	AFP	188
9.9	LIKESTILLING OG LIKEVERD I ARBEIDSLIVET.....	202
9.9.1	LIKESTILLING I ARBEIDSLIVET	202
9.9.2	SENIORPOLITIKK	206
9.10	BEDRIFTSDEMOKRATI.....	207

9 Arbeidslivs- og tariffpolitikk

9.1 Et seriøst arbeidsliv

9.1.1 Offentlig innkjøp

F-5001 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Krav om tariffavtaler ved offentlige anbud

Det må stilles krav om tariffavtaler ved virksomheter hvor deler av tariffavtaler er allmenngjort når det offentlige legger ut anbud på kjøp av tjenester eller byggeprosjekter.

Begrunnelse:

Dette vil være et godt tiltak for å øke seriøsiteten i utsatte bransjer hvor deler tariffavtalen er allmenngjort.

Dette vil også styrke organisasjonsgraden i disse bransjene, og vil bidra til at uorganiserte arbeidstakere kan nyte godt av de tariffbestemmelser som er allmenngjort.

F-5002 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Arbeidslivskriminalitet og sosial dumping er uønsket og uforenelig med den norske arbeidslivsmodellen. Dette må og skal bekjempes blant annet gjennom følgende tiltak:

- Lov om offentlige innkjøp må forbedres slik at sosial dumping og arbeidslivskriminalitet ikke skal skje når varer og tjenester gjøres av offentlige instanser inkludert selskaper eid minst 51% av det offentlige. Dette gjøres blant annet ved at det kun kjøpes inn fra bedrifter hvor minst 75% av de ansatte er tilknyttede tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett samt et strengt kontrollregime minst på nivå med de ulike modellene som allerede er innført i en rekke kommuner og fylker.
- Tilsynsvirksomheten må rendyrkes og frigjøres fra Arbeidstilsynets, skatt og andre tilsyn/etaters ordinære drift for å sikre et mest mulig profesjonelt tilsyns- og veiledningsapparat.
- Synlighet ute på den enkelte bedrift med brede tilsyn på flere lovområder hvor hovedmålet må være veiledning gjennom å kreve dokumentasjon basert på en bredt sammensatt sjekklister. Synlighet der det skjer er det mest effektive – hadde vi tatt bort fartskontrollen på veiene så ville mange flere kjørt mye fortere, og det er samme effekt ute i arbeidslivet.
- Tilsynsansatte må rekrutteres ut fra deres evne til å kommunisere ute i bedrift og ikke etter skolekarakterer og mengde utdanning.
- Rapportskriving og annet byråkrati må begrenses til avkrysningsskjemaer og innskanning av dokumentasjon som generer eventuelle automatiske pålegg og type «bøter» med de nødvendige lovhjemler og lignende. Det finnes i dag gode løsninger på slikt både i papirform, lese Brett og bærbare pc'er
- Samarbeid med lokale tillitsvalgte og lokale arbeidsgivere i tråd med Arbeidsmiljøloven §1-1 må på plass. Felles rapporterings- og

dokumentasjonssystemer må utvikles slik at det blir enklere å dele viktig informasjon i tråd med målsettingen og regelverket.

F-5003 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Seriøst Arbeidsliv

Når staten, regioner, fylker og kommuner inngår innkjøpsavtaler eller anbud må det stilles krav til tilbyderne. Fellesforbundet må jobbe for innføring av en modell lik Telemark-modellen, i alle offentlige administrative nivåer, med mulighet til god oppfølging i forkant, underveis og i etterkant av inngåelsen.

Begrunnelse:

Dette for å forhindre useriøse aktører og arbeidskriminalitet, og sikre gode lønns- og arbeidsforhold til arbeidstakerne.

F-5004 Avd. 006 – Fellesforbundet

Seriøst Arbeidsliv

Når stat, fylker og kommuner inngår innkjøpsavtaler eller anbud må det stilles krav til tilbydere. Innføring av en modell lik Telemark modellen med god oppfølging i etterkant av inngåelse.

Begrunnelse:

Dette for å forhindre useriøse aktører og arbeidskriminalitet, og sikre gode lønns- og arbeidsforhold til arbeidstakerne.

F-5005 Avd. 009 – Østre Agder

Arbeidslivskriminalitet og sosial dumping er uønsket og uforenelig med den norske arbeidslivsmodellen. Dette må og skal bekjempes blant annet gjennom følgende tiltak:

- A. Lov om offentlige innkjøp må forbedres slik at sosial dumping og arbeidslivskriminalitet ikke skal skje når varer og tjenester gjøres av offentlige instanser inkludert selskaper eid minst 51% av det offentlige. Dette gjøres blant annet ved at det kun kjøpes inn fra bedrifter hvor minst 75% av de ansatte er tilknyttede tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett samt et strengt kontrollregime minst på nivå med de ulike modellene som allerede er innført i en rekke kommuner og fylker.
- B. Tilsynsvirksomheten må rendyrkes og frigjøres fra Arbeidstilsynets, skatt og andre tilsyn/etaters ordinære drift for å sikre et mest mulig profesjonelt tilsyns- og veiledningsapparat.
- C. Synlighet ute på den enkelte bedrift med brede tilsyn på flere lovområder hvor hovedmålet må være veiledning gjennom å kreve dokumentasjon basert på en bredt sammensatt sjekklister. Synlighet der det skjer er det mest effektive – hadde vi tatt bort fartskontrollen på veiene så ville mange flere kjørt mye fortere, og det er samme effekt ute i arbeidslivet.
- D. Tilsynsansatte må rekrutteres ut fra deres evne til å kommunisere ute i bedrift og ikke etter skolekarakterer og mengde utdanning.
- E. Rapportskrivning og annet byråkrati må begrenses til avkrysningsskjemaer og in-scanning av dokumentasjon som generer eventuelle automatiske pålegg og type «bøter» med de nødvendige lovhjemler og lignende. Det finnes i dag gode løsninger på slikt både i papirform, lesebrett og bærbare pc'er

- F. Samarbeid med lokale tillitsvalgte og lokale arbeidsgivere i tråd med Arbeidsmiljøloven §1-1 må på plass. Felles rapporterings- og dokumentasjonssystemer må utvikles slik at det blir enklere å dele viktig informasjon i tråd med målsettingen og regelverket.
- G. Det offentlige innfører seriøsitetsbestemmelser for alle områder og i alt sitt virke slik at det sikres like konkurransevilkår for alle aktører samt seriøse og trygge arbeidsplasser for arbeidstakere. Hovedføringen på seriøsitetsbestemmelsene skal være: Det skal til enhver tid dokumenteres at det ikke foregår korrupsjon, sosial dumping og brudd på menneskerettigheter knyttet til arbeidsmarkeds-/arbeidslivskriminalitet. Det offentlige er en stor bestiller av varer og tjenester, samt bestiller av mindre og større prosjekter. Innad har det offentlige ansvar for mange tjenester og oppgaver. I tillegg har det offentlige eierandeler i forskjellige selskaper. Det offentlige har ulike former for påvirkning i private selskap som eksempelvis barnehager, skoler og så videre. Det offentlige gir også tillatelser til eksempelvis bygge- og anleggsvirksomhet samt skjenkebevillinger og helse-, omsorgs- og velferdstjenester (barnehager, BPA osv).

F-5006 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Virksomhetsoverdragelse i Miljø

Virksomhetsoverdragelse i miljøsektoren må inn i Norgesmodellen

F-5007 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Kvalitative krav i anbud

Vi må sikre at offentlige anbud ikke konkurrerer utelukkende på pris. Dette fører til et kappløp mot bunnen som bare går utover de ansatte. I alle former for anbud må det inn andre ting å konkurrere på som kvalitet, miljø, lærlinger og annet.

F-5008 Avd. 012 – Fellesforbundet

Krav til offentlig anbud

Det offentlige må stille krav til at bedrifter ikke bare er godkjent som lærebedrifter, men også har lærlinger, for å kunne ta på seg oppdrag fra det offentlige.

F-5009 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Forslag om offentlig innkjøpspolitikk

Fellesforbundet må fremdeles rette søkelyset for at offentlig sektor i størst mulig grad bruker sin innkjøpsmakt ved å stille krav om seriøsitet og samfunnsansvar hos leverandørkjeden ved anbudsutlysning. Konkret dreier dette seg om ordnede arbeids- og boforhold, tariffavtaler, lærlingekontrakter, innbetalt skatt, integrering, likestilling og miljøhensyn. Kravet må gjelde alle ledd i kjeden av underleverandører. Offentlig sektor må settes i stand til å etterleve de overnevnte krav.

Begrunnelse:

Stat, kommuner og fylkeskommuner, samt bedrifter som det offentlige eier, er enormt store konsumenter av varer og tjenester. Det finnes et politisk

handlingsrom for at det kan stilles krav som gjør at useriøse aktører enten må bli seriøse eller forsvinne ut av markedet. Våre skattepenger må gå til å kjøpe produkter som er framstilt under forsvarlige forhold. Vi forstår at dette i noen tilfeller kan gi dyrere produkter. Vi tror at samfunnet likevel vil tjene inn denne merkostnaden og at det til og med vil bli billigere for samfunnet.

F-5010 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Sikkerheit for bussjåførar på anbudsruiter

Vi har desverre sett at sikkerheit til bussjåførar er særst dårleg etter fleire ulykker med fatalt utfall. Noko som fleire i fagbevegelsen har påpeika i lengre tid. I praksis sit sjåføren så og sei med kunn sikkerheitsbelte som einaste sikring i anbudsbusser. Bussane er ikkje konstruerte for kollisjoner i heile teke. I anbudssituasjoner vert billigast mogleg produkt (i dette tilfelle bussen) prioritert langt foran sikkerheit dessverre. Vi ber derfor landsmøte fatte vedtak om at allerede i første del av kommande landsmøteperiode skal Fellesforbundet få innført krav i annbud om sikkerheit for sjåfør og pasjasjer som tilsvare dei til ei kvar tid tryggaste alternativ som er tilgjengelig når det gjeld tryggleik i buss. Vi har ingen bussjåførar å miste.

F-5011 Avd. 037 – Transport

Anbud i buss:

Fellesforbundet skal jobbe for at tillitsvalgte skal være en del i anbudsprosessen.

Begrunnelse:

I dag er bare fylkeskommunene som er med å utarbeide anbudet innenfor buss. Vi mener at det viktig at de tillitsvalgte i buss skal være med i denne prosessen for å ivareta at lønns- og arbeidsvilkårene er en del av a

F-5012 Avd. 041 – Agder Transportarbeiderforening

Forbundet må arbeide for at det ved anbuds utsetting av våres bransjer så må det være virksomhets overdragelse, slik at våres folk er sikra arbeid i ny bedrift. Miljø er en bransje som er veldig utsatt

Dette for å sikre våres folk forutsigbarhet i arbeidslivet.

F-5013 Avd. 041 – Agder Transportarbeiderforening

Forbundet må arbeide for at det ved utlysning av anbud innen kollektivtrafikk må komme inn i den modellen som legges til grunn for anbudet, at den må inneholde strengere krav til sjåførsikkerhet. Og at det skal være jevnlig møter mellom anbyder og de tillitsvalgte i det selskap som får anbudet, slik at de tillitsvalgte kan være med på å påvirke sjåførenes arbeidshverdag.

Begrunnelse:

Vi vet i dag at ting som det er et ønske om å endre aldri kommer frem til anbudsselskapet, og derfor aldri blir gjort noe med.

F-5014 Avd. 057 – Nord Rogaland

Offentlige innkjøp:

Fellesforbundet må jobbe for at det ved offentlige innkjøp/andud runder stilles krav til leverandørene at de har tariffavtale, med en fagforening med innstillingsrett. Samt få inn i innkjøpsreglement at leverandører skal følge vedtatte ILO-Konvensjoner.

F-5015 Avd. 058 – Fellesforbundet

Det offentlige innfører seriøsitybestemmelser for alle områder og i alt sitt virke slik at det sikres like konkurransevilkår for alle aktører samt seriøse og trygge arbeidsplasser for arbeidstakere. Hovedføringen på seriøsitybestemmelsene skal være: Det skal til enhver tid dokumenteres at det ikke foregår korrupsjon, sosial dumping og brudd på menneskerettigheter knyttet til arbeidsmarkeds-/arbeidslivskriminalitet. Det offentlige er en stor bestiller av varer og tjenester, samt bestiller av mindre og større prosjekter. Innad har det offentlige ansvar for mange tjenester og oppgaver. I tillegg har det offentlige eierandeler i forskjellige selskaper. Det offentlige har ulike former for påvirkning i private selskap som eksempelvis barnehager, skoler og så videre. Det offentlige gir også tillatelser til eksempelvis bygge- og anleggsvirksomhet samt skjenkebevillinger og helse-, omsorgs- og velferdstjenester (barnehager, BPA osv).

F-5016 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Offentlig innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner, fylker og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er et behov for å styrke regelverket og ikke minst oppfølging og håndhevelse av dette.

Nå har også regjeringen varslet innføringen av et nasjonalt regelverk for seriøsity, Norgesmodellen. For konkrete krav til denne viser vi til modellen fra en rekke lokale Fellesforbund-avdelinger sendt inn til Fellesforbundet og til regjeringen i høringsrunden på Norgesmodellen (da sendt inn av Fellesforbundet avd 8), se vedlegg.

Fellesforbundet avd. 108 foreslår derfor at Fellesforbundet må jobbe for at

- At tariffbedrifter blir prioritert i Norgesmodellen og andre seriøsitymodeller
- At Norgesmodellen bygger på mest mulig av punktene i det overnevnte modell-forslaget
- At bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji
- At Norgesmodellen ikke erstatter allerede lokale sterkere seriøsitybestemmelser, men danner et gulv i områder som ikke allerede er dekket av slike.

Fagforeningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-5017 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland

Næringspolitikk:

Offentlige anbud i skipsindustrien

Hovedprinsippet i alle offentlige anbud må være at alle miljømessige, kvalitetsmessige og personellmessige krav som blir stilt til norske verft også må oppfylles av utenlandske verft.

Kriterier som må inn i alle offentlige anbud.

- Pris levert norsk havn
- Energieffektivitet
- Utslippskrav
- Krav til miljøtiltak og miljøvennlige løsninger på fartøy
- Krav til ordnede arbeidsforhold
- Krav til dokumentert HMS
- Kvalitetskrav til verft eller verkstad (ISO sertifisering eller tilsvarende)
- Anbud må begrenses geografisk til EU/EØS område

I pris fra utenlandske verft må det være inkludert pris for komplett levering i Norsk farvann.

I evaluering av anbud må merkostnader relatert til oppfølging av utenlandske verft tas med.

Åpenhetsloven pålegger Norske bedrifter å utføre aktsomhetsvurdering for å avdekke om det er brudd på menneskerettigheter hos underleverandører eller forretningsforbindelser. Det må være krav i anbud om at alle tilbydere må dokumenter tilsvarende prosess.

Grunngjeving.

I dag er det slik at svært ofte er tildelingskriteriene basert 100% på pris. Gode norske særordninger gjør at norske verft ikke konkurrerer på like vilkår som utenlandske verft.

Hvis ikke utenlandske tilbydere blir pålagt samme ordninger i sine tilbud, vil det føre til tap av viktige norske industriarbeidsplasser og kompetanse i mange lokalsamfunn der disse verfta er hjørnesteinsbedrifter.

F-5018 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Offentlig innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner, fylker og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er et behov for å styrke regelverket og ikke minst oppfølging og håndhevelse av dette.

Nå har også regjeringen varslet innføringen av et nasjonalt regelverk for seriøsitet, Norgesmodellen. For konkrete krav til denne viser vi til modellen fra en rekke lokale Fellesforbund-avdelinger sendt inn til Fellesforbundet og til

regjeringen i høringsrunden på Norgesmodellen (da sendt inn av Fellesforbundet avd 8), se vedlegg.

Fellesforbundet avd 600 Bygningsarbeidernes fagforening foreslår derfor at Fellesforbundet må jobbe for at

- At tariffbedrifter blir prioritert i Norgesmodellen og andre seriøsitetsmodeller
- At Norgesmodellen bygger på mest mulig av punktene i det overnevnte modell-forslaget
- At bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji
- At Norgesmodellen ikke erstatter allerede lokale sterkere seriøsitetsbestemmelser, men danner et gulv i områder som ikke allerede er dekket av slike.

Foreningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-5019 Avd. 747 – Unionen Fagforening
Norgesmodellen/seriøsitetsbestemmelser

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner, fylker og offentlige etater. Dette er et resultat av påtrykk fra Fellesforbundet og lokale fagforeninger.

Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. Erfaringene så langt viser at vi er på rett vei. Men at det er et behov for å styrke regelverket og ikke minst oppfølging og håndhevelse av dette.

Regjeringen jobber nå med et nasjonalt regelverk med seriøsitetsbestemmelser, Norgesmodellen.

I arbeidet med Norgesmodellen skal Fellesforbundet jobbe for:

- At tariffbedrifter skal bli prioritert i Norgesmodellen og andre seriøsitetsmodeller ved at det kreves tariffavtale
- At bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene, for eksempel slik Statsbygg har gjort, ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji
- At Norgesmodellen ikke erstatter allerede lokale sterkere seriøsitetsbestemmelser, men danner et gulv i områder som ikke allerede er dekket av slike
- At det ved utførelse av kontraktsarbeidet skal arbeidet utføres av leverandør og dennes ansatte i tjenesteforhold i 100% stilling
- At det som hovedregel kun tillates ett ledd under hovedleverandør
- At leverandør skal dokumentere at minimum 80 prosent av de ansatte er faglærte innenfor sitt fagområde

- At minst 10 prosent av byggearbeidet må utføres av lærlinger og/eller personer som er under systematisk opplæring
- At leverandører med gjentatte konkurser og kriminell fortid skal utelukkes i anbudskonkurranser
- At enkle og oversiktlige sanksjonsbestemmelser er en del av Norgesmodellen
- At seriøsitetsbestemmelsene er lett tilgjengelig for byggherre, entreprenører, ansatte og publikum

F-5020 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekontor
Offentlig innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner, fylker og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er et behov for å styrke regelverket og ikke minst oppfølging og håndhevelse av dette.

Fellesforbundet avd 762 Rørleggernes forening foreslår at Fellesforbundet må jobbe for:

At tariffbedrifter blir prioritert i Norgesmodellen og andre seriøsitetsmodeller.

At bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji.

At Norgesmodellen ikke erstatter allerede lokale sterkere seriøsitetsbestemmelser, men danner et gulv i områder som ikke allerede er dekket av slike.

Foreningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-5021 Avd. 764 – Malernes Forening
Offentlig innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner, fylker og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er et behov for å styrke regelverket og ikke minst oppfølging og håndhevelse av dette.

Nå har også regjeringen varslet innføringen av et nasjonalt regelverk for seriøsitet, Norgesmodellen. For konkrete krav til denne viser vi til modellen fra en rekke lokale Fellesforbund-avdelinger sendt inn til Fellesforbundet og til regjeringen i høringsrunden på Norgesmodellen (da sendt inn av Fellesforbundet avd 8), se vedlegg.

Vi foreslår derfor

- At tariffbedrifter blir prioritert i Norgesmodellen og andre seriøsitetsmodeller
- At Norgesmodellen bygger på mest mulig av punktene i det overnevnte modell-forslaget
- At bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji
- At Norgesmodellen ikke erstatter allerede lokale sterkere seriøsitetsbestemmelser, men danner et gulv i områder som ikke allerede er dekket av slike.

Foreningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-5022 Avd. 765 – Trondheim

Offentlig innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner, fylker og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er et behov for å styrke regelverket og ikke minst oppfølging og håndhevelse av dette.

Nå har også regjeringen varslet innføringen av et nasjonalt regelverk for seriøsitet, Norgesmodellen. For konkrete krav til denne viser vi til modellen fra en rekke lokale Fellesforbund-avdelinger sendt inn til Fellesforbundet og til regjeringen i høringsrunden på Norgesmodellen (da sendt inn av Fellesforbundet avd 8), se vedlegg.

Fellesforbundet avd 765 Trondheim foreslår derfor at Fellesforbundet må jobbe for at

- At tariffbedrifter blir prioritert i Norgesmodellen og andre seriøsitetsmodeller
- At Norgesmodellen bygger på mest mulig av punktene i det overnevnte modell-forslaget
- At bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji
- At Norgesmodellen ikke erstatter allerede lokale sterkere seriøsitetsbestemmelser, men danner et gulv i områder som ikke allerede er dekket av slike.

Foreningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-5023 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Offentlig innkjøp

Offentlige innkjøpsordninger som redskap i kampen for et seriøst arbeidsliv er kommet på plass i mange kommuner, fylker og offentlige etater, svært ofte etter påtrykk fra Fellesforbundet og de lokale avdelingene. Vi har stor tro på denne modellen for å få det offentlige til å bruke sin innkjøpsmakt. De erfaringene vi har viser at vi er på rett vei, men at det samtidig er et behov for å styrke regelverket og ikke minst oppfølging og håndhevelse av dette.

Nå har også regjeringen varslet innføringen av et nasjonalt regelverk for seriøsitet, Norgesmodellen. For konkrete krav til denne viser vi til modellen fra en rekke lokale Fellesforbund-avdelinger sendt inn til Fellesforbundet og til regjeringen i høringsrunden på Norgesmodellen (da sendt inn av Fellesforbundet avd 8), se vedlegg.

Fellesforbundet avd 768 Trondheim Bygning foreslår derfor at Fellesforbundet må jobbe for at

- At tariffbedrifter blir prioritert i Norgesmodellen og andre seriøsitetsmodeller
- At Norgesmodellen bygger på mest mulig av punktene i det overnevnte modell-forslaget
- At bruken av arbeidstidsordninger tas inn i bestemmelsene – slik som Statsbygg har gjort ved at bruk av gjennomsnittsberegning forutsetter betalt reise, kost og losji
- At Norgesmodellen ikke erstatter allerede lokale sterkere seriøsitetsbestemmelser, men danner et gulv i områder som ikke allerede er dekket av slike.

Foreningen mener videre at tariffavtalene er et minimumsmål for seriøsitet og at det derfor er på høy tid å kreve at leverandører til det offentlige skal ha tariffavtale.

F-5024 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Krav om tariffavtaler ved offentlige anbud

Det må stilles krav om tariffavtaler ved virksomheter hvor deler av tariffavtaler er allmenngjort når det offentlige legger ut anbud på kjøp av tjenester eller byggeprosjekter.

Begrunnelse:

Dette ville vært et godt tiltak for å øke seriøsiteten i utsatte bransjer hvor deler tariffavtalen er allmenngjort.

Dette vil også styrke organisasjonsgraden i disse bransjene, og vil bidra til at uorganiserte arbeidstakere kan nyte godt av de tariffbestemmelser som er allmenngjort.

F-5025 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Det offentlige må gå foran

Fellesforbundet må jobbe for at seriøsitetsmodeller på linje med Telemarksmodellen, Oslo modellen, Sarpsborgmodellen og andre seriøsitetspakker på linje med disse, som stiller sterkere krav til seriøse aktører blir innarbeidet i Regjeringens Norgesmodell.

Fellesforbundet må også være en pådriver for at Regjeringens arbeid med Norgesmodell intensiveres, da regjeringas arbeid går utrolig tregt, nesten inntil det komiske.

Begrunnelse:

Byggebransjen har i lang tid vært utsatt for en forslumming som preges av useriøse aktører, dårlig kvalitet og produktivitet, sosial dumping, manglende opplæring og til og med rein kriminalitet. De seriøse bedriftene klarer seg ikke i konkurransen, og for ikke å tape terreng vil de ta etter sine mindre seriøse kolleger. Dette medfører et kappløp mot bunnen, hvor det konkurreres i å betale arbeiderne minst mulig og å gi dem færrest mulig rettigheter, i stedet for å konkurrere på produktivitet, kvalitet og kompetanse.

En anbudspolitikk som går ut på å hele tida velge laveste pris vil forsterke denne utviklinga. Fellesforbundet må arbeide for at anbudsregimet ved offentlige innkjøp skal stille krav til egne, faste ansettelses, kompetanse og kvalifikasjoner, herunder fagbrev, maks to ledd i leverandørkjeden, tariffavtale samt å innføre lærlingeklausuler hvor det stilles krav til at det faktisk skal være opplæringsbedrifter med lærlinger på prosjektet.

Dette vil stille krav til leverandørene på en helt annen måte enn i dag, og vil bety at seriøsitet blir et konkurransefortrinn. I det lange løp vil dette helt sikkert også være det mest økonomisk fordelaktige for det offentlige.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (3), 6, 9, 11 (2), 12, 28, 36, 37, 41 (2), 57, 58, 108, 118, 600, 747, 762, 764, 765, 768 og 851 (2).

Mange av forslagene om offentlige innkjøp understreker sterkt betydningen av at det offentlige går foran i kampen mot sosial dumping og useriøsitet. Det er også fremmet mange forslag til hva som bør inngå i Norgesmodellen, og en del konkrete forslag til endringer i lov og forskrift om offentlige anskaffelser. Videre er det flere forslag om hvordan tariffavtaler og HMS-krav bør tillegges vekt i offentlig innkjøp. Flere forslag knytter seg til anbud og offentlig innkjøp i spesifikke sektorer, som i buss og skipsbygging, og også til krav om HMS og virksomhetsoverdragelse.

Representantskapets vurdering:

Offentlig sektor kjøper hvert år varer og tjenester for om lag 600 milliarder kroner, hvorav byggenæringen utgjør en betydelig andel. Oppdrag for det offentlige er attraktive for seriøse virksomheter, men dessverre også for kriminelle og useriøse aktører. Det er gode grunner til at strenge krav til seriøsitet i offentlige anskaffelser anses som så viktig i Fellesforbundet.

Vi organiserer bygningsarbeidere, og har også mange medlemmer i andre bransjer hvor standarden på offentlige innkjøp har stor betydning – som for eksempel i transport, skipsbygging, miljøbedrifter og servering. Representantskapet vil her også vise til landsmøtets uttalelse fra 2019:

"Det offentlige har som stor innkjøper et særdeles stort ansvar i kampen mot useriøse aktører. Kommuner, fylker og stat legger viktige føringer på innhold og forutsetninger for offentlige anskaffelser og anbud. Gjennom regler og standarder må det offentlige legge lista på et nivå som hindrer sosial dumping og setter nye standarder for seriøsitet hos leverandører. Dette er gjort i de anbefalte reglene for offentlige innkjøp fra byggenæringen fra partene sammen med KS, samt ved lokalt forsterkede krav som i Skiensmodellen, Telemarksmodellen og Oslomodellen, for å nevne noen. Dette har en positiv smitteeffekt på resten av næringslivet og tvinger aktører til å opptre seriøst. Modellene har alle det til felles at de setter krav som beveger næringslivet i riktig retning. Fellesforbundet skal fortsette arbeidet for at flere offentlige aktører baserer sine anbud og innkjøp på gode og strenge regler, og jobbe for at partene etablerer bransjevise standarder og seriøsitetsregler for å forhindre sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i offentlige kontrakter. Vi skal også jobbe for at offentlige innkjøpere bruker leverandører med tariffavtale. Det samme vil gjelde for store private aktører."

I Hurdalsplattformen varslet regjeringen at den vil utarbeide en Norgesmodell med nasjonale seriøsitetskrav for alle offentlige anskaffelser. Arbeidet startet våren 2022, med blant annet innspillmøter med partene, hvor også Fellesforbundet deltok. I november 2022 ble flere forskrifter sendt på høring, med formål om å styrke seriøsiteten i offentlige innkjøp fra bygg, anlegg og renhold. Regjeringen har videre varslet en klargjøring av kravene til kontroll i forskrift om lønns- og arbeidsvilkår i offentlige kontrakter m.m. Det skal også utarbeides «beste praksis» for kontraktsoppfølging, og det vurderes nye krav om bruk av lærlinger i offentlige kontrakter. Høsten 2022 ble det satt ned et lovutvalg for å revidere regelverket for offentlige anskaffelser. Utvalget har fått i oppgave å utarbeide forslag som skal styrke klima- og miljøhensyn, motvirke sosialdumping og arbeidslivskriminalitet, og forenkle regelverket i offentlige anskaffelser. Første delleveranse fra utvalget skal komme i november 2023, og resten i mai 2024.

Mange av forslagene inneholder både generelle og spesifikke krav til hva som bør inkluderes i Norgesmodellen. Representantskapet støtter fullt ut forslagenes intensjon om å sikre seriøsitet i offentlige innkjøp, og vil understreke viktigheten av at Norgesmodellen ikke må danne et tak for hvilke krav som kan stilles. Per i dag har for eksempel et stort antall kommuner vedtatt seriøsitetskrav de mener er riktige for sine innkjøp, men som ikke nødvendigvis passer i alle kommuner. Vi kan ikke komme i en situasjon hvor innføring av en Norgesmodell innebærer at de må senke standarden. Representantskapet mener videre at Norgesmodellen må hente ut det beste fra de lokale seriøsitetsmodellene.

Framover må Fellesforbundet fortsette en aktiv innsats for å påvirke utformingen av Norgesmodellen, ikke bare i byggenæringen, men også i andre av våre bransjer, som transport, servering, skipsbygging og miljøbedrifter. I tillegg til krav om lærlinger, fagarbeidere, m.m., må det også stilles strenge krav til sikkerhet og arbeidstidsordninger. Bussbransjen er et eksempel på en bransje hvor anbudskonkurransene fører til sterkt press på de ansattes arbeidsforhold og valg av standarder på bussene. Resultatet av dette er med på å senke bransjens omdømme for nyrekruttering, samt at sikkerheten for både sjåførere og passasjerer blir svekket. Også innkjøp fra skipsbyggingsindustrien må inkluderes i Norgesmodellen. I dag er tildelingskriteriene ved offentlig innkjøp av skip i for stor grad basert på pris, noe som gjør at norske bedrifter med høye sosiale og miljømessige standarder taper i konkurransen mot utenlandske tilbydere. Representantskapet mener at det også er viktig å involvere tillitsvalgte i anbudsprossene, slik flere avdelinger foreslår.

Avd. 11 og 41 foreslår at virksomhetsoverdragelse i miljøsektoren må inn i Norgesmodellen. Etter at anbud kom inn i bussbransjen på midten av 1990-tallet kjempet Norsk Transportarbeiderforbund for at ansatte skulle omfattes av arbeidsmiljølovens regler om virksomhetsoverdragelse. Kravene ble oppfylt gjennom endringer i yrkestransportloven, og i tillegg fikk partene på plass en lik bussbransjeavtale (BBA) som nå uomtvistelig ligger inne som en forutsetning i alle anbud i bussbransjen i dag. Representantskapet forutsetter at yrkestransportlovens regler minimum beholdes på dagens nivå og at dagens praksis med krav til at bussbransjeavtalen i offentlige anbud blir videreført. Det må også innføres et regelverk som sikrer en tilsvarende regulering for miljøbedriftene.

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) trådte i kraft i 2022. Åpenhetsloven pålegger virksomheter å utføre aktsomhetsvurderinger for å stanse, forebygge og begrense negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Avd. 118 foreslår at det må være et krav i offentlige anbud at alle tilbydere må dokumentere en tilsvarende prosess. Representantskapet slutter seg til at også dette bør inngå i Norgesmodellen.

Flere avdelinger foreslår det skal stilles krav om tariffavtale og grad av tariffavtaledekning for å kunne få kontrakter med det offentlige. ILO-konvensjon 94 om offentlige anskaffelser og det norske anskaffelsesregelverket gir hjemmel til å stille krav om tariffmessige lønns- og arbeidsvilkår, i samsvar med eventuelle allmenngjorte bestemmelser, gjeldende tariffavtale for området eller det som ellers er vanlig for den aktuelle bransjen. Etter representantskapets vurdering er det helt vesentlig at offentlige anskaffelser skal bidra til å styrke det organiserte arbeidslivet, og det bør derfor være en fordel å ha tariffavtale. En av flere måter dette kan gjøres på, er å gi tariffbedriftene en form for «fast track» – et hurtigspor – i offentlige anskaffelser. Det kan handle om forenklet dokumentasjon og raskere saksbehandling og lignende. Dette vil ikke innebære diskriminering av bedrifter uten tariffavtale, men en anerkjennelse av at det å ha tariffavtale innebærer at vesentlige ting er på stell. Hovedintensjonen i de innkomne

forslagene er å styrke tariffbedriftenes stilling i offentlige innkjøp, noe representantskapet støtter.

For forslag knyttet til tilsyn og kontroll viser representantskapet til I-5083 (9.1.3 Tilsyn).

I-5026 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene om å styrke tariffavtalenes betydning og tillitsvalgtes rolle i offentlige innkjøp og i Norgesmodellen tiltres.

Intensjonen i forslagene om hvilke andre typer krav og bransjer som bør inkluderes i Norgesmodellen tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

9.1.2 Inn- og utleie av arbeidskraft – tilknytningsformer

F-5027 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Solidaransvar ved innleie - lengre tidsfrist og færre begrensninger

Solidaransvaret for lønn gjelder i dag kun innleier - ikke byggherre, om det er flere ledd i kjeden. Ansvar som hviler på den faktiske økonomiske arbeidsgiveren er dermed i mange tilfeller utvisket. Et slikt hull i loven kan vi ikke leve videre med, derfor må Fellesforbundet kreve at solidaransvaret også hefter ved økonomisk arbeidsgiver / byggherre.

Unntaksbestemmelsene i §14-12c (3) og (4) må bort, da det ikke skal være mulig å omgå gjennom konkurs i bemanningsforetaket eller gjennom påstand om at "innleid arbeidstaker visste at solidaransvarlig skulle dekke"....

Fristen på tre måneder er altfor kort, og gjør at den forulempede ofte ikke rekker å få oversikten over egne rettigheter før kravet er foreldet. Fristen må utvides til 12 mnd.

Etterhvert som vi avvikler bemanningsbransjen, må tilsvarende regler innføres for ulike typer entreprise og konstellasjoner med lignende maktforhold.

F-5028 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Fellesforbundet skal jobbe for offentlig arbeidsformidling

Det må innføres en offentlig arbeidsformidling som har som målsetting å sikre folk faste jobber med fulltidsstillinger eller så høye stillinger arbeidssøkeren har kapasitet til.

Begrunnelse:

Vi trenger en institusjon som har som mål å skaffe folk fast jobb i så høy prosent de er i stand til, og som anerkjenner at for noen mennesker er dette under 100%.

Private aktører vil alltid ha profitt som motivasjon, og det er ingen penger å tjene på at folk får fast ansettelse. Derfor må denne oppgaven utføres av en offentlig etat som har fokus på menneskers behov, ikke profittmaksimering.

F-5029 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Private bemanningsforetak må ut av det norske arbeidslivet.

Begrunnelse:

Grepene som har blitt gjort av sittende regjering har vært et godt skritt på veien, og har bidratt sterkt til økt seriøsitet i et utsatt geografisk område og en utsatt bransje. Denne seriøsiteten må vi også ha i alle andre bransjer og områder.

Å jobbe midlertidig uten garanti for jobb når korte kontrakter utløper gir en ekstrem usikkerhet i hverdagen som tærer på mental helse. Dette fratrer folk muligheten til å entre boligmarkedet eller legge planer for fremtiden. Det er også langt lettere for useriøse arbeidsgivere å lempe på arbeideres rettigheter når arbeiderne ikke blir værende lenge nok til å protestere på slik lemping, og lett kan byttes ut om de gjør det. Slik skal ikke arbeidere måtte ha det.

Samfunnet går også glipp av mye ekspertise og erfaren arbeidskraft nå arbeidere ikke får tid og anledning til å opparbeide seg erfaring og ekspertise, men blir (om de er heldige) sendt videre til en ny jobb der en trenger ny opplæring.

Bemanningsbransjen er drevet av profitt, og byråene slutter å tjene penger på en arbeider idet vedkommende får fast jobb. En bransje bygget på prinsippet om at det ikke lønner seg å få folk i fast arbeid er ikke en seriøs bransje, og har ingen plass i det seriøse arbeidsliv vi etterstreber i den norske modellen.

Om dette skulle vise seg å være i strid med EØS-avtalen, må det ha konsekvenser for norsk EØS-tilhørighet.

F-5030 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 14-14 Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker

Straffebestemmelser:

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

Begrunnelse:

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

Derfor må det bli straffbart å bryte innleiebestemmelsene med store bøter, men like viktig er at arbeiderne som utføres stanses. Enkleste løsning for entreprenøren blir da å ansette dem for å kunne fortsette arbeidet. Dette vil igjen flytte folk fra bemanningsbransjen og over i entreprenørbedriftene. Det vil sannsynligvis medføre at de også blir lettere å organisere.

F-5031 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Faste jobber

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

Begrunnelse:

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

F-5032 Avd. 009 – Østre Agder

Dersom det nye regelverket innført i 2023 angående innleie fra bemanningsselskaper ikke fører til en kraftig økning av antall faste ansatte i produksjonsbedriftene så må det innføres lovverk der bruk av bemanningsbedrifter må godkjennes av fagforening med innstillingsrett på linje med hvordan arbeidstidsordninger godkjennes i forbunda/LO. Det forutsettes at innleide skal være fast ansatt i 100% lønnet stilling samt at de innleide bedrifter og ansatte deltar i det organiserte arbeidsliv fullt ut.

Begrunnelse:

Omfanget av innleie fra bemanningsselskaper – både lovlig og ulovlig pr. i dag - er stort og slår beina under det seriøse arbeidsliv. Det nye regelverket som ble innført 1. januar 2019 ser ikke ut til å redusere omfanget av innleie fra bemanningsselskaper, snarere virker det som i enkelte bedrifter at presset mot våre klubbtiltaksvalgte er økt for å underskrive på avtaler som ikke er i tråd med intensjonene i lovverket. Hvordan det nye lovverket som innføres fra og med 2023 vil slå ut er naturlig nok fortsatt ukjent.

F-5033 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Lovfesting av grunnbemanningslæren

Fellesforbundet skal jobbe for å lovfeste Grunnbemanningslæren.

Begrunnelse:

Ledelsen i mange bedrifter lever i en utopisk verden, at det en dag ikke vil være noen syk

F-5034 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Vikarbyråer og rekrutteringsselskaper

Fellesforbundet skal jobbe for å forby privat arbeidsformidling.

Begrunnelse

Arbeidsformidling må bli en offentlig oppgave og bemanningsbyråene begrenses til å erstatte fast ansatte ved sykdom og permisjoner – med lønn mellom oppdrag. Bransjer som etter frislippet av bemanningsbyråer har gjort seg avhengig av innleie, kan i forskrift få nødvendige overgangsordninger.

F-5035 Avd. 025 – Fellesforbundet

Vern om reelle ansettelser

Det er ikke holdbart å godta at det dannes en ny bransje på utsiden av det organiserte arbeidslivet. Det arbeides fra regjeringen om en lovendring angående tilknytning som arbeidstaker.

Fellesforbundet må sikre at endringene gjør det forbudt at tjenester blir utført av såkalte selvstendig næringsdrivende og uten reelt ansettelsesforhold. Det må utarbeides krav om reelle ansettelsesvilkår i alle bransjer og få en slutt på bruken av enkeltmannsforetak.

I dag blir det stadig mer vanlig for arbeidstakere å forholde seg til en app som eneste tilknytning til arbeidsgiver. Dette er ikke holdbart. Fellesforbundet må jobbe for at ansatte på disse plattformene får reell tilknytning til arbeidsgiver med personlig oppfølging og at møter mellom ledelse og tillitsvalgte kan gjennomføres i henhold til avtale- og lovverk.

F-5036 Avd. 025 – Fellesforbundet

Bemanningsbransjen (kommersielle selskap med formål å drive utleie)

Bemanningsbransjen må avvikles, punktum. Fleksibilitet i arbeidsmarkedet må rammes inn i mer kontrollerte former som bedre ivaretar arbeidstakeres rettigheter og medbestemmelse, og som ikke opphever skjebnefellesskapet mellom hovedpartene.

Som et umiddelbart tiltak i medhold av AML §14-12 (5) må Fellesforbundet kreve at regjeringen forbyr innleie fra bemanningsselskaper innen hele ISO-bransjen, slik det også ble drøftet i regjeringens eget høringsnotat våren 2022.

Bemanningsbransjen er løsarbeid satt i system. Den gjør arbeidstakere om til løsarbeidere uten effektive rettigheter, skiller dem fra sine reelle arbeidsgivere og hindrer reell faglig organisering. I tillegg fungerer den som “fluepapir” på kyniske, useriøse og kriminelle aktører som aldri burde kunne bli arbeidsgivere.

Utleieselskapene innen ISO-bransjen fordeler seg i all hovedsak på to kategorier: De useriøse og de kriminelle. Bare de siste tre årene har vi sett massive tilfeller av systematisk og kalkulerert lønnstyveri og storstilt belastning av lønnsgarantifondet etter arbeid utført for selveste Equinor. Det mest tragiske eksemplet var en innleid som begikk selvmord etter å ha gått månedsvis uten lønn eller permittering, samtidig som eierne av utleieselskapet ulovlig tappet det for midler.

Der andre store LO-forbund har vedtak om å avvikle bemanningsbransjen, vedtok vårt LM i 2019 å avvikle den i sin nåværende form - ikke i sitt nåværende omfang. Regjeringa har levert et første skritt på veien. Nå må vi holde fokus på målet.

Arbeidsmarkedsloven må endres til slik den var før år 2000, da selskaper med formål å drive utleie av arbeidskraft var være tillatt. Innleie må også reguleres i AML slik at dette formålet ivaretas og styrkes. Som en overgangsordning for verftene, bør det etter forskrift kunne gjøres små unntak fra forbudet, slik tilfellet også var før år 2000.

F-5037 Avd. 025 – Fellesforbundet

Solidaransvar ved innleie - lengre tidsfrist og færre begrensninger

Solidaransvaret for lønn gjelder i dag kun innleier - ikke byggherre, om det er flere ledd i kjeden. Ansvar som hviler på den faktiske økonomiske arbeidsgiveren er dermed i mange tilfeller utvisket. Et slikt hull i loven kan vi ikke leve videre med, derfor må Fellesforbundet kreve at solidaransvaret også hefter ved økonomisk arbeidsgiver/byggherre.

Unntaksbestemmelsene i §14-12c (3) og (4) må bort, da det ikke skal være mulig å omgå gjennom konkurs i bemanningsforetaket eller gjennom påstand om at "innleid arbeidstaker visste at solidaransvarlig skulle dekke"....

Fristen på tre måneder er altfor kort, og gjør at den forulepede ofte ikke rekker å få oversikten over egne rettigheter før kravet er foreldet. Fristen må utvides til 12 mnd.

Etterhvert som vi avvikler bemanningsbransjen, må tilsvarende regler innføres for ulike typer entrepris og konstallasjoner med lignende maktforhold.

F-5038 Avd. 027 – Innlandet Transportarbeiderforening

Bemanningsbransjen må avvikles i hele landet.

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falskt flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler. Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskapning. Dette er grunnlaget for høy produktivitet, som har sikret bærekraften i den norske arbeidslivsmodellen.

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert imot undergraver den den norske arbeidslivsmodellen hvor faste stillinger er et av beina. «Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke

vist seg tilliten verdig. Stadig gjør leiefirmaer overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet.

Vi mener at innleie fra bemanningsbyråer bør forbys i hele landet.

F-5039 Avd. 029 – Søre Sunnmøre

Stillingsvernet.

Fellesforbundet skal arbeide for at stillingsvernet i Arbeidsmiljølova på ingen måte verte svekka.

F-5040 Avd. 057 – Nord Rogaland

Arbeidsformidling

Arbeidsformidling skal være i offentlig regi gjennom NAV, og ikke gjennom bemanningsbyråder.

F-5041 Avd. 103 – Ringsaker

Bemanningsbransjen må avvikles i hele landet

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falsk flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler. Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskapning. Dette er grunnlaget for høy produktivitet, som har sikret bærekraften i den norske arbeidslivsmodellen.

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert i mot undergraver den den norske arbeidslivsmodellen hvor faste stillinger er et av beina. «Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke vist seg tilliten verdig. Stadig gjør leiefirmaer overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet. Derfor må innleie fra bemanningsbyråer forbys over hele landet.

F-5042 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Arbeidstid under press fra utleieselskap med utlandsarbeidskraft

Fellesforbundet må fortsette arbeidet med å få kontroll på å innleie av arbeidskraft fra lavkostland, der denne formen for bemanning i tillegg til endringene i arbeidsmiljøloven i 2015 øver press på opparbeidede lønns- og arbeidsvilkår og normalarbeidsdagen.

F-5043 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Bemanningsbransjen

Bemanningsbransjen må avvikles i hele landet.

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falsk flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler. Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskapning. Dette er grunnlaget for høy produktivitet, som – har sikret bærekraften i den norske arbeidslivsmodellen.

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert i mot undergraver den den norske arbeidslivsmodellen hvor faste stillinger er et av beina. «Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke vist seg tilliten verdig. Stadig gjør leiefirmaer overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet.

- Vi mener at innleie fra bemanningsbyråer bør forbys i hele landet.

F-5044 Avd. 614 – Byggfag Drammen-Bærum

Bemanningsbransjen

Bemanningsbransjen må avvikles i hele landet.

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falskt flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler. Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskapning. Dette er grunnlaget for høy produktivitet, som har sikret bærekraften i den norske arbeidslivsmodellen.

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert i mot undergraver den den norske arbeidslivsmodellen hvor faste stillinger er et av beina. «Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke vist seg tilliten verdig. Stadig gjør leiefirmaer overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet.

- Vi mener at innleie fra bemanningsbyråer bør forbys i hele landet.

F-5045 Avd. 730 – Fellesforbundet

Fellesforbundet må jobbe for et totalforbud mot bemanningsbransjen i HELE Norge

Bemanningsbransjen undergraver den norske arbeidslivsmodellen hvor faste stillinger skal være regelen. Denne bransjen har vist gang på gang at de ikke er villige til å følge arbeidslivets spilleregler. Bemanningsbyråene bytter tryggheten til arbeideren mot fleksibiliteten til arbeidsgiveren. Innleie Byråene bidrar verken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. De skaper et løsarbeider-samfunn som vi ikke har sett siden før krigen.

Bruken av innleie fører med seg en større risiko for sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og ulykker. I tillegg fører innleie fra bemanningsbyråer til manglende rekruttering og kompetanseplanlegging.

Hvis det norske arbeidslivet skal ha en god fremtid så må vi ha et totalforbud mot bemanningsbransjen.

F-5046 Avd. 747 – Unionen Fagforening

Sosial dumping

Sosial dumping gjennom utnyttelse av arbeidsfolk fra fattige EU-land har blitt en alvorlig trussel mot lønns- og arbeidsvilkårene fagbevegelsen har kjempet fram i Norge. Fair Play Bygg-bevegelsen, Kripos og Økokrim har pekt på at den store tilgangen av utenlandsk arbeidskraft fra EUs arbeidsmarked gir et større spillerom for kriminelle aktører, på en måte som truer med å undergrave sentrale lønns- og arbeidsbetingelser i deler av norsk arbeidsliv, og som fører til omfattende svart arbeid og annen økonomisk kriminalitet.

Nytt regelverk som er innført om faste stillinger og innleie er viktig og riktig. De nye reglene gir oss et godt verktøy i kampen mot uthuling av lønns- og arbeidsvilkårene. Men bemanningsbransjen og kreative arbeidsgivere finner smutthull i loven som det er viktig for oss å tette. I tillegg må Fellesforbundet jobbe for et enda bedre og tydeligere regelverk.

Bemanningsbransjen bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft. Det bidras hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Bemanningsbransjen bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som på sin side ikke trenger å forholde seg til vanlige regler for ansettelser, ferie, sykelønn, permitteringer og oppsigelser.

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

Det er positivt at det finnes ordninger som sørger for en fleksibilitet for arbeidstakeren, og for bedriften ved arbeidstopper eller andre spesielle situasjoner. Men ordningen har utviklet seg til å bli en generell ordning både i bemanningsbransjen og i mange produksjonsbedrifter.

Fellesforbundet skal jobbe for:

- Å forby innleie fra bemanningsbyråer i hele landet
- At avtaleadgangen til gjennomsnittsberegning må forbeholdes fagforeninger med innstillingsrett
- At det er et absolutt krav til skriftlig arbeidsplan ved all bruk av gjennomsnittsberegning
- At LO-kongressens vedtak om å revidere arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, følges opp

F-5047 Avd. 764 – Malernes Forening

Bemanningsbransjen

Bemanningsbransjen må avvikles i hele landet.

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falskt flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler. Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskapning. Dette er grunnlaget for høy produktivitet, som har sikret bærekraften i den norske arbeidslivsmodellen.

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert imot undergraver den den norske arbeidslivsmodellen hvor faste stillinger er et av beina. «Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke vist seg tilliten verdig. Stadig gjør leiefirmaer overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet.

- Vi mener at innleie fra bemanningsbyråer bør forbys i hele landet.

F-5048 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Bemanningsbransjen må avvikles i hele landet.

Den såkalte bemanningsbransjen seiler under falsk flagg. Det er ingen bransje, men en metode for arbeidsgivere å holde seg med fleksibel og billig arbeidskraft på. «Bransjen» bidrar hverken til jobbskaping eller jobbsikkerhet. Den bidrar bare med fleksibilitet for arbeidsgiverne, som ikke trenger å forholde seg til vanlige ansettelses-, ferie-, sjukelønns-, permitterings- og oppsigelsesregler. Bemanningsbyråene leier ut arbeidsfolk til erstatning for faste jobber. De skaper dermed et løsarbeiderregime som vi ikke har sett i norsk arbeidsliv siden 30-åra. Vi vil advare på det sterkeste mot å tro at arbeidskraft bare er noe man kan skaffe seg i det øyeblikket man trenger den. Det er gjennom faste arbeidsplasser man skaffer seg kompetanse, utvikling, innovasjon og verdiskapning. Dette er grunnlaget for høy produktivitet, som har sikret bærekraften i den norske arbeidslivsmodellen.

«Bemanningsbransjen» bidrar etter vår mening ikke til noe positivt hverken for bedriftene eller for samfunnet. Tvert i mot undergraver den den norske arbeidslivsmodellen hvor faste stillinger er et av beina. «Bransjen» ber til stadighet om å bli behandlet på lik linje med andre bedrifter, men de har ikke vist seg tilliten verdig. Stadig gjør leiefirmaer overtramp mot sine ansatte som aldri ville blitt tolerert i andre deler av arbeidslivet.

- Vi mener at innleie fra bemanningsbyråer bør forbys i hele landet.

F-5049 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Bemanningsbransjen lar seg ikke tilpasse den norske arbeidslivsmodellen. Sterke arbeiderkollektiv eksisterer på grunnlag av fysisk nærhet, likhet og felles problemsituasjon/felles problemforståelse blant arbeiderne. Mangel på fast ansettelse undergraver fagbevegelsens makt. Tross likebehandling, seriositetsmodeller v/offentlige oppdrag, innstramming i arbeidsmiljøloven og utvida tilsynsmyndighet, så fortsetter omgåelsene og omfanget av løsarbeid.

Etter åtte år med en regjering som anerkjente det uorganiserte arbeidslivet, har Norge nå fått en regjering som er opptatt av et godt og organisert arbeidsliv. Et omfattende arbeid har blitt gjort på kort tid. Nye og strenge reguleringer av bemanningsselskapene, kollektiv søksmålsrett slik at fagbevegelsen kan gå til sak ved lovbrudd om innleie og midlertidige ansettelser, og styrkede rettigheter til faste og hele stillinger, er noe av det som allerede er igangsatt. Høyres og FrPs generelle adgang til midlertidige ansettelser er reversert, og fagforeningsfradraget er doblet innen utgangen av 2022. Dette er et klart brudd med mange års usosial høyrepolitikk, og vil være en viktig del av kampen mot utviklingen av et mer klassedelt Forskjells-Norge.

Hurdalsplattformen til AP/SP regjeringa legger opp til å innfri mange av kravene fagbevegelsen stilte før valget. Men politikkenes kvalitet får vi først se når målene brytes ned til praktisk politikk og konkretiseres ved aktive tiltak.

F-5050 Avd. 851 – Østfold Fagforening

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

Fellesforbundet må arbeide for at det innføres langt strengere straffebestemmelser ved brudd på ansettelsesbestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

Det må være store bøter, slik at det ikke er lønnsomt å bryte bestemmelsene. I tillegg må arbeider som utføres ved ulovlig midlertidig ansettelse stanses til forholdene er brakt i orden.

Begrunnelse:

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

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

F-5051 Avd. 851 – Østfold Fagforening
Kollektiv søksmålsrett

Fellesforbundet må arbeide for at kollektiv søksmålsrett utvides slik at resultatet blir en reel dom, ikke bare en stadfestelsesdom.

Begrunnelse:

Det må innføres kollektiv søksmålsrett som gir forbund og fagforeninger adgang til å føre saker som fører til dom.

Søksmålsretten må gå lenger en tidligere hvor man bare fikk en «stadfestelsesdom». En slik form for dom har begrenset verdi.

F-5052 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Forslag Arbeidsmiljølovens § 14-14 Virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker Straffebestemmelser:

Fellesforbundet må arbeide for at det innføres langt strengere straffebestemmelser ved brudd på innleiebestemmelsene i Arbeidsmiljøloven.

Det må være store bøter, slik at det ikke er lønnsomt å bryte bestemmelsene. I tillegg må arbeider som utføres med ulovlig innleie stanses til forholdene er brakt i orden.

Begrunnelse:

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

Derfor må det bli straffbart å bryte innleiebestemmelsene med store bøter, men like viktig er at arbeiderne som utføres stanses. Enkleste løsning for entreprenøren blir da å ansette dem for å kunne fortsette arbeidet. Dette vil igjen flytte folk fra bemanningsbransjen og over i entreprenørbedriftene. Det vil sannsynligvis medføre at de også blir lettere å organisere.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (5), 9, 11, 23, 25 (3), 27, 29, 57, 103, 108, 600, 614 730, 747, 764, 768, 850 og 851 (3).

Mange av forslagene er om helt eller delvis forbud mot innleie og begrensning og avvikling av bemanningsbransjen, og det foreslås også å styrke den offentlige arbeidsformidlingen. Flere forslag handler om straff og sanksjoner ved brudd på innleieregelverket. Det er også forslag som omhandler kollektiv søksmålsrett ved ulovlig innleie, solidaransvar ved innleie og kriterier for å godkjenne innleie utover hovedregelen. En avdeling foreslår tiltak for å forhindre bruk av selvstendig næringsdrivende framfor ansatte. Det er også forslag knyttet til stillingsvernet i arbeidsmiljøloven, arbeidet for å sikre reelle ansettelser og om å lovfeste grunnbemanningslæren.

Representantskapets vurdering:

Innleie innebærer en løs tilknytning til oppdragsgiverne, der arbeidsgiveransvaret pulveriseres, mens arbeidstakerne bærer stor risiko. Bemanningsbransjens vekst og omfang truer den norske arbeidslivsmodellen, og bidrar til å ekskludere særlig arbeidsinnvandrere fra det ordinære norske arbeidslivet. Representantskapet mener at dersom faste, direkte ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv, trengs det strenge og aktive tiltak for å begrense bruken av innleie fra bemanningsforetak.

Landsmøtet 2019 stilte kraftige krav om strengere regulering av inn- og utleie og bemanningsbransjen:

«Faste og direkte ansettelser skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Svingende behov for arbeidskraft skal primært dekkes gjennom innleie fra reelle produksjonsbedrifter. Bemanningsbransjens vekst og omfang utfordrer det organiserte arbeidslivet, og innleie fører til at arbeidsgiveransvaret pulveriseres. Fellesforbundet vil jobbe for at bemanningsbransjen i sin nåværende form avvikles, og at arbeidsformidling blir en sterkere offentlig oppgave. Som et strakstiltak må forskriftsadgangen i arbeidsmiljøloven §14-12(5) tas i bruk i bransjer og områder der vi mener det er nødvendig.»

Landsmøtet 2019 vedtok også krav om at kollektiv søksmålsrett ved ulovlig innleie måtte gjeninnføres og om tiltak for å forhindre misbruk av arbeidsmiljølovens §14-12(1) ved innleie ved midlertidige behov.

Etter de rød-grønnes valgseier høsten 2021 har forbundet fått et gedigent gjennomslag for landsmøtets krav – og mere til. Fra 1. april 2023 er hovedregelen i alle bransjer i hele landet at kun vikarinnleie er tillatt. Bare bedrifter med tariffavtale med organisasjon med innstillingsrett kan leie inn ut over denne hovedregelen – forutsatt at det er inngått avtale med tillitsvalgte. Lovens grense mellom innleie og entrepriser er tydeliggjort for unngå omgåelser, og innleide har fått rett til fast ansettelse hos innleier etter tre års sammenhengende innleie. På byggeplasser i Oslo, Viken og Vestfold er det nå innført forskrift med forbud mot alle former for innleie fra bemanningsforetak. Videre er den kollektive søksmålsretten gjeninnført, den generelle adgangen til midlertidige ansettelser er fjernet, retten til heltid er styrket og arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep er skjerpet for å bekjempe bruk av falske selvstendige. Myndighetene har også en godkjenningssordning for bemanningsforetak på trappene.

Hovedformålet med det nye innleieregelverket er å styrke grunnbemanningen og å sikre faste og hele stillinger i produksjonsbedriftene – og dermed også å styrke det organiserte arbeidslivet. Representantskapet vil her også vise til forbundets prinsippprogram kapittel 3.1, avsnitt 29, hvor det heter:

«Et godt arbeidsliv må bygge på prinsippet om at arbeidstakere skal være fast ansatt. Kortvarige arbeidsforhold, løse ansettelsesforhold, ufrivillig deltid, tilkallingshjelp, leievirksomhet og utskilling av virksomheter og kontraktørvirksomhet undergraver et slikt prinsipp. Likevel vil det være

situasjoner der bedriftene har behov for å leie inn arbeidskraft. Der det skjer, må det avtales mellom tillitsvalgte og innleiebedriften.»

En rekke avdelinger har fremmet forslag som støtter opp om restriksjonene som ble innført våren 2023, og som til dels også krever ytterligere tilstramninger. Det er for tidlig å fastslå effekten av lovendringene, og representantskapet mener at vi i den kommende perioden bør prioritere å få det nye regelverket til å virke, framfor å kreve ytterligere restriksjoner på innleie. Det er betydelig politisk motstand mot innstramningene, og seierne som er vunnet må forsvares i tida framover. Alt tyder på at vi må mobilisere kraftig for å forhindre reverseringer ved eventuelt regjeringsskifte i 2025. Representantskapet observerer også at noen deler av næringslivet har gjort seg avhengig av bruk av bemanningsforetak og at et totalforbud mot innleie vil ramme disse virksomhetene hardt, noe som igjen kan få negative ringvirkninger for den eksisterende ordinære sysselsettingen i bedriftene. Det er likevel nødvendig og riktig med sterke og målrettede reguleringer og begrensninger på muligheten til å leie inn fra bemanningsforetak – slik vi nå har fått.

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». Dette arbeidet må følges kontinuerlig opp, og forbundet bør også utøve stort press mot myndighetene for å sikre at det gjennomføres tilsyn og kontroll med regelverket. Representantskapet mener også at den offentlige arbeidsformidlingen må forsterkes, både for å erstatte bemanningsbyråenes rolle og for å gjenopplive NAV som arbeidsformidler, ikke minst for unge arbeidstakere.

Kollektiv søksmålsrett for fagforeninger ved ulovlig innleie kom inn i arbeidsmiljøloven i 2013, men ble fjernet av Solberg-regjeringen i 2015, og deretter gjeninnført under Støre-regjeringen i fjor. I forbindelse med høringen i Stortinget om gjeninnføringen i 2022, framholdt Fellesforbundet at det også bør vurderes å innføre kollektiv søksmålsrett i forbindelse med brudd på reglene om fast og midlertidig ansettelse og når det gjelder feilklassifisering av arbeidstakere som selvstendige næringsdrivende.

Den kollektive søksmålsretten gjelder fastsettelsessøksmål om lovligheten av innleie, og ikke søksmål om fast ansettelse for den innleide i innleiebedriften. Avd. 851 har fremmet forslag om at Fellesforbundet må arbeide for at den kollektive søksmålsretten utvides slik at resultatet blir en reell dom, ikke bare en stadfestelsesdom. For den innleide vil ikke en fastsettelse av at det foreligger ulovlig innleie føre til ansettelse i innleiebedriften før arbeidstaker eventuelt krever fast ansettelse. Arbeidstakeren kan imidlertid fremme et slikt krav med basis i arbeidsmiljølovens bestemmelser om virkninger av ulovlig innleie av arbeidstaker. Ifølge lovens § 14-14 skal retten da avsi dom for at den innleide har et fast arbeidsforhold hos innleier, med mindre dette etter en avveining av partenes interesser framstår som åpenbart urimelig. Det kan også oppstå vanskelige situasjoner dersom noen ender i et uønsket ansettelsesforhold som følge av et kollektivt søksmål de ikke selv er part i.

Representantskapets vurdering er derfor at arbeidsmiljølovens bestemmelser samlet sett allerede gir et lovmessig vern for ulovlig innleide arbeidstakere.

Avd. 2 og 25 foreslår at det bør innføres lengre tidsfrist og færre begrensninger i arbeidsmiljølovens bestemmelser om solidaransvar ved innleie. Solidaransvar betyr at både oppdragstaker og oppdragsgiver er ansvarlige dersom den innleide ikke får lønn m.v. slik han har krav på. Etter arbeidsmiljølovens § 14-12 c. hefter innleiebedriften for utbetaling av lønn, feriepenger og annen godtgjøring i henhold til lovens likebehandlingsprinsipp – dersom den innleide ikke får betalt dette fra bemanningsforetaket. Forslagsstillerne mener at bestemmelsens forbehold om at innleiebedriften kan nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at forutsetningen for arbeidsoppdraget var at lønn m.v. helt eller delvis skal dekkes av den solidaransvarlige (altså innleiebedriften) bør fjernes. De foreslår også å ta bort bestemmelsen om at innleiebedriftens solidaransvar ikke gjelder når det er åpnet konkurs i bemanningsforetaket. Videre foreslås det at solidaransvaret ved innleie også skal gjelde for byggherre, og at fristen for å fremme krav til innleiebedriften skal utvides fra 3 til 12 måneder.

Allmenngjøringsloven har også en bestemmelse om solidaransvar (§13), som har et bredere nedslagsfelt i den forstand at den dekker både innleide og direkte ansatte. Denne bestemmelsen gjelder kun i områder som har allmenngjøringsforskrifter, mens arbeidsmiljølovens bestemmelse om solidaransvar gjelder for innleide i alle bransjer. Også allmenngjøringsloven gir solidaransvarlig rett til å nekte å dekke kravet dersom arbeidstakeren visste at arbeidsgiveren i utgangspunktet ikke hadde tenkt å utbetale lønn. Formålet med disse unntaksbestemmelsene er antagelig å beskytte arbeids- og oppdragsgivere mot at leverandører bevisst utnytter solidaransvaret for å snike seg unna egne forpliktelser. Representantskapets kjenner ikke til omfanget av denne typen lovbrudd eller hvor ofte det skjer at solidaransvarskrav blir avvist på slikt grunnlag. Vi antar at det er relativt sjeldent, og at denne bestemmelsen i hovedsak har en preventiv effekt mot misbruk av et regelverk som skal beskytte innleide arbeidstakere. Representantskapets støtter derfor ikke forslaget om å fjerne bestemmelsen.

Når det gjelder unntaket for arbeidsmiljølovens solidaransvar for innleide når utleiebedriften går konkurs, støtter representantskapet intensjonen i forslaget fra avd. 2 og 25. Selv om ansatte i bedrifter som går konkurs kan få dekket forfalt lønn m.v. gjennom lønnsгарантиordningen, ser ikke representantskapet noen grunn til å opprettholde dette unntaket i arbeidsmiljølovens bestemmelse om solidaransvar for innleide. Det er heller ikke et tilsvarende unntak i allmenngjøringslovens solidaransvarsbestemmelse.

Når det gjelder tidsfristen for å fremme solidaransvarskrav for innleide etter arbeidsmiljøloven, mener representantskapet at selv om det kan være argumenter for å utvide fristen, bør arbeidstaker fremme krav til innleiebedriften på manglende lønnsutbetalinger fra bemanningsforetaket så raskt som mulig. Erfaringsmessig er det slik at jo lenger tida går før et krav er fremmet, jo vanskeligere kan det være å få kravet innfridd. Samtidig kan det være forhold som gjør det vanskelig å fremme kravet innenfor 3-

månedersfristen. For å sikre at krav kan fremmes, er representantskapets vurdering at fristen likevel bør utvides.

Det foreslås også å utvide solidaransvaret for innleide etter arbeidsmiljøloven til å omfatte byggherre og det forslagsstillerne kaller den økonomiske arbeidsgiveren. Her er representantskapets vurdering at loven tar sikte på å gi innleiebedriften et helt særskilt ansvar dersom bemanningsforetaket ikke oppfyller sine plikter overfor sine ansatte. Da skal innleier skal bære risikoen, og ikke de innleide. Vi tror at det å utvide og fordele dette ansvaret på flere ledd i en leverandørkjede ikke nødvendigvis styrker de innleides posisjon, men i verste fall kan svekke det tydelige medansvaret innleiebedriften skal ha.

Avd. 9 foreslår at dersom det nye innleieregelverket ikke fører til en kraftig økning av antall faste ansatte i produksjonsbedriftene, så må det innføres lovverk der bruk av bemanningsbedrifter må godkjennes av fagforening med innstillingsrett på linje med hvordan arbeidstidsordninger godkjennes i forbundene/LO. Forbundets klare mål er at antallet faste ansatte i produksjonsbedriftene skal øke. Samtidig er det mange ulike forhold som kan påvirke den totale sysselsettingen i bedriftene, som konjunktursvingninger og konkurranseforhold. Det er derfor særlig viktig å følge med på forholdet mellom egenbemanning og ekstern arbeidskraft, og at det beveger seg i riktig retning. Representantskapets vurdering er at dersom godkjenning av innleie fra bemanningsforetak skal gjøres av forbundet, på samme måte som ved søknader om arbeidstidsordninger, kan det svekke klubbens innflytelse over bemanningsspørsmål i egen virksomhet. Lokale tillitsvalgte vil kunne bringe inn langt flere forhold enn det forbundet ville kunne hensynta dersom det også skulle sikres likebehandling mellom bedriftene.

Avd. 11 foreslår at grunnbemanningslæren bør lovfestes. Grunnbemanningslæren er utviklet gjennom rettspraksis, og bygger på ulovfestet rett. Dersom det foreligger et mer eller mindre konstant arbeidskraftsbehov i virksomheten, skal dette behovet dekkes med en større grunnbemanning av faste ansatte, framfor å benytte vikarer og midlertidig ansatte. I tilfeller hvor grunnbemanningen er for lav, har midlertidig tilknyttede arbeidstakere, på nærmere angitte vilkår, krav på fast ansettelse. Representantskapets vurdering er at selv om det er uavklarte spørsmål knyttet til anvendelsen av grunnbemanningslæren, er det forhold som taler mot å gå inn for en lovfesting. Så lenge dette er en ulovfestet rettslig norm gir det et bredere spillerom til å se på den faktiske situasjonen. Dersom rammene for grunnbemanningslæren skal gjennom en politisk behandling og lovfestes, innebærer det en risiko for at rettighetene innsnevres.

Stortinget vedtok våren 2023 endringer i arbeidsmiljøloven som presiserer arbeidstakerbegrepet, for å forhindre misbruk av selvstendige som i realiteten er ansatte. Lovendringene innebærer også at alle i utgangspunktet skal regnes som arbeidstakere, med mindre det er overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold. I avd. 25 sitt forslag om reelle ansettelser framholdes det at Fellesforbundet må sikre at lovendringene virker etter intensjonen og jobbe for at også plattformarbeidere får en reell tilknytning til arbeidsgiver. Dette er høyst aktuelle problemstillinger i flere av forbundets

bransjer, og ikke minst innenfor deler av transportnæringen. Avd. 2 har fremmet forslag om at Fellesforbundet må jobbe for å styrke retten til hele, faste stillinger. Avd. 29 foreslår at Fellesforbundet skal arbeide for at stillingsvernet i arbeidsmiljøloven på ingen måte svekkes. Etter representantskapets vurdering peker alle disse forslagene på viktige og grunnleggende områder i forbundets arbeid for et trygt godt arbeidsliv for alle, og gir viktige føringer i den fortsatte kampen mot løsarbeid.

For forslagene om styrking av tilsyn og sanksjoner når det gjelder innleie og tilknytningsformer vises det til **I-5083** (9.1.3 Tilsyn), og for forslag knyttet arbeidstid til **I- 5281** (9.5.3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid).

I-5053 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene om å jobbe for å begrense bemanningsbransjen innenfor dagens styrkede regelverk og å arbeide for flere faste og trygge ansettelser direkte i produksjonsbedriftene, tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid og prinsippprogrammets kapittel 3.1, avsnitt 29.

Intensjonen i forslagene om styrking av den offentlige arbeidsformidlingen, tiltres.

Intensjonen i forslagene om å forlenge arbeidsmiljølovens frist for solidaransvarskrav for innleide, og å fjerne unntaket ved konkurs i bemanningsforetaket, tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

9.1.3 Tilsyn

F-5054 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

A-Krim senter

Vi må jobbe for å opprettholde A-krim sentre i alle regioner/fylker.

Begrunnelse:

For å trappe opp kampen mot kriminelle i arbeidslivet, må vi utnytte hele spekteret av ressurser som Politiet, NAV, Arbeidstilsynet og Skattemyndighetene rår over. Samarbeidet mellom enhetene har gitt svært gode resultater i de fylkene som A-krim senter har blitt opprettet.

F-5055 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Styrk arbeidstilsynet med flere ansatte kontrollører ute i feltet.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet må tilføres midler og kompetanse for å følge opp i kampen mot sosial dumping, og ikke minst de nye innleiebestemmelsene. Skal vi komme i mål med dette problemet er vi avhengige av at dette blir fulgt opp av myndigheter som har mulighet til å gi «overtredelsesgebyr»

F-5056 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Arbeidstilsynet må få mulighet til å utstede enkle gebyr på lik linje med det å skrive ut gebyr for manglende bruk av bilbelte eller parkeringsgebyr.

Begrunnelse

Arbeidstilsynet må få samme mulighet som andre etater (vegvesen, skatt, toll m.fl.) på dette område. Det trenger ikke være lang liste med over hva som gir gebyr, men enkle ting som manglende «bygge-kort», manglende sanitærforhold, feil stillaser og lignende.

Gebyret bør være i samme størrelsesorden som for bilbelte. Dette vil virke med en gang opp mot de som driver useriøst fordi det ikke er noen saksgang knyttet til dette, og du kan komme «hver dag» og gi gebyr for samme forholdet. Denne typen gebyrer går rett til statens innkrevingsentral og må således betales fort. Store overtredelsesgebyr har lang saksgang og flere ankemuligheter, slik at mange rekker å gjøre ferdig jobben og slå seg selv konkurs før det får effekt.

Det bør også være egne ansatte som bare gjør denne jobben, slik at det må ansettes «byggevakter» i arbeidstilsynet, på lik linje med parkeringsvakter.

F-5057 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Fellesforbundet skal jobbe for at det skal innføres økte reaksjoner/straffer for å gjøre grove brudd på arbeidsmiljøloven. Her vil gjentatte brudd, og mange småbrudd også sidestilles med grove brudd.

Begrunnelse:

Fellesforbundet skal arbeide for at myndigheter er strengere i håndtering av brudd på Arbeidsmiljøloven med forskrifter. Dette er den loven i dag som brytes oftest og har lavest strafferisiko.

F-5058 Avd. 003 – Agder Fagforening

Styrke Arbeidstilsynet for å få de ut av kontorene, styrke sanksjons mulighetene de har til rådighet.

F-5059 Avd. 008 – Telemark

Vi må jobbe for å opprette A-krim sentre i alle fylker.

Begrunnelse:

For å trappe opp kampen mot kriminelle i arbeidslivet, må vi utnytte hele spekteret av ressurser som Politiet, NAV, Arbeidstilsynet og

Skattemyndighetene rår over. Samarbeidet mellom enhetene har gitt svært gode resultater i de fylkene som A-krim senter har blitt opprettet.

F-5060 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening
Arbeidstilsynets kontrollrutiner

Vi ber Landsmøtet fatte eit vedtak der Fellesforbundet i landsmøteperioden arbeider for kraftig auke i bevilgninger til Arbeidstilsynet. Fellesforbundet skal også saman med arbeidstilsynet utarbeide kontrollrutiner slik at alle bedrifter vert kontrollerte likt.

Begrunnelse

Arbeidstilsynet kontrollerer kvart år eit stort antall bedrifter, men ikkje eit stort nok antall. Kontrollane vert dessverre heller ikkje utført likt frå bedrift til bedrift. Dei økonomiske vilkår til Arbeidstilsynet er ei stor årsak til dette. Mange bransjer har allmengjort minstelønn. Skal allmengjeringa fungere er vi heilt avhengig av at kontroller faktisk skjer i så stor grad at det er ein reell fare for å bli kontrollert. Kontrollane må også verte utførte likt for å skape ein mest muleg lik konkurranse. Allmengjort minstelønn vert i enkelte bransjer omgått ved å bruke døgnbetaling utan særleg dokumentasjon ved timeføring. Når då arbeidstilsynet kontrollerer slike bedrifter og tek døgnbetalinge delt på 10 timer i snitt for å kontrollere at allmengjort lønn vert overholdt. Når vi veit at reelt arbeidde timer ligg på 13 – 15 timer og dermed gir ei timelønn under allmengjort minstelønn får vi ein uheldig konkurransesituasjon. Kontrolleringa må i alle tilfeller kontrollrast opp mot reelt arbeidde timer. Ellers vert Allmengjort minstelønn veldig utvatna og mister på denne måten tiltenkt effekt.

F-5061 Avd. 012 – Fellesforbundet
Økte bevilgninger til A-Krimsentrene
Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale A-Krimsentrene.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettssystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

F-5062 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening
Arbeidstilsynets kontrollrutiner:

Arbeidstilsynet kontrollerer kvart år eit stort antall bedrifter, men ikkje eit stort nok antall. Kontrollane vert dessverre heller ikkje utført likt frå bedrift til bedrift. Dei økonomiske vilkår til Arbeidstilsynet er ei stor årsak til dette. Mange bransjer har allmengjort minstelønn. Skal allmengjeringa fungere er vi heilt avhengig av at kontroller faktisk skjer i så stor grad at det er ein reell fare for å bli kontrollert. Kontrollane må også verte utførte likt for å skape ein mest muleg lik konkurranse. Allmengjort minstelønn vert i enkelte bransjer omgått ved å bruke døgnbetaling utan særleg dokumentasjon ved timeføring. Når då arbeidstilsynet kontrollerer slike bedrifter og tek

døgnbetalinge delt på 10 timer i snitt for å kontrollere at allmenngjort lønn vert overholdt. Dette vert heilt feil, når vi veit at reelt arbeidde timer ligg på 13 – 15 timer pr.døgn og dermed gir ei timelønn under allmenngjort minstelønn. Dette opner for ein veldig uheldig konkurransesituasjon. Kontrolleringa må i alle tilfeller kontrollerast opp mot reelt arbeidde timer. Ellers vert Allmenngjort minstelønn veldig utvatna og mister på denne måten tiltenkt effekt. Vi ber derfor Landsmøtet fatte eit vedtak der Fellesforbundet i landsmøteperioden arbeider for kraftig auke i bevilgninger til Arbeidstilsynet. Fellesforbundet skal også saman med arbeidstilsynet utarbeide kontrollrutiner slik at alle bedrifter vert kontrollerte likt.

F-5063 Avd. 037 – Transport

Arbeidstilsynets kontrollrutiner:

Fellesforbundet skal i landsmøteperioden arbeide for en kraftig økning i statlige bevilgninger til Arbeidstilsynet. Fellesforbundet skal også sammen med arbeidstilsynet utarbeide kontrollrutiner slik at alle bedrifter blir kontrollerte likt.

Begrunnelse:

Arbeidstilsynet kontrollerer hvert år et stort antall bedrifter, men ikke et stort nok antall. Kontrollene blir dessverre heller ikke utført likt fra bedrift til bedrift. De økonomiske vilkår til Arbeidstilsynet er en stor årsak til dette. Mange bransjer har allmenngjort minstelønn. Skal allmenngjøringen fungere er vi helt avhengig av at kontroller faktisk skjer i så stor grad at det er en reell fare for å bli kontrollert. Kontrollene må også bli utført likt for å skape en mest mulig lik konkurranse. Allmenngjort minstelønn blir i enkelte bransjer omgått ved å bruke døgnbetaling uten særlig dokumentasjon ved timeføring. Når da arbeidstilsynet kontrollerer slike bedrifter og tar døgnbetalingen og deler på 10 timer i snitt for å kontrollere at allmenngjort lønn blir overholdt. Når vi vet at reelt arbeidede timer ligger på 13 – 15 timer og dermed gir en timelønn under allmenngjort minstelønn, får vi en uheldig konkurransesituasjon. Kontrolleringene må i alle tilfeller kontrolleres opp mot reelt arbeidede timer, ellers blir allmenngjort minstelønn veldig utvannet og mister på denne måten tiltenkt effekt.

F-5064 Avd. 044 – Sandnes & Omegn

Arbeidstilsynet

Styrke Arbeids tilsynet for å få de ut av kontorene, styrke sanksjons mulighetene de har til rådighet, samt mer aktivitet sammen med A-krim gruppen.

F-5065 Avd. 057 – Nord Rogaland

Arbeidstilsynets myndighetsområde.

Fellesforbundet må jobbe for at arbeidstilsynet får verktøy og ressurser for å håndheve de nye lovendringene rundt bruken av innleie. I dag står reglene rundt innleie bestemmelsene uten noen som kan håndheve dem eller iverksette sanksjoner. Dette må komme på plass omgående.

F-5066 Avd. 057 – Nord Rogaland

Styrke kontrollorganer økonomisk, som A-Krim, Arbeidstilsynet m.m.

Fellesforbundet må jobbe opp mot de politiske partiene slik at Stortinget vedtar å øke bevilgningene til A-krimsentrene og Arbeidstilsynets slik at de får nok ressurser til å ivareta sine oppgaver.

F-5067 Avd. 091 – Jæren

Styrke arbeidstilsynet kraftig. Økonomisk og bemanningsmessig.

F-5068 Avd. 091 – Jæren

Gi arbeidstilsynet bedre mulighet til å ilegge foretaks straff med øyeblikkelig virkning og stans i 3 måneder

F-5069 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Bekjempelse av A-krim og Arbeidstilsynets rolle

A-krim har vært et voksende problem i norsk arbeidsliv i en årrekke. A-krim er både et alvorlig problem for arbeidstakere som rammes, men det er også et samfunnsproblem som gjør at vi taper enorme summer i skatter og avgifter til fellesskapet, det undergraver hele arbeidsmarked og fører til en ulevelig konkurransesituasjon for den lovlidige delen av arbeidslivet. I kjølvannet av A-krim forvitrer også rammene for anstendige lønns- og arbeidsvilkår og et organisert arbeidsliv.

Heldigvis har debatten blitt løftet de seinere årene, mye takket være innsatsen fra tillitsvalgte, fagforeninger og ikke minst Fair Play Bygg omkring i landet. I den offentlige debatten har en rekke svakheter ved både lovverk og måten kontrollatene jobber blitt løftet fra. Det er viktig at Fellesforbundet bidrar med konkrete krav til forbedringer på dette området.

De seinere års erfaringer med Arbeidstilsynet har avdekket store svakheter i deres;

- ressurssituasjon,
- Rutiner for tilsyn,
- håndhevelse av regelverket (særlig på innleie fra bemanningsbyråer),
- bruk av pålegg/ sanksjoner/ straff ved brudd på regelverk
- og ikke minst fullbyrdelse av ilagte pålegg/ sanksjoner

I tillegg har en rekke fagforeninger meldt fra om vanskeligheter med å etablere lokalt samarbeid med Arbeidstilsynet. Kritikken av Arbeidstilsynet har ikke vært begrenset til lokale tillitsvalgte, men har blitt løftet i både forbundsstyret og representantskap i Fellesforbundet, på LO-kongressen 2022 og fra journalister, Fair Play Bygg og flere aktører.

Derfor bør Fellesforbundet jobbe for at:

- Arbeidstilsynet får klare føringer gjennom tildelingsbrevet, hvor det legges føringer på;
 - Tettere samarbeid med fagforeninger i bransjer rammet av A-krim
 - Flere tilsyn og økt bruk av stans, overtredelsesgebyr og anmeldelser ved brudd på regelverk

- Åpenhet om hvilke tilsyn som har vært foretatt og hvilke bedrifter som har begått overtredelser, og hvilke bedrifter som har fått sanksjoner
- Fullbyrdelse av sanksjoner gitt som følge av brudd fra arbeidsgiver
- Arbeidstilsynet må rustes til å kunne utføre sitt oppdrag
- Bedre mulighetene for informasjonsflyt mellom de ulike etatene som jobber mot A-krim (NAV, Skatt, Politi, A-tilsyn, m.fl.), også dersom det innebærer endring i taushetsplikten.

I tillegg til å styrke kontrolletatene bør det jobbes for et nytt og mer differensiert lovverk på A-krim. I Norge har vi ingenting mellom det groveste, som er menneskehandel, og brudd på arbeidsmiljøloven (utenom lønnstyveri, der foreløpig ingen er dømt enda). Å få noen dømt for menneskehandel er svært vanskelig da kravene til bevis og dokumentasjon er tung. Også å få dømt noen for lønnstyveri er krevende da det må bevises forsett.

Da de fleste sakene befinner seg i en gråsonene opp mot tvangsarbeid og menneskehandel, bør en se til Finland og etablere et gradert lovverk med seks nivåer av utnyttelse;

- Grov menneskehandel (strafferamme 10 års fengsel)
- Menneskehandel (strafferamme 6 års fengsel)
- Grov utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 4 års fengsel)
- Utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 2 års fengsel)
- Grov utpressende diskriminering
- Utpressende diskriminering

Alle disse fire nivåene under menneskehandel mangler vi i Norge i dag, og dette er hull i loven som gjør at vi ikke fanger opp tilfellene som er i gråsonen. Dette bør regjeringen følge opp i sitt arbeid med å få bukt med samfunnsproblemet A-krim.

F-5070 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Fellesforbundet skal jobbe aktivt opp mot Stortingspolitikere for at Arbeidstilsynet fører mer tilsyn, mer uanmeldt oppsøkende virksomhet

F-5071 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Fellesforbundet skal jobbe aktivt opp mot Stortingspolitikere for at Arbeidstilsynet ved større og alvorlige brudd på AML kan og skal illegge foretaksstraff med øyeblikkelig virkning og stans i inntil 3 måneder.

F-5072 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Fellesforbundet skal jobbe aktivt opp mot Stortingspolitikere for å styrke arbeidstilsynet kraftig.

F-5073 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Bekjempelse av A-krim og Arbeidstilsynets rolle

A-krim har vært et voksende problem i norsk arbeidsliv i en årrekke. A-krim er både et alvorlig problem for arbeidstakere som rammes, men det er også et samfunnsproblem som gjør at vi taper enorme summer i skatter og avgifter til fellesskapet, det undergraver hele arbeidsmarked og fører til en ulevelig konkurransesituasjon for den lovlige delen av arbeidslivet. I kjølvannet av A-

krim forvitrer også rammene for anstendige lønns- og arbeidsvilkår og et organisert arbeidsliv.

Heldigvis har debatten blitt løftet de seinere årene, mye takket være innsatsen fra tillitsvalgte, fagforeninger og ikke minst Fair Play Bygg omkring i landet. I den offentlige debatten har en rekke svakheter ved både lovverk og måten kontrolletatene jobber blitt løftet fra. Det er viktig at Fellesforbundet bidrar med konkrete krav til forbedringer på dette området.

De seinere års erfaringer med Arbeidstilsynet har avdekket store svakheter i deres;

- ressurssituasjon,
- rutiner for tilsyn,
- håndhevelse av regelverket (særlig på innleie fra bemanningsbyråer),
- bruk av pålegg/ sanksjoner/ straff ved brudd på regelverk
- og ikke minst fullbyrdelse av ilagte pålegg/ sanksjoner

I tillegg har en rekke fagforeninger meldt fra om vanskeligheter med å etablere lokalt samarbeid med Arbeidstilsynet. Kritikken av Arbeidstilsynet har ikke vært begrenset til lokale tillitsvalgte, men har blitt løftet i både forbundsstyret og representantskap i Fellesforbundet, på LO-kongressen 2022 og fra journalister, Fair Play Bygg og flere aktører.

Derfor bør Fellesforbundet jobbe for at:

- Arbeidstilsynet får klare føringer gjennom tildelingsbrevet, hvor det legges føringer på;
- Tettere samarbeid med fagforeninger i bransjer rammet av A-krim
- Flere tilsyn og økt bruk av stans, overtredelsesgebyr og anmeldelser ved brudd på regelverk
- Åpenhet om hvilke tilsyn som har vært foretatt og hvilke bedrifter som har begått overtredelser, og hvilke bedrifter som har fått sanksjoner
- Fullbyrdelse av sanksjoner gitt som følge av brudd fra arbeidsgiver
- Arbeidstilsynet må rustes til å kunne utføre sitt oppdrag
- Bedre mulighetene for informasjonsflyt mellom de ulike etatene som jobber mot A-krim (NAV, Skatt, Politi, A-tilsyn, m.fl.), også dersom det innebærer endring i taushetsplikten.

I tillegg til å styrke kontrolletatene bør det jobbes for et nytt og mer differensiert lovverk på A-krim. I Norge har vi ingenting mellom det groveste, som er menneskehandel, og brudd på arbeidsmiljøloven (utenom lønnstyveri, der foreløpig ingen er dømt enda). Å få noen dømt for menneskehandel er svært vanskelig da kravene til bevis og dokumentasjon er tung. Også å få dømt noen for lønnstyveri er krevende da det må bevises forsett. Da de fleste sakene befinner seg i en gråsonene opp mot tvangsarbeid og menneskehandel, bør en se til Finland og etablere et gradert lovverk med seks nivåer av utnyttelse;

- Grov menneskehandel (strafferamme 10 års fengsel)
- Menneskehandel (strafferamme 6 års fengsel)
- Grov utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 4 års fengsel)
- Utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 2 års fengsel)

- Grov utpressende diskriminering
- Utpressende diskriminering

Alle disse fire nivåene under menneskehandel mangler vi i Norge i dag, og dette er hull i loven som gjør at vi ikke fanger opp tilfellene som er i gråsonen. Dette bør regjeringen følge opp i sitt arbeid med å få bukt med samfunnsproblemet A-krim.

F-5074 Avd. 650 – Fellesforbundet

Arbeid mot sosial dumping og useriøst arbeidsliv. Det må opprettes lokale fora der partene i arbeidslivet, Arbeidstilsynet, skatte etaten og Politi kan ha uformelle samtaler og dermed bistå hverandre uten å legge føringer i hverandres virke.

I kampen mot sosial dumping og et useriøst arbeidsliv kan det også settes i gang kampanjer for å få oss til å handle «hvitt». Dette kan være kampanjer og arbeid hvor arbeidsgiver- og arbeidstakerforbund jobber sammen med myndighetene.

F-5075 Avd. 650 – Fellesforbundet

Arbeid mot sosial dumping og useriøst arbeidsliv. Ordningen med regionale vemeombud må opprettholdes og styrkes. Det bør komme inn regionale vemeombud i nye bransjer som for eksempel «Grønn Sektor».

F-5076 Avd. 730 – Fellesforbundet

Styrke Arbeids tilsynet for å få de ut av kontorene, styrke sanksjons mulighetene de har til rådighet.

F-5077 Avd. 747 – Unionen Fagforening

Bekjempelse av A-krim, Arbeidstilsynets rolle og Fair Play Bygg
A-krim har vært et voksende problem i norsk arbeidsliv i en årrekke. A-krim er både et alvorlig problem for arbeidstakere som rammes, men det er også et samfunnsproblem som gjør at vi taper enorme summer i skatter og avgifter til fellesskapet. Det undergraver arbeidsmarkedet og fører til en ulevelig konkurransesituasjon for den lovlige delen av arbeidslivet. I kjølvannet av A-krim forvitrer også rammene for anstendige lønns- og arbeidsvilkår og et organisert arbeidsliv.

Heldigvis har debatten blitt løftet de seinere årene, mye takket være innsatsen fra tillitsvalgte, fagforeninger og ikke minst Fair Play Bygg omkring i landet. I den offentlige debatten har en rekke svakheter ved både lovverk og måten kontrolletatene jobber blitt løftet fra. Det er viktig at Fellesforbundet bidrar med konkrete krav til forbedringer på dette området.

De seinere års erfaringer med Arbeidstilsynet har avdekket store svakheter i deres ressursituasjon, rutiner for tilsyn, håndhevelse av regelverket (særlig på innleie fra bemanningsbyråer), bruk av sanksjoner ved brudd på regelverk, og ikke minst fullbyrdelse av ilagte pålegg.

En rekke fagforeninger meldt fra om vanskeligheter med å etablere lokalt samarbeid med Arbeidstilsynet. Kritikken av Arbeidstilsynet har ikke vært begrenset til lokale tillitsvalgte, men har blitt løftet i både forbundsstyret og representantskap i Fellesforbundet, på LO-kongressen 2022 og fra journalister, Fair Play Bygg og flere aktører.

Fair Play Bygg er et partssamarbeid innen bygg, men har også tatt opp i seg andre områder av arbeidslivet, med mål om å bekjempe arbeidslivskriminalitet og styrke det seriøse arbeidslivet. Fair Play Bygg har vært avgjørende for å reise debatten om A-krim, og er i dag hovedkilden til tips om A-krim til bl.a. politiet. A-krim-sentrene, Politiet og Arbeidstilsynet har vært tydelige på at samarbeidet med Fair Play Bygg har styrket deres arbeid. På tre år har Fair Play Bygg vokst fra å være to lokale initiativ i Trondheim og Oslo, til å bli sju organisasjoner, Oslo, Østfold, Agder, Rogaland, Vestland, Trøndelag og Nordland, med en landsdekkende paraply i Fair Play Norge. Organisasjonene er finansiert gjennom partene lokalt i form av bidrag fra fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner, samt støttemedlemmer som både er bedrifter og kommuner/fylker. I 2022 fikk Fair Play Bygg også en bevilgning over statsbudsjettet. Selv om støtten og aktiviteten til FPB har økt kraftig, er organisasjonene sårbare ved at de stadig må vinne vedtak om støtte gjennom bedrifter og kommunestyre.

Fellesforbundet skal:

- Gå inn som støttemedlem i Fair Play Bygg Norge
- Oppfordre BNL til å gjøre det samme
- Jobbe for at regjeringen øker bevilgningene til Fair Play Bygg Norge
- Jobbe for at arbeidstilsynet rustes til å kunne utføre sitt oppdrag
- Jobbe for at det blir bedre mulighetene for informasjonsflyt mellom de ulike etatene som jobber mot A-krim (NAV, Skatt, Politi, A-tilsyn, m.fl.), også dersom det innebærer endring i taushetsplikten
- Jobbe for at arbeidstilsynet får klare føringer gjennom tildelingsbrevet, bla annet om:
 - Tettere samarbeid med fagforeninger i bransjer rammet av A-krim
 - Flere tilsyn og økt bruk av stans, overtredelsesgebyr og anmeldelser ved brudd på regelverk
 - Åpenhet om hvilke tilsyn som har vært foretatt og hvilke bedrifter som har begått overtredelser, og hvilke bedrifter som har fått sanksjoner
 - Fullbyrdelse av sanksjoner gitt som følge av brudd fra arbeidsgiver

F-5078 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekontor Bekjempelse av A-krim og Arbeidstilsynets rolle

A-krim har vært et voksende problem i norsk arbeidsliv i en årrekke. A-krim er både et alvorlig problem for arbeidstakere som rammes, men det er også et samfunnsproblem som gjør at vi taper enorme summer i skatter og avgifter til fellesskapet, det undergraver hele arbeidsmarked og fører til en ulevelig konkurransesituasjon for den lovlige delen av arbeidslivet. I kjølvannet av A-krim forvitrer også rammene for anstendige lønns- og arbeidsvilkår og et organisert arbeidsliv.

Heldigvis har debatten blitt løftet de seinere årene, mye takket være innsatsen fra tillitsvalgte, fagforeninger og ikke minst Fair Play Bygg omkring i landet. I den offentlige debatten har en rekke svakheter ved både lovverk og måten kontrolletatene jobber blitt løftet fra. Det er viktig at Fellesforbundet bidrar med konkrete krav til forbedringer på dette området.

De seinere års erfaringer med Arbeidstilsynet har avdekket store svakheter i deres;

- ressurssituasjon,
- rutiner for tilsyn,
- håndhevelse av regelverket (særlig på innleie fra bemanningsbyråer),
- bruk av pålegg/ sanksjoner/ straff ved brudd på regelverk
- og ikke minst fullbyrdelse av ilagte pålegg/ sanksjoner

I tillegg har en rekke fagforeninger meldt fra om vanskeligheter med å etablere lokalt samarbeid med Arbeidstilsynet. Kritikken av Arbeidstilsynet har ikke vært begrenset til lokale tillitsvalgte, men har blitt løftet i både forbundsstyret og representantskap i Fellesforbundet, på LO-kongressen 2022 og fra journalister, Fair Play Bygg og flere aktører.

Derfor bør Fellesforbundet jobbe for at:

- Arbeidstilsynet får klare føringer gjennom tildelingsbrevet, hvor det legges føringer på;
 - Tettere samarbeid med fagforeninger i bransjer rammet av A-krim
 - Flere tilsyn og økt bruk av stans, overtredelsesgebyr og anmeldelser ved brudd på regelverk
 - Åpenhet om hvilke tilsyn som har vært foretatt og hvilke bedrifter som har begått overtredelser, og hvilke bedrifter som har fått sanksjoner
 - Fullbyrdelse av sanksjoner gitt som følge av brudd fra arbeidsgiver
- Arbeidstilsynet må rustes til å kunne utføre sitt oppdrag
- Bedre mulighetene for informasjonsflyt mellom de ulike etatene som jobber mot A-krim (NAV, Skatt, Politi, A-tilsyn, m.fl.), også dersom det innebærer endring i taushetsplikten.

I tillegg til å styrke kontrolletatene bør det jobbes for et nytt og mer differensiert lovverk på A-krim. I Norge har vi ingenting mellom det groveste, som er menneskehandel, og brudd på arbeidsmiljøloven (utenom lønnstyveri, der foreløpig ingen er dømt enda). Å få noen dømt for menneskehandel er svært vanskelig da kravene til bevis og dokumentasjon er tung. Også å få dømt noen for lønnstyveri er krevende da det må bevises forsett. Da de fleste sakene befinner seg i en gråsonene opp mot tvangsarbeid og menneskehandel, bør en se til Finland og etablere et gradert lovverk med seks nivåer av utnyttelse;

- Grov menneskehandel (strafferamme 10 års fengsel)
- Menneskehandel (strafferamme 6 års fengsel)
- Grov utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 4 års fengsel)
- Utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 2 års fengsel)
- Grov utpressende diskriminering
- Utpressende diskriminering

Alle disse fire nivåene under menneskehandel mangler vi i Norge i dag, og dette er hull i loven som gjør at vi ikke fanger opp tilfellene som er i gråsonen. Dette bør regjeringen følge opp i sitt arbeid med å få bukt med samfunnsproblemet A-krim.

F-5079 Avd. 764 – Malernes Forening

Bekjempelse av A-krim og Arbeidstilsynets rolle

A-krim har vært et voksende problem i norsk arbeidsliv i en årrekke. A-krim er både et alvorlig problem for arbeidstakere som rammes, men det er også et samfunnsproblem som gjør at vi taper enorme summer i skatter og avgifter til fellesskapet, det undergraver hele arbeidsmarked og fører til en ulevelig konkurransesituasjon for den lovlidige delen av arbeidslivet. I kjølvannet av A-krim forvitrer også rammene for anstendige lønns- og arbeidsvilkår og et organisert arbeidsliv.

Heldigvis har debatten blitt løftet de seinere årene, mye takket være innsatsen fra tillitsvalgte, fagforeninger og ikke minst Fair Play Bygg omkring i landet. I den offentlige debatten har en rekke svakheter ved både lovverk og måten kontrollatene jobber blitt løftet fra. Det er viktig at Fellesforbundet bidrar med konkrete krav til forbedringer på dette området.

De seinere års erfaringer med Arbeidstilsynet har avdekket store svakheter i deres;

- ressursituasjon,
- rutiner for tilsyn,
- håndhevelse av regelverket (særlig på innleie fra bemanningsbyråer),
- bruk av pålegg/ sanksjoner/ straff ved brudd på regelverk
- og ikke minst fullbyrdelse av ilagte pålegg/ sanksjoner

I tillegg har en rekke fagforeninger meldt fra om vanskeligheter med å etablere lokalt samarbeid med Arbeidstilsynet. Kritikken av Arbeidstilsynet har ikke vært begrenset til lokale tillitsvalgte, men har blitt løftet i både forbundsstyret og representantskap i Fellesforbundet, på LO-kongressen 2022 og fra journalister, Fair Play Bygg og flere aktører.

Derfor bør Fellesforbundet jobbe for at:

- Arbeidstilsynet får klare føringer gjennom tildelingsbrevet, hvor det legges føringer på;
- Tettere samarbeid med fagforeninger i bransjer rammet av A-krim
- Flere tilsyn og økt bruk av stans, overtredelsesgebyr og anmeldelser ved brudd på regelverk
- Åpenhet om hvilke tilsyn som har vært foretatt og hvilke bedrifter som har begått overtredelser, og hvilke bedrifter som har fått sanksjoner
- Fullbyrdelse av sanksjoner gitt som følge av brudd fra arbeidsgiver
- Arbeidstilsynet må rustes til å kunne utføre sitt oppdrag
- Bedre mulighetene for informasjonsflyt mellom de ulike etatene som jobber mot A-krim (NAV, Skatt, Politi, A-tilsyn, m.fl.), også dersom det innebærer endring i taushetsplikten.

I tillegg til å styrke kontrollatene bør det jobbes for et nytt og mer differensiert lovverk på A-krim. I Norge har vi ingenting mellom det groveste,

som er menneskehandel, og brudd på arbeidsmiljøloven (utenom lønnstyveri, der foreløpig ingen er dømt enda). Å få noen dømt for menneskehandel er svært vanskelig da kravene til bevis og dokumentasjon er tung. Også å få dømt noen for lønnstyveri er krevende da det må bevises forsett. Da de fleste sakene befinner seg i en gråsonene opp mot tvangsarbeid og menneskehandel, bør en se til Finland og etablere et gradert lovverk med seks nivåer av utnyttelse;

- Grov menneskehandel (strafferamme 10 års fengsel)
- Menneskehandel (strafferamme 6 års fengsel)
- Grov utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 4 års fengsel)
- Utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 2 års fengsel)
- Grov utpressende diskriminering
- Utpressende diskriminering

Alle disse fire nivåene under menneskehandel mangler vi i Norge i dag, og dette er hull i loven som gjør at vi ikke fanger opp tilfellene som er i gråsonen. Dette bør regjeringen følge opp i sitt arbeid med å få bukt med samfunnsproblemet A-krim.

F-5080 Avd. 765 – Trondheim

Bekjempelse av A-krim og Arbeidstilsynets rolle

A-krim har vært et voksende problem i norsk arbeidsliv i en årrekke. A-krim er både et alvorlig problem for arbeidstakere som rammes, men det er også et samfunnsproblem som gjør at vi taper enorme summer i skatter og avgifter til fellesskapet, det undergraver hele arbeidsmarked og fører til en ulevelig konkurransesituasjon for den lovlige delen av arbeidslivet. I kjølvannet av A-krim forvitrer også rammene for anstendige lønns- og arbeidsvilkår og et organisert arbeidsliv.

Heldigvis har debatten blitt løftet de seinere årene, mye takket være innsatsen fra tillitsvalgte, fagforeninger og ikke minst Fair Play Bygg omkring i landet. I den offentlige debatten har en rekke svakheter ved både lovverk og måten kontrollatene jobber blitt løftet fra. Det er viktig at Fellesforbundet bidrar med konkrete krav til forbedringer på dette området.

De seinere års erfaringer med Arbeidstilsynet har avdekket store svakheter i deres;

- ressurssituasjon,
- rutiner for tilsyn,
- håndhevelse av regelverket (særlig innleie fra bemanningsbyråer),
- bruk av pålegg/ sanksjoner/ straff ved brudd på regelverk
- og ikke minst fullbyrdelse av ilagte pålegg/ sanksjoner

I tillegg har en rekke fagforeninger meldt fra om vanskeligheter med å etablere lokalt samarbeid med Arbeidstilsynet. Kritikken av Arbeidstilsynet har ikke vært begrenset til lokale tillitsvalgte, men har blitt løftet i både forbundsstyret og representantskap i Fellesforbundet, på LO-kongressen 2022 og fra journalister, Fair Play Bygg og flere aktører.

Derfor bør Fellesforbundet jobbe for at:

- Arbeidstilsynet får klare føringer gjennom tildelingsbrevet, hvor det legges føringer på;
 - Tettere samarbeid med fagforeninger i bransjer rammet av A-krim
 - Flere tilsyn og økt bruk av stans, overtredelsesgebyr og anmeldelser ved brudd på regelverk
 - Åpenhet om hvilke tilsyn som har vært foretatt og hvilke bedrifter som har begått overtredelser, og hvilke bedrifter som har fått sanksjoner
 - Fullbyrdelse av sanksjoner gitt som følge av brudd fra arbeidsgiver
- Arbeidstilsynet må rustes til å kunne utføre sitt oppdrag
- Bedre mulighetene for informasjonsflyt mellom de ulike etatene som jobber mot A-krim (NAV, Skatt, Politi, A-tilsyn, m.fl.), også dersom det innebærer endring i taushetsplikten.

I tillegg til å styrke kontrolletatene bør det jobbes for et nytt og mer differensiert lovverk på A-krim. I Norge har vi ingenting mellom det groveste, som er menneskehandel, og brudd på arbeidsmiljøloven (utenom lønnstyveri, der foreløpig ingen er dømt enda). Å få noen dømt for menneskehandel er svært vanskelig da kravene til bevis og dokumentasjon er tung. Også å få dømt noen for lønnstyveri er krevende da det må bevises forsett. Da de fleste sakene befinner seg i en gråsonene opp mot tvangsarbeid og menneskehandel, bør en se til Finland og etablere et gradert lovverk med seks nivåer av utnyttelse;

- Grov menneskehandel (strafferamme 10 års fengsel)
- Menneskehandel (strafferamme 6 års fengsel)
- Grov utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 4 års fengsel)
- Utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 2 års fengsel)
- Grov utpressende diskriminering
- Utpressende diskriminering

Alle disse fire nivåene under menneskehandel mangler vi i Norge i dag, og dette er hull i loven som gjør at vi ikke fanger opp tilfellene som er i gråsonen. Dette bør regjeringen følge opp i sitt arbeid med å få bukt med samfunnsproblemet A-krim.

F-5081 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Bekjempelse av A-krim og Arbeidstilsynets rolle

A-krim har vært et voksende problem i norsk arbeidsliv i en årrekke. A-krim er både et alvorlig problem for arbeidstakere som rammes, men det er også et samfunnsproblem som gjør at vi taper enorme summer i skatter og avgifter til fellesskapet, det undergraver hele arbeidsmarked og fører til en ulevelig konkurransesituasjon for den lovlidige delen av arbeidslivet. I kjølvannet av A-krim forvitrer også rammene for anstendige lønns- og arbeidsvilkår og et organisert arbeidsliv.

Heldigvis har debatten blitt løftet de seinere årene, mye takket være innsatsen fra tillitsvalgte, fagforeninger og ikke minst Fair Play Bygg omkring i landet. I den offentlige debatten har en rekke svakheter ved både lovverk og måten kontrolletatene jobber blitt løftet fra. Det er viktig at Fellesforbundet bidrar med konkrete krav til forbedringer på dette området.

De seinere års erfaringer med Arbeidstilsynet har avdekket store svakheter i deres;

- ressursituasjon,
- rutiner for tilsyn,
- håndhevelse av regelverket (særlig på innleie fra bemanningsbyråer),
- bruk av pålegg/ sanksjoner/ straff ved brudd på regelverk
- og ikke minst fullbyrdelse av ilagte pålegg/ sanksjoner

I tillegg har en rekke fagforeninger meldt fra om vanskeligheter med å etablere lokalt samarbeid med Arbeidstilsynet. Kritikken av Arbeidstilsynet har ikke vært begrenset til lokale tillitsvalgte, men har blitt løftet i både forbundsstyret og representantskap i Fellesforbundet, på LO-kongressen 2022 og fra journalister, Fair Play Bygg og flere aktører.

Derfor bør Fellesforbundet jobbe for at:

- Arbeidstilsynet får klare føringer gjennom tildelingsbrevet, hvor det legges føringer på;
- Tettere samarbeid med fagforeninger i bransjer rammet av A-krim
- Flere tilsyn og økt bruk av stans, overtredelsesgebyr og anmeldelser ved brudd på regelverk
- Åpenhet om hvilke tilsyn som har vært foretatt og hvilke bedrifter som har begått overtredelser, og hvilke bedrifter som har fått sanksjoner
- Fullbyrdelse av sanksjoner gitt som følge av brudd fra arbeidsgiver
- Arbeidstilsynet må rustes til å kunne utføre sitt oppdrag
- Bedre mulighetene for informasjonsflyt mellom de ulike etatene som jobber mot A-krim (NAV, Skatt, Politi, A-tilsyn, m.fl.), også dersom det innebærer endring i taushetsplikten.

I tillegg til å styrke kontrolletatene bør det jobbes for et nytt og mer differensiert lovverk på A-krim. I Norge har vi ingenting mellom det groveste, som er menneskehandel, og brudd på arbeidsmiljøloven (utenom lønnstyveri, der foreløpig ingen er dømt enda). Å få noen dømt for menneskehandel er svært vanskelig da kravene til bevis og dokumentasjon er tung. Også å få dømt noen for lønnstyveri er krevende da det må bevises forsett. Da de fleste sakene befinner seg i en gråsonene opp mot tvangsarbeid og menneskehandel, bør en se til Finland og etablere et gradert lovverk med seks nivåer av utnyttelse;

- Grov menneskehandel (strafferamme 10 års fengsel)
- Menneskehandel (strafferamme 6 års fengsel)
- Grov utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 4 års fengsel)
- Utnyttelse knyttet til gjeld (strafferamme 2 års fengsel)
- Grov utpressende diskriminering
- Utpressende diskriminering

Alle disse fire nivåene under menneskehandel mangler vi i Norge i dag, og dette er hull i loven som gjør at vi ikke fanger opp tilfellene som er i gråsonen. Dette bør regjeringen følge opp i sitt arbeid med å få bukt med samfunnsproblemet A-krim.

F- 5082 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Økte bevilgninger til A-krimsentrene og Fair Play Bygg Norge

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget øker bevilgningene til de regionale A-Krimsentrene og Fair Play Bygg Norge.

Begrunnelse:

Alt tyder på at de samlokaliserte A-Krimsentrene på en effektiv måte kan bidra til å bekjempe arbeidslivskriminalitet, men at ressursene de tildeles kun gjør at det skrapes i overflaten. Så langt ser vi at det er svært få saker som fører til domfellelser i rettsystemet, noe vi tror skyldes prioriteringer som følge av ressursmangel.

Fair Play Bygg Norge er en viktige lavterskel varslingsinstans som får innpass i miljøer offentlige instanser ikke får. Fair Play har bidratt med å avdekke en rekke saker med sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og har blitt en sentral og viktig aktør i kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (4), 3, 8, 11, 12, 36, 37, 44, 57 (2), 91 (2), 108, 176 (3), 600, 650 (2), 730, 747, 762, 764, 765, 768 og 851.

Det er innkommet forslag om tilsyn, kontroll og sanksjoner mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet.

Forslagene handler om bevilgningene til Arbeidstilsynet og andre tilsynsmyndigheter, tverretatlig samarbeid, a-krimsentre, Arbeidstilsynets kompetanse, kontrollrutiner og organisering, Arbeidstilsynets hjemler og sanksjonsmuligheter, straff ved brudd på arbeidsmiljøloven, Arbeidstilsynets samarbeid med fagbevegelsen, Fair Play Bygg og regionale verneombud i grønn sektor.

Representantskapets vurdering:

Gjennom de siste tjue årene har fagbevegelsen fått mange gjennomslag når det gjelder reguleringer og tiltak mot sosial dumping, arbeidslivskriminalitet og løsarbeid. Men, mens reguleringer i seg selv er «billige», krever det betydelige ressurser å håndheve og praktisere regelverket. Erfaringer og rapporter fra våre tillitsvalgte viser at her er vi langt fra i mål. Arbeidstilsynet spiller en nøkkelrolle for å sikre etterlevelse av lover og regler, også når det gjelder helse, arbeidsmiljø og sikkerhet mer generelt i norsk arbeidsliv. Andre tilsyns- og kontrollmyndigheter, som Petroleumsstilsynet, politiet, Skatteetaten og Statens vegvesen er også sentrale aktører i arbeidet med å sikre et trygt og anstendig arbeidsliv for alle som jobber i Norge. Og ikke minst er det vesentlig at etatene samarbeider med hverandre på en kraftfull og effektiv måte.

Under Solberg-regjeringen opplevde Arbeidstilsynet stadige kutt i bevilgningene, noe som førte til at antallet tilsyn sank drastisk, samtidig som oppgavene - og arbeidslivskriminaliteten - økte. Den rød-grønne regjeringen er nå i gang med en «storrengjøring» i arbeidslivet. Flere viktige lovendringer og tiltak er allerede på plass eller på trappene, og i februar 2023 vedtok

Stortinget at regjeringen må gjennomgå og vurdere Arbeidstilsynets hjemler for tilsyn, informasjonstilgang og sanksjonsmuligheter etter arbeidsmiljøloven. Regjeringen har videre lovet å styrke Arbeidstilsynet, samarbeidet mellom etatene og tilsynskapasiteten, og har lansert nye handlingsplaner mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Representantskapet setter stor pris på denne nye kursen, og forbundet må framover følge aktivt opp for å sikre at planlagte tiltak faktisk iverksettes. Selv om fagbevegelsen på mange måter utgjør førstelinjeforsvaret mot useriøsitet, er vi helt avhengige av et godt samspill med velfungerende og sterke tilsynsmyndigheter. Dersom kriminelle aktører får fritt spillerom, vil strengere reguleringer i verste fall forverre konkurransesituasjonen for seriøse bedrifter.

Mange av de innkomne forslagene er innholdsrike og detaljerte når det gjelder tilsynsressurser, bemanning, arbeidsmåter, kompetanse og organisering av tilsyn. Hovedlinjene i forslagene kan oppsummeres som følger:

- Bevilgningene til Arbeidstilsynet og andre relevante tilsyn må økes kraftig
- Tilsynsmyndighetene må være mer ute i felten, og ha gode kontrollrutiner og kompetanse
- Arbeidstilsynets hjemler og sanksjonsmuligheter må styrkes
- Straffenivået for lovbrudd må økes
- A-krimsentrene må styrkes
- Det tverretatlige tilsynsarbeidet og informasjonsflyten mellom etatene må forbedres
- Arbeidstilsynets samarbeid og kontakt med fagbevegelsen må styrkes

Representantskapet slutter seg fullt ut til disse hovedlinjene i forslagene. Samtidig må vi erkjenne at kontrolletatene aldri vil kunne ha full oversikt over alt som foregår i det norske arbeidslivet. Det er derfor viktig at alle nivåer i forbundet fortsatt bidrar i det løpende arbeidet mot useriøsitet og sosial dumping. Vi må også opprettholde det politiske presset for å sikre at myndighetene gjør sin del av jobben. Kampen mot useriøsitet og løsarbeid er ikke bare viktig for våre medlemmer – men for hele arbeidslivsmodellen i Norge.

Flere avdelinger framhever betydningen av Fair Play Bygg, som er et samarbeid mellom arbeidsgiver- og arbeidstakersiden som jobber for seriøsitet i byggenæringen i flere regioner i landet. Representantskapets vurdering er at innsatsen har gitt viktige resultater, særlig gjennom de mange tipsene til kontrolletatene og bidragene til økt oppmerksomhet og kunnskap om a-krim og useriøsitet i byggenæringen. Fellesforbundet har gjennom årene bevilget støtte til oppstarten av de ulike lokale initiativene, som for øvrig har vært finansiert gjennom frivillige bevilgninger og donasjoner. For 2023 ble det for første gang bevilget støtte til Fair Play Bygg gjennom statsbudsjettet, noe forbundet må jobbe for at følges opp i de kommende årene. Avd. 747 foreslår at Fellesforbundet skal bli støttemedlem i Fair Play Bygg Norge. På dette punktet henviser representantskapet til **I-4331** (8.8 Bevilgninger – landsmøtehefte 8).

Ordnningen med regionale verneombud (RVO) er opprettet av myndighetene i samarbeid med partene i arbeidslivet, og er et tiltak for å bedre arbeidsmiljøstandardene i spesielt utsatte næringer. RVO-ordningen finansieres

gjennom en lovpålagt årlig innbetaling fra bedriftene. Avd. 650 foreslår at ordningen må opprettholdes og styrkes, og at det bør komme inn regionale verneombud i nye bransjer, som for eksempel grønn sektor. Representantskapet mener at RVO-ene er viktige pådrivere for et godt og sikkert arbeidsmiljø i bransjene som har slik ordning, som per i dag er bygg og anlegg og hotell, restaurant og renhold. Jordbruks- og gartnerinæringen (grønn sektor) har et stort skadepotensial og mange brudd på arbeidsmiljøloven – og ganske sikkert mange ansatte som aldri har sett snurten av et verneombud. Særlig i sesongrelatert produksjon vil mange arbeidstakere være i en sårbar posisjon. De kommer ofte rett inn i arbeidssituasjonen, uten verken å kjenne norsk lovverk, hvilke vilkår de skal jobbe under eller hvilke rettigheter de har krav på. Det skal også sies at deler av bransjen gjennom lang tid har hatt fokus på skadeforebyggende arbeid og sikkerhet. Våren 2023 sendte partene en felles søknad til myndighetene om å få etablert et treparts bransjeprogram for seriøsitet. Representantskapet mener at det også bør utredes å innføre en ordning med regionale verneombud for jordbruks- og gartnerinæringene.

I-5083 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget fra avd. 650 om regionale verneombud tiltres.

Intensjonen tiltres i forslagene om at:

- bevilgningene til Arbeidstilsynet og andre relevante tilsyn må økes kraftig
- tilsynsmyndighetene må være mer ute i felten, og ha gode kontrollrutiner og kompetanse
- Tilsynsetatenes hjemler og sanksjonsmuligheter må styrkes
- straffenivået for lovbrudd må økes
- a-krimsentrene må styrkes
- det tverretatlige tilsynsarbeidet og informasjonsflyten mellom etatene må forbedres
- Arbeidstilsynets samarbeid og kontakt med fagbevegelsen må styrkes.

Øvrige forslag tiltres ikke.

9.1.4 Tariffavtalenes status og innstillingsrett

F-5084 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Arbeidsmiljølovens bestemmelser endres slik at det kun er anledning til å lage avtaler om arbeidsreglement i virksomheter som er bundet av tariffavtale, inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven, under forutsetning av godkjenning av de respektive forbund og hovedorganisasjonene. I andre bedrifter er det ikke anledning til å lage arbeidsreglement.

Begrunnelse:

Det brer om seg med av ensidig arbeidsgiverbesluttete arbeidsreglement og personalhåndbøker. Det ser også ut til at Arbeidstilsynets godkjenningsordning består i å godkjenne arbeidsgivers forslag til arbeidsreglement uten å

gå noe nærmere inn i realitetsbehandling av de enkelte punkter i arbeidsreglementene. De tradisjonelle arbeidsreglementene har en språkformulering som virker å være en regulering av arbeidsforholdene for den tradisjonelle arbeideren. Dette er en noe gammelmodig holdning og bør moderniseres noe i og med at vi er arbeidere alle sammen uavhengig av hvilket nivå en jobber på i den enkelte bedrift. Det finnes gode eksempler på type etiske retningslinjer som omtaler alle ansatte uavhengig av tittel som en enhet der alle omtales som likeverdige mennesker som med fordel kan omgjøres til type arbeidsreglement som langt bedre tar opp i seg de gode intensjoner som et arbeidsreglement/etiske retningslinjer i dagens samfunn bør være ment å ta opp i seg.

F-5085 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Fellesforbundet må jobbe opp mot politikerne for å få til endringer av Arbeidsmiljølovens §§14-5 og 14-6 om arbeidsavtaler, og at de slås sammen og endres slik:

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

Begrunnelse:

En lang rekke ansatte blir underveis i ansettelsesforholdet og ved ansettelsen presset av en rekke arbeidsgivere til å undertegne på arbeidsavtaler som har urimelige bestemmelser. Det brer om seg eksempelvis bestemmelser der ansatte selv med svært lave stillingsbrøker ikke har rett til å ta seg andre jobber hvis ikke det på forhånd er godkjent av arbeidsgiveren. Det tas også inn bestemmelser om at bedriftenes personalhåndbok og annet som ikke de ansatte har forhandlingsrett på er en del av arbeidsavtalen.

I dag er det minimumsbestemmelser i §14-6 i Arbeidsmiljøloven, noe som gir åpning for at arbeidsgivere i arbeidsavtalen kan regulere ting som ikke er ment å være tema i arbeidsavtaler. Dette må endres slik at det blir en fast regulering av hva som skal stå i arbeidsavtalene, avvik fra lovens bestemmelser kan eksempelvis avtales i bedrifter med tariffavtale med innstillingsrett forutsatt godkjenning i forbunda og hovedorganisasjonene.

Intensjonen i et forslag med noe mindre detaljert tekst ble tiltrådt på Landsmøtet i 2019 uten at vi kan finne at noe er skjedd ennå.

F-5086 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Praktikantordningene som blant annet eksisterer i deler av landbruket, må forbeholdes bedrifter tilknyttet tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett.

Begrunnelse:

Det finnes praktikantavtaler der den som er ordinært ansatt, må sitte på rommet og vente til arbeidsgiveren har jobb til deg, uansett når på døgnet det måtte være, og han får kun lønn for det han faktisk jobber og ikke i henhold til praktikantavtalen som beskriver en 100% stilling.

Slik utnytting av arbeidstakere ville vært tilnærmet umulig dersom det var en tariffavtale ved bedriften, med aktive tillitsvalgte valgt etter hovedavtalens bestemmelser og tilknyttet et stort landsomfattende fagforbund.

F-5087 Avd. 003 – Agder Fagforening

Arbeidsmiljøloven

Det må jobbes for at alle plasser det står Tariffavtale i arbeidsmiljøloven gjelder det tariffavtaler med Fagforeninger med innstillingsrett.

Begrunnelse:

En Hus avtale er ikke en Tariffavtale som stiller krav om tillitsvalgte med reelle rettigheter etter Hovedavtalene, som er valgt av alle medlemmer/ansatte.

F-5088 Avd. 009 – Østre Agder

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

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

Begrunnelse:

En lang rekke ansatte blir underveis i ansettelsesforholdet og ved ansettelsen presset av en rekke arbeidsgivere til å undertegne på arbeidsavtaler som har urimelige bestemmelser. Det brer om seg eksempelvis bestemmelser der ansatte selv med svært lave stillingsbrøker ikke har rett til å ta seg andre jobber hvis ikke det på forhånd er godkjent av arbeidsgiveren. Det tas også inn bestemmelser om at bedriftenes personalhåndbok og annet som ikke de ansatte har forhandlingsrett på er en del av arbeidsavtalen. I dag er det minimumsbestemmelser i §14-6 i Arbeidsmiljøloven, noe som gir åpning for at arbeidsgivere i arbeidsavtalen kan regulere ting som ikke er ment å være tema i arbeidsavtaler. Dette må endres slik at det blir en fast regulering av hva som skal stå i arbeidsavtalene, avvik fra lovens bestemmelser kan eksempelvis avtales i bedrifter med tariffavtale med innstillingsrett forutsatt godkjenning i forbunda og hovedorganisasjonene. . Intensjonen i et forslag med noe mindre detaljert tekst ble tiltrådt på Landsmøtet i 2019 uten at vi kan finne at noe er skjedd ennå.

F-5089 Avd. 009 – Østre Agder

Arbeidsmiljølovens bestemmelser endres slik at det kun er anledning til å lage avtaler om arbeidsreglement i virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven under forutsetning av godkjenning av de respektive forbund og hovedorganisasjonene. I andre bedrifter er det ikke anledning til å lage arbeidsreglement.

Begrunnelse:

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

F-5090 Avd. 009 – Østre Agder

Arbeidsmiljøloven og annen arbeidslivslovgivning der det henvises til tillitsvalgte/arbeidstakernes representanter og så videre så må det presiseres at det menes tillitsvalgte som er valgt etter Hovedavtalens bestemmelser i bedrifter tilknyttet tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett.

Begrunnelse:

Det er kommet fram at rent lovmessig så kan en tariffavtale være en serviett med litt tekst undertegnet av arbeidsgiver og en representant for 2 eller flere ansatte. Det er viktig at en tariffavtale er det som den var ment å være, altså en arbeidstakerpart med mange nok medlemmer til å ha ordentlige opplæringsystemer av sine tillitsvalgte og som er representativ for den enkelte bransje. Det bør også stilles krav til at arbeidsgivere tilslutter seg en arbeidsgiverforening. Ved å stille denne type krav fra myndighetenes side så vil den norske arbeidslivsmodellen fortsette å styrke seg inn i framtida.

F-5091 Avd. 009 – Østre Agder

Statlige støtteordninger bør fortrinnsvis forbeholdes bedrifter som forholder seg til den norske arbeidslivsmodellen gjennom at bedriftene er omfattet av tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett og minst 50% organisasjonsgrad med tillitsvalgte som kan dokumentere tillitsvalgtopplæring.

F-5092 Avd. 009 – Østre Agder

Praktikantordningene som blant annet eksisterer i deler av landbruket må forbeholdes bedrifter tilknyttet tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett.

Begrunnelse:

Det finnes praktikantavtaler der en egentlig er ordinært ansatte som må sitte på rommet og vente til arbeidsgiveren har jobb til de uansett når på døgnet det måtte være, og får kun lønn for det de faktisk jobber og ikke i henhold til praktikantavtalen som beskriver 100% stilling. Slik utnytting av arbeidstakere ville vært tilnærmet umulig dersom det var en tariffavtale ved bedriften med aktive tillitsvalgte valgt etter hovedavtalens bestemmelser og tilknyttet et stort landsomfattende fagforbund.

F-5093 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening
Husavtaler

Fortsette arbeidet mot husavtaler og få på plass endring i lovtekst. Tekst må endres til Bedrifter med tariffavtale med fagforbund med innstillingsrett alle plasser det er brukt. Aml, FATS osv.

Begrunnelse

På Landsmøtet i 2019 vart det fatta eit vedtak om at Fellesforbundet skulle arbeide for endring av tekst i lovverket frå: «Bedrifter med tariffavtale» til: «Bedrifter med tariffavtale med innstillingsrett» Vi har i lang tid sett at lovverket og dermed tariffavtalane våre vert uthola ved at «tariffavtaler» vert opprette i fleng. Tariffavtale kan opprettast på eit svært lavt grunnlag og kan også brukast med loven i hånd til for eksempel utviding av arbeidstid. Her er til og med komt «organisasjoner» som reiser land og strand rundt for å tilby «tariffavtaler» nettop for å nytte godene som ligg i begrepet tariffavtale. Lovteksten er vel nettop utforma som den er for at organisasjoner med innstillingsrett skal ha ein viss kontroll over utnytting av eksempelvis utviding av arbeidstid. Når dette ikkje fungerer i praksis må det til ei endring. Fellesforbundet må derfor i landsmøteperioden få på plass ei endring i alle lovtekster som nytter teksten «Bedrift med tariffavtale» til: «Bedrift med tariffavtale med fagforbund med instillingsrett»

F-5094 Avd. 022 – Viken
Innstillingsretten:

Fortsette arbeidet mot «leike» tariffavtaler og få på plass endring i lovtekst. Tekst må endres til Bedrifter med tariffavtale med innstillingsrett alle plasser det er brukt. Aml, fats osv.

På Landsmøtet i 2019 vart det fatta eit vedtak om at Fellesforbundet skulle arbeide for endring av tekst i lovverket frå: «Bedrifter med tariffavtale» til: «Bedrifter med tariffavtale med innstillingsrett» Vi har i lang tid sett at lovverket og dermed tariffavtalane våre vert uthola ved at «tariffavtaler» vert opprette i fleng. Tariffavtale kan opprettast på eit svært lavt grunnlag og kan også brukast med loven i hånd til for eksempel utviding av arbeidstid. Her er til og med komt «organisasjoner» som reiser land og strand rundt for å tilby «tariffavtaler» nettop for å nytte godene som ligg i begrepet tariffavtale. Lovteksten er vel nettop utforma som den er for at organisasjoner med innstillingsrett skal ha ein viss kontroll over utnytting av eksempelvis utviding av arbeidstid. Når dette ikkje fungerer i praksis må det til ei endring.

Fellesforbundet må derfor i landsmøteperioden få på plass ei endring i alle lovtekster som nytter teksten «Bedrift med tariffavtale» til: «Bedrift med tariffavtale med innstillingsrett»

F-5095 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Innstillingsretten:

Fortsette arbeidet mot «leike» tariffavtaler og få på plass endring i lovtekst. Tekst må endres til Bedrifter med tariffavtale med innstillingsrett alle plasser det er brukt. Aml, fats osv.

På Landsmøtet i 2019 vart det fatta eit vedtak om at Fellesforbundet skulle arbeide for endring av tekst i lovverket frå: «Bedrifter med tariffavtale» til: «Bedrifter med tariffavtale med innstillingsrett» Vi har i lang tid sett at lovverket og dermed tariffavtalane våre vert uthola ved at «tariffavtaler» vert opprette i fleng. Tariffavtale kan opprettast på eit svært lavt grunnlag og kan også brukast med loven i hånd til for eksempel utviding av arbeidstid. Her er til og med komt «organisasjoner» som reiser land og strand rundt for å tilby «tariffavtaler» nettop for å nytte godene som ligg i begrepet tariffavtale. Lovteksten er vel nettop utforma som den er for at organisasjoner med innstillingsrett skal ha ein viss kontroll over utnytting av eksempelvis utviding av arbeidstid. Når dette ikkje fungerer i praksis må det til ei endring. Fellesforbundet må derfor i landsmøteperioden få på plass ei endring i alle lovtekster som nytter teksten «Bedrift med tariffavtale» til: «Bedrift med tariffavtale med innstillingsrett»

F-5096 Avd. 041 – Agder Transportarbeiderforening

Det må jobbes for at alle plasser det står Tariffavtale i arbeidsmiljøloven gjelder det tariffavtaler med Fagforeninger med innstillingsrett.

Begrunnelse:

En Hus avtale er ikke en Tariffavtale som stiller krav om tillitsvalgte med reelle rettigheter etter Hovedavtalene, som er valgt av alle medlemmer/ansatte

F-5097 Avd. 058 – Fellesforbundet

Arbeidsmiljølovens bestemmelser endres slik at det kun er anledning til å lage avtaler om arbeidsreglement i virksomheter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven under forutsetning av godkjenning av de respektive forbund og hovedorganisasjonene. I andre bedrifter er det ikke anledning til å lage arbeidsreglement.

Begrunnelse:

Det brer om seg med av ensidig arbeidsgiverbesluttede arbeidsreglement og personalhåndbøker. Det ser også ut til at Arbeidstilsynets godkjenningsordning består i å godkjenne arbeidsgivers forslag til arbeidsreglement uten å gå noe nærmere inn i realitetsbehandling av de enkelte punkter i arbeidsreglementene. De tradisjonelle arbeidsreglementene har en språkformulering som virker å være en regulering av arbeidsforholdene for den tradisjonelle arbeideren. Dette er en noe gammelmodig holdning og bør moderniseres noe i og med at vi er arbeidere alle sammen uavhengig av hvilket nivå en jobber på i den enkelte bedrift. Det finnes gode eksempler på

type etiske retningslinjer som omtaler alle ansatte uavhengig av tittel som en enhet der alle omtales som likeverdige mennesker som med fordel kan omgjøres til type arbeidsreglement som langt bedre tar opp i seg de gode intensjoner som et arbeidsreglement/etiske retningslinjer i dagens samfunn bør være ment å ta opp i seg.

F-5098 Avd. 266 – Hordaland Hotell og Restaurant

Fellesforbundet må arbeide politisk for å få tydeliggjort hvem en tillitsvalgt er i forhold til lovverket. Bedrifter prøver seg på at verneombud er en tillitsvalgt eller tillitsvalgte som er valgt utenom reglene i Hovedavtalen der det er husavtaler. Ser spesielt nå ved nytt regelverk rundt innleie at bedriften mener at de kan gjøre avtale med f eks verneombud da de mener at den er en valgt representant der man ikke har valgt tillitsvalgte ihht hovedavtalen. Veldig mye av lovverket i arbeidsmiljøloven kan omgås av bedriftene ved at de avtaler med f eks ett verneombud eller en person valgt av uorganiserte da dette er personer som ikke har kunnskap til avtaleverket og som gjerne er lettere å manipulere enn en kunnskapsrik tillitsvalgt. Her må du det tettes hull i lovverket som arbeidsgiver utnytter som det passer de!

F-5099 Avd. 266 – Hordaland Hotell og Restaurant

Mangel på kokker i Norge

Mangelen på arbeidskraft er kritisk for store deler av mat- og serveringsbransjen. Norge mangler over 2150 kokker viser tall fra NAV (2022). Det Norske utdanningssystemet vil ikke klare å levere nok kompetansen/ nye kokker til næringslivet frem mot 2030. Det er derfor avgjørende for framtidens verdiskaping og velferd at kompetansegapet og rekrutteringen til bransjen økes uten at det går på bekostning av opparbeidet lønnsrettigheter i bransjen.

Mange virksomheter innenfor serveringsbransjen opplyser at de ikke får ansatt kokker når de lyster ut stillinger. Bedriftene ender ofte med å ansette noen med lavere eller annen formell kompetanse enn de søkte etter. I tillegg opplever vi at enkelte i bransjen driver med sosial dumping selv om vi har minstelønns bestemmelser.

Hvis vi ikke klarer å få til gode ansettelsesprosesser og øke statusen til kokkeyrke for å rekruttere flere nye norske ungdommer, må vi finne bedre mekanismer for å regulere importen av ukvalifisert arbeidskraft som jobber i serveringsbransjen. Løsningen på kokkemangelen i Norge løses ikke alene av å importere kokker fra utland.

Partene i arbeidslivet og myndigheten må i større grad vurdere om en bransje trenger arbeidskraftinnvandring før bedriftene kan begynne å ansette utenlandske arbeidere selv om vi i dag på kort sikt trenger flere utalandske kokker. Et slikt trepartssamarbeid må jobbe langs flere spor og klare å løse de kortsiktige rekrutteringsutfordringene samtidig som denne rekrutteringen ikke undergraver kokkeyrke på langsikt.

Frem til dette arbeidet bærer frukter må vi likevel verne kokkene sine arbeids og lønnsforhold i Norge. Fellesforbundet og regjeringen må derfor vurdere å innføre en ordning der bedriftene må søke om tillatelse til å importere

utalandsk kokker eller at det bare er bedrifter som har tariffavtale som kan hente kokker utenfor EØS området til Norge.

En slik Ordning vil være med på å styrke det seriøse næringslivet og sikre at kokker ikke blir utsatt for useriøse arbeidsgivere som utnytter sårbar arbeidskraft fra utlandet.

F-5100 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Tariffavtalenes status

Tariffavtalene er under press

Fellesforbundet avd 600 Bygningsarbeidernes fagforening er bekymret for den svake tariffdekningen innen norsk arbeidsliv. Det er ingen tvil om at tariffavtalenes status er under press. Noen arbeidsgivere ser bare på kostnadene ved å ha tariffavtale og ser bort fra de positive sidene, andre bryter eller undergraver rett og slett tariffavtalen aktivt. Mens både myndighetene og partene i arbeidslivet understreker viktigheten av et organisert arbeidsliv møter mange av våre medlemmer arbeidsgivere som bevisst velger å stå utenfor.

Dette er alvorlig for våre arbeidsvilkår, for seriøsiteten og for den norske modellen. Vi må hindre at denne tendensen fortsetter og det må bli et konkurransefortrinn å ha tariffavtale. I vår bransje, byggebransjen, vil det nok fortsatt være slik at entreprenørene fortsatt vil velge å bruke underentreprise i mange tilfeller, men de må hjelpes til å gjøre det rette valget ved å foretrekke bedrifter med tariffavtale.

Hurdalsplattformens erklæring om at regjeringen vil føre en politikk som stimulerer til økt organisasjonsgrad blant både arbeidstakerne og arbeidsgivere må tas på alvor og fylles med konkret innhold.

Vi mener at et krav om å prioritere tariffbedrifter også må inn i kommunenes innkjøpsmodeller og Norgesmodellen, og ikke minst er det viktig at slike krav blir en del av overenskomstene.

F-5101 Avd. 764 – Malernes Forening

Tariffavtalenes status

Tariffavtalene er under press

Vi er bekymret for den svake tariffdekningen innen norsk arbeidsliv. Det er ingen tvil om at tariffavtalenes status er under press. Noen arbeidsgivere ser bare på kostnadene ved å ha tariffavtale og ser bort fra de positive sidene, andre bryter eller undergraver rett og slett tariffavtalen aktivt. Mens både myndighetene og partene i arbeidslivet understreker viktigheten av et organisert arbeidsliv møter mange av våre medlemmer arbeidsgivere som bevisst velger å stå utenfor.

Dette er alvorlig for våre arbeidsvilkår, for seriøsiteten og for den norske modellen. Vi må hindre at denne tendensen fortsetter og det må bli et konkurransefortrinn å ha tariffavtale. I vår bransje, byggebransjen, vil det nok fortsatt være slik at entreprenørene fortsatt vil velge å bruke underentreprise i mange tilfeller, men de må hjelpes til å gjøre det rette valget ved å foretrekke bedrifter med tariffavtale.

Hurdalsplattformens erklæring om at regjeringen vil føre en politikk som stimulerer til økt organisasjonsgrad blant både arbeidstakerne og arbeidsgivere må tas på alvor og fylles med konkret innhold.

Vi mener at et krav om å prioritere tariffbedrifter også må inn i kommunenes innkjøpsmodeller og Norgesmodellen, og ikke minst er det viktig at slike krav blir en del av overenskomstene.

F-5102 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Tariffavtalenes status

Tariffavtalene er under press

Fellesforbundet avd 768 Trondheim Bygning er bekymret for den svake tariffdekningen innen norsk arbeidsliv. Det er ingen tvil om at tariffavtalenes status er under press. Noen arbeidsgivere ser bare på kostnadene ved å ha tariffavtale og ser bort fra de positive sidene, andre bryter eller undergraver rett og slett tariffavtalen aktivt. Mens både myndighetene og partene i arbeidslivet understreker viktigheten av et organisert arbeidsliv møter mange av våre medlemmer arbeidsgivere som bevisst velger å stå utenfor.

Dette er alvorlig for våre arbeidsvilkår, for seriøsiteten og for den norske modellen. Vi må hindre at denne tendensen fortsetter og det må bli et konkurransefortrinn å ha tariffavtale. I vår bransje, byggebransjen, vil det nok fortsatt være slik at entreprenørene fortsatt vil velge å bruke underentreprise i mange tilfeller, men de må hjelpes til å gjøre det rette valget ved å foretrekke bedrifter med tariffavtale.

Hurdalsplattformens erklæring om at regjeringen vil føre en politikk som stimulerer til økt organisasjonsgrad blant både arbeidstakerne og arbeidsgivere må tas på alvor og fylles med konkret innhold.

Vi mener at et krav om å prioritere tariffbedrifter også må inn i kommunenes innkjøpsmodeller og Norgesmodellen, og ikke minst er det viktig at slike krav blir en del av overenskomstene.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (3), 3, 9 (5), 11, 22, 36, 41, 58, 266 (2), 600, 764 og 768.

Forslagene er på ulike måter knyttet til tariffavtalenes status, og til skjerping av tariffavtale- og tillitsvalgtbegrepet i arbeidsmiljøloven og annet regelverk. De tematiske innfallsvinklene i forslagene varierer, og spenner fra regjeringens gjennomføring av tiltak for å øke organisasjonsgraden, arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, arbeidsreglement, arbeidsavtaler og arbeidsmiljøloven mer generelt, forskrift om arbeidstid innenfor vegtransport (Fats), praktikantordninger i landbruket, statlige støtteordninger, til arbeidsinnvandring fra land utenfor EØS.

Representantskapets vurdering:

Et velorganisert arbeidsliv er selve grunnmuren i den norske modellen. Vi må hindre at dette fundamentet forvitrer, og både rammer og regelverk må kontinuerlig forbedres og forsterkes. Flere avdelinger har sendt inn forslag som på ulike måter adresserer dette.

En rekke avdelinger foreslår en helhetlig gjennomgang av arbeidsmiljøloven for at begrepet «tariffavtale» gjennomgående skal henvise til tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, og at «tillitsvalgt» skal henvise til tillitsvalgte med reelle rettigheter etter hovedavtaler.

Representantskapet støtter intensjonen i disse forslagene, og vil her også peke på landsmøtets uttalelse i 2019:

«Landsmøtet mener at fagforeninger med innstillingsrett må få en styrket posisjon i arbeidsmiljøloven. Fellesforbundets erfaring er at det lave kravet til hva som er tariffbundet bedrift i arbeidsmiljølovens forstand bidrar til å undergrave det organiserte arbeidslivet.»

Mange avdelinger har også forslag til mer detaljerte endringer i loven, knyttet til bestemmelser om arbeidsreglement, arbeidsavtaler og arbeidstid. Representantskapet mener at disse delforslagene må sees nærmere på ved en helhetlig gjennomgang av loven.

Avd. 2 og 9 foreslår at praktikantordningen i landbruket må forbeholdes bedrifter som har tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett. Praktikantordningen gir mulighet for oppholdstillatelse for personer fra tredjeland (land utenfor EØS-området) under utdanning. Ordningen gjelder generelt, men er mye brukt i landbruket, spesielt hos gartnerier. Det er et vilkår for å få opphold som praktikant at søker er mellom 18 og 30 år gammel, og praktikantoppholdet skal bygge videre på, og være relevant for utdanningen praktikanten er i gang med. Maks grensen for opphold som praktikant er seks måneder med mulighet for forlengelse opp til ett år til sammen. Etter allmenngjøringsforskriften for jordbruks- og gartnerinæringene skal praktikanter lønnes med minst 80 prosent av satsen for ufaglært fast ansatt arbeidstaker. Representantskapet vil her påpeke at Fellesforbundet i utgangspunktet mener at hele praktikantordningen bør fjernes, men har så langt ikke fått gjennomslag for dette. Et krav om tariffavtale hos bedriftene som rekrutterer praktikanter kan bidra til å begrense omfanget av ordningen og forhindre misbruk av praktikanter – selv om forbundets primære ønske er at ordningen på sikt avvikles helt.

Avd. 266 mener at det bør vurderes å innføre en ordning der bare bedrifter med tariffavtale kan rekruttere kokker fra land utenfor EØS-området. Borgere fra land utenfor EØS, som ønsker å ta arbeid i Norge, må søke om oppholds- og arbeidstillatelse. Det stilles da krav om at det må foreligge et konkret jobbtillbud, og slike tillatelser gis vanligvis kun til faglærte/spesialister eller til sesongarbeidere. Ifølge utlendingsloven skal arbeidstakeren ikke ha dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn det som er fastsatt i tariffavtale, eller det som er normalt for vedkommende sted og yrke. Det kan maksimalt gis tillatelse til 6 000 faglærte/spesialister etter dette regelverket i løpet av et år, og denne kvoten ble i 2022 for første gang nesten oppfylt. I tillegg ble det gitt nær

3 000 sesongarbeidstillatelser. I 2021 var det drøyt 1 400 personer innenfor servicesektoren som hadde arbeidstillatelse som faglært/spesialist etter dette regelverket, De fleste av disse jobbet i varehandel og hotell og restaurant – og vi kan anta at en del av dem arbeidet som kokker. De største andelene blant faglærte/spesialister arbeidet i forskning, vareproduksjon og IT. Selv om representantskapet støtter begrunnelsen for forslaget om krav om tariffavtale, tror vi det vil være svært krevende å få gjennomslag for et generelt krav om tariffavtale hos alle bedrifter som rekrutterer arbeidskraft fra land utenfor EØS. Representantskapets vurdering er at det her vil være mer hensiktsmessig å jobbe for sterkere håndheving og kontroll med at reglene om tariffmessige vilkår etterleves.

Avd. 9 foreslår at statlige støtteordninger bør forbeholdes bedrifter med tariffavtaler, og med minst 50 prosent organisasjonsgrad og med tillitsvalgte som har dokumentert tillitsvalgtopplæring. Gitt mangfoldet av statlige støtteordninger og at bare drøyt halvparten av virksomhetene i privat sektor er dekket av tariffavtale, mener representantskapet at et slikt forslag ikke er gjennomførbart.

I-5103 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene om å styrke tariffavtalenes status og gjennomgang av tariffavtale- og tillitsvalgtbegrepet i lowerket, tiltres.

Intensjonen i forslagene fra avd. 2 og 9 om at praktikantordningen i jordbruks- og gartnerivirksomheten skal forbeholdes bedrifter med tariffavtale, tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

9.1.5 Allmenngjøring

F-5104 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Allmenngjøring av tariffavtaler

Det må være tilstrekkelig at en av partene krever deler av tariffavtalen allmenngjort. Det må være opp til den part som ønsker allmenngjøring, hvilke deler av overenskomsten som skal allmenngjøres.

Begrunnelse:

Utgangspunktet for allmenngjøring i 1993 var at sannsynligheten for sosial dumping kunne bli et problem var nok for å allmenngjøre deler av en tariffavtale.

i dag er det alt for vanskelige og unødvendige dokumentasjonskrav for å få et vedtak om allmenngjøring. Det samme gjelder hva som skal allmenngjøres.

F- 5105 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening
Universell garantert grunninntekt

Det må utføres forsøksordninger med universell garantert grunninntekt/borgerlønn for å garantere mot fattigdom i Norge. Denne må minimum indeksreguleres for å forhindre uthuling.

Begrunnelse:

Erfaringer fra land som har forsøkt universell grunninntekt viser positive resultater for helse og velvære, og i motsetning til hva man kanskje ville anta, ingen negative konsekvenser for produktivitet eller arbeidsledighet. Det var heller ingen oppgang i inntak av rusmidler. Alle praktiske eksperimenter på dette området viser at folk har lyst til å arbeide, også uten å bli tvunget til det med trusler om fattigdom med tilhørende sult og hjemløshet. De eneste gruppene som har arbeidet noe mindre under slike forsøk var småbarnsmødre (i land med dårligere fødselspermisjonsordninger er Norge har i dag) og tenåringer som jobbet for å bistå familiens økonomi (som ikke burde vært nødvendig i et moderne samfunn).

Et eksempel på dette er den kanadiske byen Dauphin, der de i 1974-1979 innførte en forsøksordning med en omfordelende skattemodell. Denne ga "negativ inntektsskatt" opp til et inntektsnivå hvor folk hadde råd til å dekke grunnleggende behov. Denne modellen viste seg å være fullstendig bærekraftig. Grunnen til at den ble ikke videreført var politisk uenighet om praktiske detaljer, ikke at den ikke fungerte. Historisk har denne modellen har også gitt noe bekymring hos konservative pga. frykt for økt skillsmisserate. Men siden økt frihet til å ta egne valg er positivt (og den uansett ikke har gitt nevneverdig økning i praksis), bør dette ikke være et hinder.

En slik modell vil i tillegg være langt mer praktisk enn å ha saksbehandlere til å vurdere alles behov individuelt. Det er også langt mindre belastende for mottagerne. Heller enn å bruke tid og energi på kommunikasjon med NAV for å etablere at en har reelle behov, kan arbeidsledige fokusere på jobbsøknader, og utføre på å bli friske(re), eller i alle fall leve liv som ikke sirkulerer om NAV.

I USA ble det i 2016 beregnet at det ville koste 175 milliarder dollar å bli kvitt fattigdom, mindre enn 1 % av BNP (mindre en 1/4 av militærbudsjettet). Dette må også ses i sammenheng med eksisterende tiltak: Per 2020 var det beregnet at garantert grunninntekt ville kostet USA litt under en billion (10^{12}) dollar i året mindre enn den nåværende trygdemodellen. Norge har langt lavere sosiale og økonomiske ulikheter enn USA. Vi har mulighet til å få slutt på at barn går sultne og at syke og arbeidsledige til enhver tid føler seg mistenkeliggjorte av et system hvor de kan miste livsnødvendige ytelser om den minste ting skulle gå galt. Dette er ikke bare positivt for individene som løftes ut av fattigdom, det er positivt for samfunnet i sin helhet å redusere forskjeller og sørge for at man har en lykkelig befolkning som kan leve i trygghet. Økonomisk trygghet vil også fjerne et hinder for å satse på gründerarbeid og oppstart av nye bedrifter.

Om man anser at å garantere tilværelse over fattigdomsgrensa som en trussel mot prinsippet om at "det skal lønne seg å jobbe", er det en indikasjon på at lønnsnivået er for lavt, ikke at sikkerhetsnettet er for bra.

F-5106 Avd. 009 – Østre Agder

Det må være tilstrekkelig at en av partene krever deler av tariffavtalen allmenngjort. Det må være opp til den part som ønsker allmenngjøring hvilke deler av overenskomsten som skal allmenngjøres.

Begrunnelse:

Utgangspunktet for allmenngjøring i 1993 var at sannsynligheten for sosial dumping kunne bli et problem var nok for å allmenngjøre deler av en tariffavtale. I dag er det alt for vanskelige og unødvendige dokumentasjonskrav for å få et vedtak om allmenngjøring, det samme gjelder for hva som skal allmenngjøres.

F-5107 Avd. 103 – Ringsaker

Fellesforbundet må jobbe imot en lovfestet minstelønn.

Minstelønn er en flott tankegang, men problemet med å innføre minstelønn er at dette samtidig kan bli et tak. Dette vil i stor grad ramme yngre arbeidstakere, og/eller lavtlønnede arbeidsgrupper.

F-5108 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Solidaransvar for byggherren

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være en stor svakhet. Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.

Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder.

Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt altfor sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.

Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.

F-5109 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Solidaransvar for byggherren

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være en stor svakhet. Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.

Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder.

Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt altfor sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.

Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.

F-5110 Avd. 614 – Byggfag Drammen-Bærum

Vi foreslår derfor at Bestemmelsene i FOB. (Kapittel 3) Om Lærlinger allmenngjøres og at fellesforbundet jobber for å få til dette i neste landsmøteperiode.

Begrunnelse:

Lærlinger i Bedrift uten tariffavtale har liten eller ingen beskyttelse hva gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

Det er ei heller veldig sannsynlig at lærlingene er pådrivere for å få opprettet tariffavtale i sine bedrifter. Dette må gjøres for å styrke rekrutteringen til bransjen.

F-5111 Avd. 614 – Byggfag Drammen-Bærum

Solidaransvar for byggherren

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være en stor svakhet. Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.

Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder.

Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt altfor sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.

Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.

F-5112 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekantor

Solidaransvar for byggherre

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være

en stor svakhet. Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.

Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder.

Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt altfor sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.

Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.

F-5113 Avd. 764 – Malernes Forening

Solidaransvar for byggherren

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være en stor svakhet. Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.

Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder.

Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt altfor sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.

Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.

F-5114 Avd. 765 – Trondheim

Solidaransvar for byggherren

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være en stor svakhet. Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.

Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder.

Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt altfor sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.

Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.

F-5115 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Solidaransvar for byggherren

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde offentlige og næringsdrivende byggherrer. Dette kravet ble reist allerede den gang ordningen ble innført i 2010, men byggherrene er ennå ikke en del av den kjeden som er pålagt et slikt ansvar. Dette har vist seg å være en stor svakhet. Underbetaling forekommer ofte i første ledd i kjeden. Det er dermed ingen å stille solidarisk ansvarlig.

Fristen for arbeidstaker til å fremsette kravet må utvides til tolv måneder. Solidaransvar slik det praktiseres nå har først og fremst en avskrekkende og forebyggende virkning, men ordningen blir brukt altfor sjelden. Det har sammenheng med disse to begrensningene.

Dersom ansvaret utvides til å gjelde byggherren og fristen for å fremsette kravet utvides vil solidaransvar bli et enda mer kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping.

F-5116 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Allmengjøring av tariffavtaler

Det må være tilstrekkelig at en av partene krever deler av tariffavtalen allmenngjort. Det skal være opp til den part som ønsker allmengjøring, hvilke deler av overenskomsten som skal allmenngjøres.

Begrunnelse:

Utgangspunktet for allmengjøring i 1993 var at sannsynligheten for sosial dumping kunne bli et problem var nok for å allmenngjøre deler av en tariffavtale.

F-5117 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Solidaransvar for byggherren:

Fellesforbundet må arbeide for at ordningen med solidaransvar må utvides til også å gjelde byggherren. Ordningen må i det minste omfatte profesjonelle byggherrer.

Begrunnelse:

For at solidaransvar skal kunne bli et kraftfullt våpen i kampen mot sosial dumping må ansvaret utvides til også å gjelde byggherren.

Hvis det innføres solidaransvar for byggherrer, så vil det medføre at man som byggherre ikke vil engasjere useriøse bedrifter til å utføre oppdraget. Man vil også sjekke nøyer de referanser som er nødvendig så langt det er mulig for å sikre at man engasjerer er betalingsdyktig leverandør.

F-5118 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Solidaransvar for lønn og feriepenger

Fellesforbundet må arbeide for at perioden for solidaransvar må utvides til 12 måneder

Begrunnelse:

Dette vil bidra til at man kan kreve all lønn og feriepenger høyere opp i kjeden. Mange som vil kunne ha behov for å benytte seg av solidaransvaret har langt med enn tre måneder med utestående lønn. Ofte i form av at de har fått noe lønn over en lengre periode, men ikke hele lønna. Deres svake stilling i arbeidsmarkedet fører til at de må finne seg i slike forhold.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 9, 103, 108, 600, 614 (2), 762, 764, 765, 768 og 851 (3).

Forslagene handler i hovedsak om å forenkle loven om allmenngjøring av tariffavtaler, og om å styrke lovens bestemmelse om solidaransvar. Det er også fremmet forslag om at bestemmelsene om lærlinger i Fellesoverenskomsten for byggfag skal allmenngjøres. Videre er det forslag om at Fellesforbundet må jobbe mot innføring av nasjonal minstelønn og om at det må gjøres forsøk med innføring av borgerlønn/universell garantert minsteinntekt.

Representantskapets vurdering:

I Norge har tradisjonen vært at minstelønn fastsettes gjennom tariffavtaler, og ikke gjennom lov og forskrift. Tariffavtalene sikret lenge et minstelønngulv i store deler av arbeidsmarkedet, og selv bedrifter uten tariffavtale fulgte ofte minstesatsene. Men den store arbeidsinnvandringen til enkelte bransjer endret dette bildet, og førte til at fagbevegelsen fremmet krav om allmenngjøring av deler av tariffavtalene i flere bransjer. Det betyr at offentlige forskrifter fastsetter visse minstevilkår som må følges av alle bedrifter i disse bransjene. Etter representantskapets vurdering er allmenngjøring et svært viktig verktøy i kampen mot sosial dumping og lavlønnskonkurranse.

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

Innenfor Fellesforbundets områder er det per i dag allmenngjøringsforskrifter for byggeplasser, skips- og verftsindustrien, jordbruk og gartneri, hotell, restaurant og catering og godstransport og turbil. Det er i hovedsak minstelønns- og reisebestemmelser som er allmenngjort. Alle bransjene hvor forbundet det siste tiåret har framsatt krav om allmenngjøring, er pr. i dag omfattet av allmenngjøringsforskrifter, selv om det i noen tilfeller er allmenngjort færre bestemmelser enn det ble stilt krav om. Mens det tidligere har vært store konflikter om allmenngjøring, som i verftssaken, er det nå i

hovedsak ro rundt ordningen. Arbeidsgiversiden har omsider lagt sin prinsipielle motstand mot allmenngjøring til side, selv om de fortsatt har innvendinger mot enkelte konkrete krav i noen bransjer. Det har gjennom årene utviklet seg en uheldig praksis hvor Tariffnemnda bruker lovens formål som begrunnelse for å allmenngjøre minst mulig. Representantskapet mener det er viktig at forbundet fortsetter å fremme krav om allmenngjøring av de bestemmelsene forbundet anser som vesentlige, og at vi der det er nødvendig jobber for å motvirke nemndas innsnevrende praksis.

Landsmøtet i 2019 vedtok at allmenngjøringsloven også bør gjelde på Svalbard. Sysselsettingen i næringer som er utsatt for sosial dumping øker på øygruppa (som servering og overnatting), og det er verken praktiske eller juridiske grunner til å opprettholde dette unntaket i loven. I desember 2020 sendte regjeringen ut et høringsforslag om å gjøre allmenngjøringsloven gjeldende på Svalbard. Men det er fortsatt ikke fremmet en proposisjon til Stortinget om dette, visstnok av sikkerhetspolitiske årsaker. Representantskapet er bekymret for sendretikheten i denne saken, og mener at det burde være uproblematisk å avgrense vedtak etter allmenngjøringsloven til de norske bosetningene på Svalbard.

I årene etter det første allmenngjøringsvedtaket i 2004 stilte Fellesforbundet en rekke politiske krav om styrking og forenkling av allmenngjøringsordningen. I 2008 kom forskrift om informasjons- og påseplikt og innsynsrett på plass, og i 2010 ble det innført solidaransvar i allmenngjøringsloven. Blant forbundets krav var også at det må være tilstrekkelig at en av partene krever allmenngjøring. I foreliggende forslag fra avd. 2, 9 og 851 tas dette opp, samt at det må være opp til den part som ønsker allmenngjøring hvilke deler av overenskomsten som skal allmenngjøres. Allerede i 2015 pekte landsmøtet på manglende politisk gjennomslag for slike løsninger, og behovet for å se på andre muligheter for å gjøre ordningen bedre og mer forutsigbar. Dette mener representantskapet fortsatt er en riktig vurdering.

Lov om allmenngjøring av tariffavtaler stiller krav om at det må være dokumentert at utenlandske arbeidstakere utsettes for sosial dumping for at Tariffnemnda skal vedta en forskrift. Dokumentasjonskravet har i perioder framstått som krevende og uklart, men representantskapets vurdering er at kravene nå er håndterbare og i hovedsak praktiseres på en forutsigbar måte av Tariffnemnda.

Hovedproblemet i dag er at det tar altfor lang tid fra vi krever videreføring av en forskrift etter hovedoppgjørene, til Tariffnemnda fatter vedtak og ny forskrift trer i kraft. Dette tar oftest 6-8 måneder, hvilket gir en uakseptabel lang periode hvor forskriftene er i utakt med avtalenes minstesatser – med de negative konsekvensene det har for både arbeidstakere og bedriftenes konkurransesituasjon. En god og praktisk løsning på dette problemet vil være å oppdatere satsene i forskriftene automatisk når ny avtale trer i kraft etter tariffrevisjonen. Da kan saksgangen i nemnda for øvrig foregå slik som i dag, uten at behandlingstiden gir de samme negative virkningene. Regjeringen startet våren 2023 opp et arbeid for å styrke allmenngjøringsordningen. Partene gir innspill til prosessen, og her har blant andre Fellesforbundet lagt

stor vekt på dette punktet, samt på at allmenngjøringslovens bestemmelse om solidaransvar må styrkes.

Allmenngjøringslovens bestemmelse om solidaransvar for lønn skal sikre at arbeidstakerne i en kontraktkjede får lønn etter allmenngjøringsforskriften. I allmenngjorte områder kan arbeidstakere som ikke får utbetalt riktig lønn og feriepenger fra egen arbeidsgiver, rette lønnskravet mot en virksomhet høyere opp i kontraktkjeden, men ikke mot byggherren. I dag er fristen for å fremme krav om solidaransvar tre måneder etter lønnas forfallsdato. En utvidelse av fristen kan bidra til at flere saker kan fremmes og vil minske den økonomiske risikoen for arbeidstakerne – selv om en lengre frist også kan gjøre det vanskeligere og mer arbeidskrevende å dokumentere kravet. Avd. 108, 600, 614, 762, 764, 765, 768 og 851 har fremmet forslag om at allmenngjøringslovens bestemmelse om solidaransvar også skal omfatte byggherren, og at fristen for krav må utvides til 12 måneder. Representantskapet viser her til vedtakene på landsmøtet i 2015 og 2019, hvor det ble vedtatt samme type krav.

Avd. 614 foreslår at bestemmelsene i Fellesoverenskomsten for byggfag skal allmenngjøres også for lærlinger. Dette er et krav som i prinsippet kan fremmes innenfor lovens rammer per i dag. Det er forbundsledelsen som løpende vurderer hvilke krav som skal inkluderes i forbindelse med begjæringer om videreføring av allmenngjøringsforskrifter. Hvorvidt allmenngjøring også bør omfatte lærlinger, bør inngå i disse vurderingene.

Avd. 103 har fremmet forslag om at Fellesforbundet må jobbe imot en lovfestet minstelønn. Lovfestet minstelønn vil etter representantskapets mening svekke partenes kontroll over lønnsdannelsen og innebære et kraftig brudd med den norske arbeidslivsmodellen. Dette i motsetning til minstelønnsregulering gjennom allmenngjøring, som tar utgangspunkt i tariffavtalene og det kollektive arbeidslivet. Av samme grunn er representantskapet negative til forslaget fra avd. 2 om å utføre forsøksordninger med universell grunninntekt/borgerlønn i Norge.

I-5119 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene om at solidaransvaret også skal omfatte byggherren og om forlengelse av allmenngjøringens frist for solidaransvarskrav, tiltres.

Intensjonen i forslaget fra avd. 103 om å jobbe imot lovfestet minstelønn, tiltres.

Øvrige forslag tiltres ikke.

9.1.6 Seriøsitet i transportbransjen

- F-5120 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening**
Godkjenningsordning for havneoperatørselskap
Fellesforbundet skal arbeide for en godkjenningsordning for havneoperatørselskaper i tråd med ILO-konvensjon 137

Begrunnelse:

Norge har ratifisert konvensjonen, men det er etter havnearbeidersaken i 2016 ikke avgjort hvem som er havnearbeidere etter konvensjonen. Det er fremdeles flere havner hvor det er stor rift om skipene og laste-lossearbeidet. Ekstreme konkurransesituasjoner fører til kappløp mot bunnen med lønns-, arbeidsvilkår og sikkerhet i potten. Utenlandske sjøfolk spesielt må ta byrden for dette. En godkjenningsordning vil si at ansatte i godkjente selskaper er havnearbeidere i tråd med konvensjonen

- F-5121 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening**
Godsløyve varebil

Fellesforbundet må i Landsmøteperioden sørge for ei innføring av løyveplikt for varebiler over 2.5 Tonn som utfører transport av varer mot vederlag. Disse bilane må også inn under kravet til køyre og kviletid på lik linje med større lastebiler.

Begrunnelse

Undersøkingar gjort av arbeidstilsynet og A-Krim syner at varebilbransjen er eit eldorado for kriminalitet. Det er så gale etter kvart at det vert kalla mafia liknande tilstander i Oslo og de andre største byene i Norge. Varebilbransjen er ikkje underlagt det samme regelverket om løyveplikt og køyre og kviletids bestemmelsane som større lastebiler er. Dette fører til at myndighetene har liten eller ingen mulighet til reell kontroll av varebilbransjen. Sjøfører vert utnyttet på det groveste for liten eller ingen betaling. Dersom ein driv med internasjonal transport er det innført løyveplikt for varebiler over 2.5 Tonn

- F-5122 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening**
Tverrfagleg styrking av kontrolletatane

Vi ber Landsmøtet om å vedta at Fellesforbundet i landsmøteperioden skal arbeide for å få på plass ei milliard satsing til arbeidet som Skatteetaten, Statens Vegvesen, Arbeidstilsynet og politiet gjer i transportbransjen. Midlane skal gå til auka bemanning, auka kontrollvirksomhet med oppfølging og ikkje minst tverrfagleg samarbeid.

Begrunnelse

Godstransport er underlagt ein god del lover og regler, for at desse skal bli følgde til ei kvar tid må det vere ein reell fare for å bli kontrollert. Vi ser også mange uheldige situasjoner der kontrolletatane avdekker brudd på lovverk som dei sjølv ikkje håndhever, men det vert ikkje vidareformidla til rett etat av forskjellige grunner. Det vert opplevd som vantette skott mellom etatane til tider. Her er gjort grep frå regjeringa si side for å lette på lovverk for deling av informasjon som hjelper noko. Starten er god, men må følgast opp med

midler. Det er også sett av midler til 34 nye stillinger i Statens Vegvesen det siste året. Disse stillingane er ein start, men dessverre berre å rekne for eit musepiss i havet dessverre.

F-5123 Avd. 022 – Viken

Tverrfagleg styrking av kontrolletatane:

Godstransport er underlagt ein god del lover og regler, for at desse skal bli følgde til ei kvar tid må det vere ein reell fare for å bli kontrollert. Vi ser også mange uheldige situasjoner der kontrolletatane avdekkjer brudd på lovverk som dei sjølv ikkje håndhever, men det vert ikkje vidareformidla til rett etat av forskjellige grunner. Det vert opplevd som vante skott mellom etatane til tider. Her er gjort grep frå regjeringa si side for å lette på lovverk for deling av informasjon som hjelper noko. Starten er god, men må følgast opp med midler. Det er også sett av midler til 34 nye stillinger i Statens Vegvesen det siste året. Disse stillingane er ein start, men dessverre berre å rekne for eit musepiss i havet dessverre. Vi ber derfor Landsmøtet om å vedta at Fellesforbundet i landsmøteperioden skal arbeide for å få på plass ei milliard satsing for til arbeidet som Skatteetaten, Statens Vegvesen, Arbeidstilsynet og politiet gjer i transportbransjen. Midlane skal gå til auka bemanning, auka kontrollvirksomhet med oppfølging og ikkje minst tverrfagleg samarbeid.

F-5124 Avd. 022 – Viken

Arbeidstilsynets kontrollrutiner:

Arbeidstilsynet kontrollerer kvart år eit stort antall bedrifter, men ikkje eit stort nok antall. Kontrollane vert dessverre heller ikkje utført likt frå bedrift til bedrift. Dei økonomiske vilkår til Arbeidstilsynet er ei stor årsak til dette. Mange bransjer har allmengjort minstelønn. Skal allmengjeringa fungere er vi heilt avhengig av at kontroller faktisk skjer i så stor grad at det er ein reell fare for å bli kontrollert. Kontrollane må også verte utførte likt for å skape ein mest muleg lik konkurranse. Allmengjort minstelønn vert i enkelte bransjer omgått ved å bruke døgnbetaling utan særleg dokumentasjon ved timeføring. Når då arbeidstilsynet kontrollerer slike bedrifter og tek døgnbetalinge delt på 10 timer i snitt for å kontrollere at allmengjort lønn vert overholdt. Når vi veit at reelt arbeidde timer ligg på 13 – 15 timer og dermed gir ei timelønn under allmengjort minstelønn får vi ein uheldig konkurransesituasjon. Kontrolleringa må i alle tilfeller kontrollerast opp mot reelt arbeidde timer. Ellers vert Allmengjort minstelønn veldig utvatna og mister på denne måten tiltenkt effekt. Vi ber derfor Landsmøtet fatte eit vedtak der Fellesforbundet i landsmøteperioden arbeider for kraftig auke i bevilgningar til Arbeidstilsynet. Fellesforbundet skal også saman med arbeidstilsynet utarbeide kontrollrutiner slik at alle bedrifter vert kontrollerte likt.

Vi må kreve styrkede krav til dekk på tyngre kjøretøy, spesielt om vinteren. Transportbransjen konkurrer på å levere billigst mulig teneste, og å kunne spare pengar på dekk som så vidt oppfyller dagens krav setter våre medlemmer, og andre trafikantar i fare. Kravet til referansedekket må bli strengere.

F-5125 Avd. 022 – Viken

Godsløyve varebil:

Undersøkingar gjort av arbeidstilsynet og A-Krim syner at varebilbransjen er eit Eldorado for kriminalitet. Det er så gale etter kvart at det vert kalla mafia liknande tilstander i Oslo og de andre største byene i Norge. Varebilbransjen er ikkje underlagt det samme regelverket om løyveplikt og køyre og kviletids bestemmelsane som større lastebiler er. Dette fører til at myndigheitene har liten eller ingen mulighet til reell kontroll av varebilbransjen. Sjøfører vert utnyttet på det groveste for liten eller ingen betaling. Dersom ein driv med internasjonal transport er det innført løyveplikt for varebiler over 2.5 Tonn. Fellesforbundet må derfor i Landsmøteperioden sørge for ei innføring av løyveplikt for varebiler over 2.5 Tonn som utfører transport av varer mot vederlag. Desse bilane må også inn under kravet til køyre og kviletid på lik linje med større lastebiler.

F-5126 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Tverrfagleg styrking av kontrolletatane:

Yrkestransport er underlagt ein god del lover og regler, for at desse skal bli følgde til ei kvar tid må det vere ein reell fare for å bli kontrollert. Vi ser også mange uheldige situasjoner der kontrolletatane avdekkar brudd på lovverk som dei sjølv ikkje håndhever, men det vert ikkje vidareformidla til rett etat av forskjellige grunner. Det vert opplevd som vantette skott mellom etatane til tider. Her er gjort grep frå regjeringa si side for å lette på lovverk for deling av informasjon som hjelper noko. Starten er god, men må følgast opp med midler. Det er også sett av midler til 34 nye stillinger i Statens Vegvesen det siste året. Desse stillingane er ein start, men dessverre berre å rekne dor eit musepiss i havet dessverre. Vi ber derfor Landsmøtet om å vedta at Fellesforbundet i landsmøteperioden skal arbeide for å få på plass ei milliard satsing for til arbeidet som Skatteetaten, Statens Vegvesen, Arbeidstilsynet og politiet gjer i transportbransjen. Midlane skal gå til auka bemanning, auka kontrollvirksomhet med oppfølging og ikkje minst tverrfagleg samarbeid.

F-5127 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Godsløyve varebil:

Undersøkingar gjort av arbeidstilsynet og A-Krim syner at varebilbransjen er eit Eldorado for kriminalitet. Det er så gale etter kvart at det vert kalla mafia liknande tilstander i Oslo og de andre største byene i Norge. Varebilbransjen er ikkje underlagt det samme regelverket om løyveplikt og køyre og kviletids bestemmelsane som større lastebiler er. Dette fører til at myndigheitene har liten eller ingen mulighet til reell kontroll av varebilbransjen. Sjøfører vert utnyttet på det groveste for liten eller ingen betaling. Dersom ein driv med internasjonal transport er det innført løyveplikt for varebiler over 2.5 Tonn. Fellesforbundet må derfor i Landsmøteperioden sørge for ei innføring av løyveplikt for varebiler over 2.5 Tonn som utfører transport av varer mot vederlag. Desse bilane må også inn under kravet til køyre og kviletid på lik linje med større lastebiler.

F-5128 Avd. 037 – Transport

Tverrfaglig styrking av kontrolletatene:

Fellesforbundet skal i landsmøteperioden arbeide for å få på plass en milliard-satsing til arbeidet som Skatteetaten, Statens Vegvesen, Arbeidstilsynet og politiet gjør mot transportbransjen. Midlene skal gå til økt bemanning, økt kontrollvirksomhet med oppfølging og ikke minst, tverrfaglig samarbeid.

Begrunnelse:

Godstransport er underlagt en god del lover og regler, og for at disse skal bli fulgt opp til enhver tid må det være en reell fare for å bli kontrollert. Vi ser også mange uheldige situasjoner der kontrolletatene avdekker brudd på lovverk som de selv ikke håndhever, men det blir ikke videreformidlet til rett etat av forskjellige grunner. Det oppleves som at det er vanntette skott mellom etatene til tider. Her er gjort grep fra regjeringens side for å lette på lovverk for deling av informasjon som hjelper noe. Starten er god, men må følges opp med midler. Det er også satt av midler til 34 nye stillinger i Statens Vegvesen det siste året. Disse stillingene er en start, men må styrkes i fremtiden.

F-5129 Avd. 037 – Transport

Godsløyve varebil:

Fellesforbundet skal i Landsmøteperioden sørge for en innføring av løyveplikt for varebiler over 2,5 tonn som utfører transport av varer mot vederlag. Disse bilene må også inn under kravet til kjøre- og hviletid på lik linje med større lastebiler.

Begrunnelse:

Undersøkinger gjort av arbeidstilsynet og A-Krim viser at varebilbransjen er et eldorado for kriminalitet. Det er så galt etter hvert at det blir kalt mafia liknende tilstander i Oslo og de andre største byene i Norge. Varebilbransjen er ikke underlagt det samme regelverket om løyveplikt og kjøre- og hviletidsbestemmelser som større lastebiler er. Dette fører til at myndighetene har liten eller ingen mulighet til reell kontroll av varebilbransjen. Sjåførere blir utnyttet på det groveste for liten eller ingen betaling. Dersom man driver med internasjonal transport, er det innført løyveplikt for varebiler over 2,5 tonn.

F- 5130 Avd. 056 – Oslo og Omegn Bussarbeiderforening

punkt i prinsippprogram:

Kabotasje turbuss

Turbilbransjen i Norge er i en stadig nedadgående spiral. Andre land rundt oss har tatt grep for å sørge for at mengden utenlandske turbusser skal reduseres. Danmark har satt et makstak på 7 dager før bussen må ut av landet igjen.

Dette bør følges opp også i Norge!

Fellesforbundet må jobbe for at tilsvarende bestemmelser innføres også i Norge.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 11 (3), 22 (3), 36 (2), 37 (2) og 56.

Forslagene omhandler Godkjenningsordning for havneoperatører, krav til godsløyve for varebil, tverrfaglig styrking av kontrollleetatene, Arbeidstilsynets kontrollrutiner og krav om strengere kabotasjeregler for turbuss.

Representantskapets vurdering

Staten har så langt ikke opprettet et register over registrerte havnearbeidere i tråd med ILO-konvensjonen 137, og som er bekreftet i domslutningen fra menneskerettsdomstolen i Strasbourg juni 2021. Representantskapet mener Fellesforbundet må jobbe for at en godkjenningsordning kommer på plass.

Varebilbransjen er i dag i praksis stort sett uregulert. Det er vanskelig å finne ut hvor stor bransjen egentlig er, og det er ingen formelle krav for å starte opp slik virksomhet. Myndighetene har ved flere anledninger avdekket useriøsitet og kriminalitet knyttet til bransjen. Ved å innføre krav om løyve vil man ta det første skrittet for å begynne en høyst nødvendig opprydning.

Kontrolletatene har en svært krevende jobb når transportbransjen skal kontrolleres. Ikke minst er det krevende å kontrollere at allmenngjort lønn blir beregnet riktig. Ofte benyttes det avvikende lønssystemer som døgnpris og/eller turpris og lastebilsbransjen har også egne regler om arbeidstid. Skal kontrollene bli effektive må kontrollleetatene styrkes og kontrollrutinene forbedres.

Turbussbransjen har i praksis ingen begrensning på antall turer eller hvor lenge utenlandske turbusser kan oppholde seg i Norge da midlertidighetsbegrepet - i motsetning til lastebilsektoren, ikke er definert. Her må handlingsrommet i EØS-avtalen utfordres slik bl.a. Danmark har gjort.

Når det gjelder avd. 56 sitt konkrete tekstforslag til prinsippprogrammet, hører teksten - slik den er utformet, ikke naturlig hjemme i forbundets prinsippprogram.

I-5131 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

9.1.7 Andre forslag om et seriøst arbeidsliv

F-5132 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Kriminaliser konkurser

Begrunnelse:

Konkurskriminalitet er et voksende problem. Dersom du ønsker du å rane det offentlige, egne lønnstakere, samarbeidspartnere, starte firma og gå konkurs, starte på nytt igjen, bør dette kriminaliseres. Det er flere som har mellom 10

og 20 konkurser. I de aller fleste tilfeller slipper du i dag unna. Er du litt uheldig får du litt negativ omtale. Det å drive firma for andres regning og la være å betale lønn og varer er tyveri. Derfor bør alle konkurser betraktes som en antatt kriminell handling til det motsatte eventuelt er bevist. Det vil si snu bevisbyrden.

I tillegg må styrene gjøres ansvarlig for lønn, skatt og avgifter i konkursfirmaet. Der hvor det påvises grov kriminell virksomhet og styrerepresentantene ikke har gjort jobben sin må de stå til økonomisk ansvar

F-5133 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

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

Begrunnelse:

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

Intensjonen i forslaget ble tiltrådt på Landsmøtet i 2019 uten at vi kan finne at noe er skjedd ennå.

F-5134 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Sosial dumping

Kampen mot sosial dumping må fortsatt være en av de høyest prioriterte oppgavene i fremtiden for alle grupper i Fellesforbundet.

Begrunnelse:

Det er viktig å holde fokuset mot sosial dumping oppe, og ha virkemidler i kampen mot dette ondet.

F-5135 Avd. 005 – Fellesforbundet

En Industri for alle

Fellesforbundet Avdeling 5 krever at utviklingen av morgendagens industri bygges på de gode tradisjonene: Godt partsamarbeid, høyt fokus på HMS og faste ansettelse.

Vi kan ikke gå baklengs inn i fremtiden.

Arbeidslivet utvikles raskt for hver dag som går. Ny teknologi blir bygget på skuldrene av eldre og vi står midt i det grønne skiftet. Bedriftene har nye satsningsområder og man er allerede kommet langt i utformingen av nye produkter i nye markeder. Vi har høy aktivitet i industrien og store målsettinger om å nå klima målsettingene gjennom ny teknologi.

Det er noen fallgruver på veien.

Det er viktig at en ikke glemmer det vi er god på.

Tradisjonelt har industrien vært et sted for alle. Den har sysselsatt personer som andre deler av samfunnet har vegret seg for og den har plukket opp folk som har falt imellom to stoler. Gjennom godt partsamarbeid har bedriftene og folkene bidratt til samfunnet i høy grad. Det har vært tillit mellom partene og HMS arbeidet har vært positivt utviklet år etter år.

Safetech laget en rapport på oppdrag fra Petroleumstilsynet (Ptil). Rapporten avdekket en rekke forhold som våre tillitsvalgte har stått på barrikaden for og prøvd å belyse. Rapporten avdekker at i kjeden av leverandører så er det usunt at det er store aktører i markedet som ikke har reelle konkurrenter. Dette går utover underleverandørene på sikt. Rapporten peker på at det har ført til lavere HMS kultur og høyere skadefrekvens. Innleie av arbeidskraft har økt og mange av bedriftene satser ikke lenger på fast ansatte.

Dette er en trend som må snu. Industrien må også utvikles på de styrkene som har gjort industrien til en av verdens beste, men og tryggeste arbeidsplasser. Det kan ikke gå så fort i det grønne skiftet at en glemmer dette. Det er også vesentlig at Safetech rapporten blir tatt på det aller største alvor. Om en ser bare på ISO delen av rapporten kan en raskt konkludere med at mye må bli bedre.

F-5136 Avd. 008 – Telemark
Kriminalisør konkurser

Konkurskriminalitet er et voksende problem. Dersom du ønsker du å rane det offentlige, egne lønnstakere, samarbeidspartnere, starte firma og gå konkurs, starte på nytt igjen osv.

Det er flere som har mellom 10 og 20 konkurser.

I de aller fleste tilfeller slipper du i dag unna. Er du litt uheldig får du litt negativ omtale.

Det å drive firma for andres regning og la være å betale lønn og varer er tyveri. Derfor bør alle konkurser betraktes som kriminelle til det motsatte eventuelt er bevist.

Det vil si snu bevisbyrden.

I tillegg må styrene gjøres ansvarlig for lønn, skatt og avgifter i konkursfirmaet. Der hvor det påvises grov kriminell virksomhet og styrerepresentantene ikke har gjort jobben sin må de stå til økonomisk ansvar

F-5137 Avd. 009 – Østre Agder

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

Begrunnelse: I dag er det slik at ved lønnskrav så er det opp til den ansatte å bevise sitt lønnskrav gjennom å vise fram de lønns slipper og timelister som arbeidsgiver etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser skal sørge for at finnes. Problemet i mange saker er at arbeidsgiver ikke følger Arbeidsmiljølovens bestemmelser slik at lønns slipper og timelister ikke eksisterer og dermed blir det umulig for de ansatte i alt for stort omfang å bevise sine lønnskrav. Intensjonen i forslaget ble tiltrådt på Landsmøtet i 2019 uten at vi kan finne at noe er skjedd ennå.

F-5138 Avd. 010 – Fellesforbundet
En ryddig serveringsbransje

Forslag:

Fellesforbundet vil:

- at kun personer med bransjefaglig utdannelse skal kunne være innehaver med serverings- og skjenkebevilling.
- for å få serverings- og skjenkebevilling må bedriften kunne dokumentere lovlige arbeidskontrakter, driftsbudsjett, betaling av allmenngjort minstelønn ol. Alvorlige brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser, som manglende overtidsbetaling, uforsvarlig arbeidstid, ulovlige midlertidige kontrakter og HMS mm. skal være grunnlag for å frata innehaver serverings- og skjenkebevilling.
- at det offentlige kun skal kjøpe tjenester fra hoteller, restauranter og kantiner med tariffavtale, og som er godkjente lærebedrifter som tilbyr læreplasser og har en andel på minimum 20 prosent faglærte.

Begrunnelse:

Arbeidere i serveringsbransjen er det norske arbeidslivets B-lag. Lav organisasjonsgrad, mange midlertidige stillinger og få faglærte er noen av grunnene til at serveringsbransjen har blitt en useriøs lavlønsbransje.

Tilsyn fra Arbeidstilsynet (2017) viser at en av tre bedrifter betaler under allmenngjort minstelønn. Også andre lovbrudd som manglende overtidsbetaling, ulovlige midlertidige stillinger og uforsvarlig arbeidstid florerer. Åtte av ti bedrifter som Arbeidstilsynet besøker bryter loven. Willoch-regjeringens liberalisering av hotelloven i 1986 har bidratt til denne negative utviklingen. Dessverre har ikke noen regjeringer etterpå ville reversere denne høyrepolitikken.

Skal vi rydde opp i serveringsbransjen trengs det en ny politisk kurs og offentlig regulering.

Flere kommuner har innført egne seriøsitetsbestemmelser for å kunne få serverings- og skjenkebevilling, blant annet krav om allmenngjort minstelønn. Fellesforbundet vil at disse kravene utvides og innføres i flere kommuner.

I bygg- og anleggsbransjen har en rekke kommuner og fylker laget innkjøpsordninger for å sikre en mer seriøs bransje. Slike innkjøpsordninger bør også gjennomføres for hoteller, restauranter og kantiner.

F-5139 Avd. 012 – Fellesforbundet
Strammere regelverk for enkeltpersonsforetak

Fellesforbundet skal jobbe for at Stortinget strammer inn regelverket rundt enkeltpersonsforetak

Begrunnelse:

Enkeltpersonsforetak kan med dagens regelverk drive i lang tid uten tilsyn fra offentlige etater som ikke har noen anelse om det er drift eller ikke i selskapet.

F-5140 Avd. 025 – Fellesforbundet

Fellesforbundet skal arbeide for at det stilles krav til at ved tildeling av skjenkebevilgning må det dokumenteres at det minst blir betalt lovpålagt allmenngjort minstelønn.

Overnattings- og serveringsbransjen er mange steder preget av mange små virksomheter. Det er en bransje med en høy andel unge, og ofte utenlandske arbeidstakere. I tillegg er det høy turnover. Dette bidrar til manglende kunnskap om arbeidslivets regler, både plikter og rettigheter.

For å sikre at personer ansatt i bransjen får lovpålagt allmenngjort lønn foreslås det at det kun skal gis skjenkebevilling til serveringssteder som dokumenterer lovlige lønnskontrakter.

Og ved brudd på dette vil bevilgningen trekkes tilbake. (et pålegg fra Arbeidstilsynet har ingen virkning)

For å kunne etterleve ordningen må det også komme frem hvem som skal kontrollere at lønns- og arbeidsvilkår etterleves.

Skjenkekontrollen kan påta seg dette arbeidet, siden de allerede har jevnlige og målrettede kontroller i utelivsbransjen. Skjenkekontrollen må da gis innsynsrett i lønns- og arbeidsforholdene. Et slikt krav kan fremmes over for søkerne før godkjenning blir gitt.

F-5141 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Kompetansekrav til å starte bedrift.

Hvilke plikter har du som arbeidsgiver? Som arbeidsgiver har man mange forpliktelser overfor sine ansatte. De viktigste pliktene i forholdet til arbeidstaker er omtalt i arbeidsmiljøloven, folketrygdloven, lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP-loven) og ferieloven.

Det bør innføres et kurs med en test som man må bestå for å kan drive et firma med ansatte.

Begrunnelse:

Vi opplever i større grad mangel på kunnskap i det å være arbeidsgiver som skaper mye unødvendig uro blant ansatte. Bedre kompetanse vil i mange tilfeller gi et bedre arbeidsmiljø og arbeidshverdag for mange av våre medlemmer.

F-5142 Avd. 057 – Nord Rogaland

En mer seriøs serveringsbransje.

Det må stilles krav til at dersom man lønner ansatte under minstelønnsatsene, kan man ta fra serveringsbransjen skjenkebevilgningen.

F-5143 Avd. 058 – Fellesforbundet

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

Begrunnelse:

I dag er det slik at ved lønnskrav så er det opp til den ansatte å bevise sitt lønnskrav gjennom å vise fram de lønns slipper og timelister som arbeidsgiver etter Arbeidsmiljølovens bestemmelser skal sørge for at finnes. Problemet i mange saker er at arbeidsgiver ikke følger Arbeidsmiljølovens bestemmelser slik at lønns slipper og timelister ikke eksisterer og dermed blir det umulig for de ansatte i alt for stort omfang å bevise sine lønnskrav. Intensjonen i forslaget ble tiltrådt på Landsmøtet i 2019 uten at vi kan finne at noe er skjedd ennå.

F-5144 Avd. 650 – Fellesforbundet

Kompetansebygging.

Det bør stilles krav om utdanning innen «etter- og videreutdanning for ansatt» til ledelse som har personalansvar. Slik at de kan utføre sin plikt som arbeidsgiver innen god personell behandling. Her under bør det ligge krav om oppfrisking av kunnskapen.

F-5145 Avd. 670 – Fellesforbundet

Konkurs

Forslag: Regelverket må strammes inn, og konkurssaker må gjelde hele konsernet ikke kun et selskap.

Begrunnelse:

Flere bedrifter som slår seg konkurs, starter opp igjen virksomheten under nytt, eller samme navn like etter – ofte med det samme eierskapet, men det kommer endringer i bedriftsroller. Vi ser eksempler på konkurssaker, hvor et par måneder før bedriften begjærer konkurs, blir driften overført til andre selskaper. En annen eksempel av problematikken er bedrifter som leier ut bygninger til et annet selskap innenfor konsernet sitt. I sånne tilfeller er det enkelt å slå bedriften konkurs, uten å miste eid eiendom, og kan enkelt starte opp igjen som om ingenting har skjedd – folk blir sagt opp, må vente flere måneder til å få utestående lønn, mens bedriften starter på nytt, og begynner med ny rekrutteringsprosess. Det tydelig at konkursreguleringen står på eier sin side, og gir lite trygghet til arbeidstakere. Vi ser at bedrifter har benyttet seg konkursmulighet til å «kvitte» seg med de ansatte.

F-5146 Avd. 670 – Fellesforbundet

Lederskap i bedrifter

Forslag: Det skal være et krav om kursing innenfor HR og arbeidsmiljøloven før vedkommende kan være registret som daglig leder i bedriften.

Begrunnelse:

Daglig leder vil ofte være virksomhetens viktigste stilling. Det er daglig leder som har ansvaret for virksomhetens daglig drift og som bl.a. har en rapporteringsplikt om selskapets virksomhet, stilling og resultatutvikling til styret, håndtering av de ansatte. Dessverre er det ingen krav til kvalifikasjoner for å være daglig leder. Medlemmer opplever at lederskap i bedrifter er inkompetente, kan ikke håndtere de ansatte, løse konflikter, heller ikke forholde seg til arbeidsmiljøloven eller bestemmer i tariffavtaler. Ofte kan dette skyldes kunnskapsmangel.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (3), 5, 8, 9, 10, 12, 25, 28, 57, 58, 650 og 670 (2).

Forslagene omhandler kampen mot sosial dumping og useriøsitet, HMS og partssamarbeid i industrien, rettigheter når det gjelder lønnskrav, ryddighet i serveringsbransjen, konkurser, regler for enkeltpersonforetak og kompetansekrav for bedriftsetablere og ledere.

Representantskapets vurdering:

Avd. 2 foreslår at kampen mot sosial dumping fortsatt må være en av de høyest prioriterte oppgavene for alle grupper i Fellesforbundet. Dette gir representantskapet sin fulle støtte.

Avd. 2, 8 og 670 har forslag knyttet til konkurser og bekjempelse av konkurskriminalitet. Det ble fremmet lignende forslag til landsmøtet i 2019, som ikke ble tiltrådt. I vurderingen av forslagene den gang framholdt representantskapet at de delte forslagsstillernes bekymring over denne formen for økonomisk kriminalitet. Representantskapet uttrykte imidlertid skepsis mot å kriminalisere konkurser og å behandle alle konkurser som mulige straffbare forhold eller snu bevisbyrden ved konkurs er ikke formålstjenlig og vil ha konsekvenser for etablering og sysselsetting. Konkurs er lovlig og må fortsatt være det. Det sittende representantskapet er enige i disse vurderingene, og vil her også vise til uttalelsen fra landsmøtet i 2019:

«Landsmøtet er bekymret for at useriøse aktører fortsatt har for stort spillerom i det norske arbeids- og næringslivet. Typiske metoder er triksing og forsøk på å organisere seg rundt regler for forsvarlig drift gjennom konkurs, fiktive selskap og opprettelse av datterselskap. Politimyndighetenes aktivitet mot konkursryttere må derfor styrkes, det må gis økte ressurser til ettforskning og påtale. Det må avdekkes om det er stråmenn som oppretter selskap for å overta etter en konkurs gjennom etterforskning og påtale av eventuelle kriminelle forhold, og gjennom saksbehandling i offentlige etater som for eksempel utsteder bevillinger.»

I regjeringens handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet sies det at regjeringen skal sette ned et offentlig utvalg som skal utrede mulige regelverksendringer for å sikre arbeidstakeres rettigheter og bekjempe useriøse aktører som utnytter konkursordningen. Representantskapet ser fram til utvalgets arbeid, som forhåpentligvis vil gi grunnlag for en styrket innsats mot konkurskriminalitet.

Avd. 2 og 8 foreslår at forbundet i den kommende landsmøteperioden skal arbeide fram forslag i lovverket i forhold til lønnskrav og dokumentasjon, slik at den enkelte ansattes rettigheter styrkes. I de fleste saker som omhandler lønnskrav for manglende utbetalt lønn, er det svært vanskelig for arbeidstakeren å dokumentere de timene man skal ha betalt lønn og/eller overtid for. Representantskapet støtter intensjonen om å styrke arbeidstakeres rettigheter ved lønnskrav.

Avd. 5 beskriver i sitt forslag fallgruvne knyttet til den raske utviklingen i arbeidslivet, både når det gjelder ny teknologi og det grønne skiftet. De er bekymret for at partssamarbeidet og HMS-kulturen svekkes og at skadefrekvensen øker. Representantskapet deler disse bekymringene, og mener at forbundet må jobbe for å snu disse trendene og for å få utviklingen på rett kurs.

Avd. 10, 25 og 57 har fremmet forslag om tiltak for en ryddigere serveringsbransje. Det foreslås at det skal stilles krav om at allmenngjøringsforskriftens bestemmelser for minstelønn for at det skal gis serverings- og/eller skjenkebevilling. Landsmøtet vedtok i 2019 at forbundet skal arbeide aktivt for at det settes strengere vilkår ved serverings- og skjenkebevillinger, slik at useriøse aktører ikke får bevilling. Dette har blitt fulgt opp i ulike ledd i organisasjonen, på tross av vi ofte har blitt møtt med argumenter om at det ikke er juridisk mulig å ta inn slike bestemmelser. I mars 2020 ble det sendt ut et informasjonsbrev om dette temaet til avdelingene, samt en juridisk betenkning fra LO som støtter vårt syn. I forbindelse med at Stortinget i november 2022 behandlet et representantforslag om å sikre allmenngjort lønn i utelivsbransjen, ble det slått fast at den enkelte kommune allerede i dag mulighet for å legge vekt på allmenngjort tarifflønn i tildeling av skjenkebevilling dersom det har en alkoholpolitisk begrunnelse. I et brev fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet til Stortinget (datert 3.10.2022), står det blant annet:

«Ryddige arbeidsforhold og tariffavtale kan anses å bidra til økt etterlevelse av alkoholregelverket, for eksempel ved at de ansatte ikke i samme grad vil være avhengig av tips. Vi er kjent med at flere kommuner i dag praktiserer alkoholloven på en slik måte at skjenkebevilling knyttes opp mot krav til minstelønn. Vi legger til grunn at kommuner som knytter skjenkebevilling opp mot krav til minstelønn har en alkoholpolitisk begrunnelse for dette og at de anser at ryddige arbeidsforhold også har betydning for overholdelse av alkoholregelverket. Vi ser på denne bakgrunn ikke behov for å endre alkoholloven, men mener at den enkelte kommune allerede i dag har mulighet for å legge vekt på allmenngjort tarifflønn dersom det har en alkoholpolitisk begrunnelse.»

Representantskapet mener at med dette bør alle argumenter mot kommunale vedtak om krav om allmenngjort lønn i forbindelse med skjenkebevilling, være ryddet av veien. Alvorlige brudd på arbeidsmiljølovens bestemmelser bør også ha konsekvenser. Forbundet bør jobbe aktivt for slike vedtak i flere kommuner framover.

Avd. 10 foreslår at kun personer med bransjefaglig utdanning skal kunne være innehaver med serverings- og skjenkebevilling, mens avd. 28 foreslår at det skal stilles kompetansekrav for å kunne starte en bedrift. Avd. 650 foreslår at bør stilles krav om utdanning til ledere har personalansvar, og avd. 670 foreslår at det skal være krav til kurs i HR og arbeidsmiljøloven for å være daglig leder i bedrift. Representantskapet har forståelse for intensjonen bak alle disse forslagene, men mener det er svært lite realistisk å få gjennomslag for slike omfattende og generelle krav og mener at forbundet bør konsentrere innsatsen mot mer målrettede krav og tiltak.

Avd. 12 har fremmet forslag om at forbundet skal jobbe for at Stortinget strammer inn regelverket rundt enkeltpersonforetak, begrunnet med at enkeltpersonforetak med dagens regelverk kan drive i lang tid uten tilsyn fra offentlige etater som ikke har noen anelse om det er drift eller ikke i selskapet. Et vilkår for å registrere et enkeltpersonforetak er at en driver næringsvirksomhet, at den drives for egen regning og risiko, har et visst omfang og en viss varighet. Eieren har et ubegrenset personlig ansvar, og kan ikke selv være ansatt i foretaket, men kan ha ansatte i selskapet. For eventuelle ansatte i enkeltmannsforetaket gjelder lover og regler på lik linje som for ansatte i andre typer selskap, og eieren av foretaket har de samme plikter som andre arbeidsgivere. Det kan være både gode og dårlige grunner til at folk oppretter enkeltmannsforetak, og representantskapet tror ikke at det å begrense adgangen til å opprette slike selskap er veien å gå. Fellesforbundet har særlig vært engasjert i problemet med feilklassifisering av arbeidstakere som selvstendig næringsdrivende, og at her bør både regler og tilsyn bli langt sterkere. Representantskapet setter pris på at det nå har kommet et strengere regelverk på plass, og viser her til **I-5053** (9.1.2 Inn- og utleie av arbeidskraft – tilknytningsformer).

For forslag om krav i forbindelse med offentlige innkjøp, viser representantskapet til **I-5026** (9.1.1 Offentlig innkjøp).

I-5147 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget fra avd. 2 om at kampen mot sosial dumping fortsatt må være en viktig oppgave tiltres, og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Intensjonen i forslagene fra avd. 2 og 8 om å styrke arbeidstakernes rettigheter ved lønnskrav tiltres, og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Intensjonen i forslaget fra avd. 5 om å jobbe for gode og trygge arbeidsplasser i industrien tiltres, og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Intensjonen i forslaget fra avd. 10, 25 og 57 om krav om allmenngjort lønn for å få serverings- og skjenkebevilling tiltres, og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Øvrige forslag tiltres ikke.

9.2 Arbeidsmiljø

9.2.1 Transportsektoren

F-5148 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Styrking av førersikkerheten i buss

Fellesforbundet må jobbe for en betydelig styrking av sjåførsikkerhet i buss i nasjonale krav. I tillegg til at det må bli krav om UNECE-R93 standard som minimumsstandard i buss i rute, må det også være nasjonale krav til voldsalarmer og rømningsveg på førersiden av bussen

Begrunnelse

I tillegg til flere dødsulykker i lav fart, og kritikk fra havarikommisjonen, ser vi også økende angrepshendelser og sjåførere som blir utsatt for vold på jobb. Der hvor de sitter er det ingen rømningsveg i slike situasjoner

F-5149 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Ferdsskriver og sjåførkort

Det må innføres plikt om bruk av ferdsskriver og sjåførkort på alle kjøretøy som nyttes i næringsformål, også på kjøring som er unntatt for kjørehviletidsreglene.

Begrunnelse

Dagens ordning åpner for at sjåførere kan starte dagen med 9 timer bak rattet på en buss, og når man er ferdig med det så kan man sette seg rett inn bak rattet på en taxi og kjøre hele natten. Og neste dag kan de gjøre de samme igjen. Det er ikke forsvarlig å tillate folk å jobbe på veien på denne måten. Det er en omgåelse av kjørehviletidsreglene som er ment for å sikre at sjåførene er opplagte og trygge på veien.

F-5150 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Døgnkvileplasser

Fellesforbundet må i landsmøteperioden jobbe for ei kraftig auke av døgnkvileplasser slik at våre sjåførmedlemmer får tiltrengt kvile. Døgnkvileplassane kan gjerne finansierast gjennom brukerbetaling med Autopass. Det viktige er at også utanlandske transportforetak må betale på lik linje med norske.

Begrunnelse

Sjåførere er underlagt køyre og kviletidsbestemmelser. Desse kan vere svært vanskeleg og overholde til tider når parkeringsmulighetane for vogntog er så å sei fraverende. Dei få plassane som finst vert i mange tilfeller oppfylt tidleg på ettermiddagen.

F-5151 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Reinhold toalett

Fellesforbundet må i Landsmøteperioden arbeide intenst med ei betydeleg auke av toalett langs vegane med parkeringsmulighet for store biler. Dei nye toaletta samt dei få som allerede er etablert må vedlikeholdast og reinholdast

slik at dei faktisk kan brukast. Det er ein forutsetning at toaletta også er opne i vinterhalvåret.

Begrunnelse

Norge med sitt langstrakte land har eit og anna toalett langs vegane. Enkelte av desse igjenn har plass til parkering for lastebiler/ busser. Nokre få av desse igjenn er opne vinterstid. Det syner seg at enkelte i diverse etater har ei formeining om at sjåførar på store biler ikkje bruker toalett, spesielt ikkje på vinteren. Dei få toaletta som finst har dessverre eit så lavt nivå av vedlikehold og reinhold at dei knapt kan brukast.

F-5152 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Fører kortbeslag

Det er en utbredt praksis i politimyndighetene at man tar førerkortet, og samtidig jobben, fra yrkessjåføreren det øyeblikket noe som helst skjer i trafikken som de er involvert i. Politiet må være sin makt bevisst i at de ikke bare tar førerkortet, men også jobben og levebrødet til den de tar det fra. Det er en urettferdig dobbelstraff som yrkessjåføreren ofte blir utsatt for, og som medfører store tap for den som blir utsatt for det. Fellesforbundet må jobbe for å motvirke overivrig bruk av førerkortbeslag mot yrkessjåføreren, at inndragning ikke kan skje uten siktelse, og at loven endres så feilaktig beslag gir rett til erstatning og dekning av utgifter og tapt inntekt i forbindelse med beslaget

F- 5153 Avd. 022 – Viken

Vintervedlikehold på anbud:

Vintervedlikeholdet som vert utlyst på anbud vert dårligere og dårligere for kvart år som går. Laveste anbud vinner og vedlikeholdet blir der etter. Det sier seg selv at når prisene går ned, så vert kvaliteten dårligere. Krava som vert stilt i anbuda til brøyting, strøing, salting osv. held ikkje mål til ett vedlikeholds nivå som er akseptabelt. Fellesforbundet må i neste landsmøteperiode jobbe for krav i anbud som gir ett vintervedlikehold som gir en sikker HMS kvardag for sjåførar ute på veien. Det må stilles sterkere krav til kvalitet enn til pris i slike anbud.

F-5154 Avd. 022 – Viken

Døgnavileplasser:

Som sjåfør er vi underlagt køyre og kviletidsbestemmelser. Desse kan vere svært vanskeleg og overholde til tider når parkeringsmulighetane for vogntog er så å sei fraverende. Dei få plassane som finst vert i mange tilfeller oppfylt tidleg på ettermiddagen. Fellesforbundet må derfor i landsmøteperioden jobbe for ei kraftig auke av døgnavileplasser slik at våre sjåførmedlemmer får tiltrengt kvile. Døgnavileplassane kan gjerne finansierast gjennom brukarbetaling med Autopass. Det viktige er at også utanlandske transportforetak må betale på lik linje med norske.

F-5155 Avd. 022 – Viken

Renhold toalett:

Norge med sitt langstrakte land har eit og anna toalett langs vegane. Enkelte av desse igjenn har plass til parkering for lastebiler/ busser. Nokre få av desse igjenn er opne vinterstid. Det syner seg at enkelte i diverse etater har ei

formeining om at sjåførar på store biler ikkje bruker toalett, spesielt ikkje på vinteren. Dei få toaletta som finst har dessverre eit så lavt nivå av vedlikehold og reinhold at dei knapt kan brukast. Fellesforbundet må i Landsmøteperioden arbeide intenst med ei betydeleg auke av toalett langs vegane med parkeringsmulighet for store biler.

Dei nye toaletta samt dei få som allerede er etablert må vedlikeholdast og reinholdast slik at dei faktisk kan brukast. Det er ein forutsetning at toaletta også er opne i vinterhalvåret.

F-5156 Avd. 022 – Viken

Fører kortbeslag:

Det er en utbredt praksis i politimyndighetene at man tar førerkortet, og samtidig jobben, fra yrkessjåfører det øyeblikket noe som helst skjer i trafikken som de er involvert i. Politiet må være sin makt bevisst i at de ikke bare tar førerkortet, men også jobben og levebrødet til den de tar det fra. Det er en urettferdig dobbelstraff som yrkessjåfører ofte blir utsatt for, og som medfører store tap for den som blir utsatt for det. Fellesforbundet må jobbe for å motvirke overivrig bruk av førerkortbeslag mot yrkessjåfører.

Økningen i karenstiden innført av høyre-regjeringen må tilbake til nivået den var på før. Å måtte gå nært et halvt år uten inntekt når man mister jobben er en uforholdsmessig høy straff. Vi anser landet vårt som en velferdsnasjon, men straffer de som av selvforskyldte årsaker står uten jobb i periode med 18 uker uten inntekt.

F-5157 Avd. 022 – Viken

Dekk:

Vi må kreve styrkede krav til dekk på tyngre kjøretøy, spesielt om vinteren. Transportbransjen konkurrer på å levere billigst mulig tjeneste, og å kunne spare penger på dekk som så vidt oppfyller dagens krav setter våre medlemmer, og andre trafikanter i fare. Kravet til referansedekket må bli strengere.

F-5158 Avd. 032 – Transport Nord

Døgnehvileplasser:

Fellesforbundet må i landsmøteperioden jobbe for en kraftig økning av døgnehvileplasser slik at våre yrkessjåførmedlemmer får tiltrengt hvile.

Begrunnelse:

Yrkessjåfører er underlagt kjøre- og hviletidsbestemmelser. Disse kan være svært vanskelige å overholde til tider når parkeringsmulighetene for vogntog er så å si fraværende. De få plassene som finnes, blir i mange tilfeller oppfylt tidlig på ettermiddagen i tillegg er mange av dem vinterstengt.

F-5159 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Vintervedlikehold på anbud:

Vintervedlikeholdet som vert utlyst på anbud vert dårligere og dårligere for kvart år som går. Laveste anbud vinner og vedlikeholdet blir der etter. Det sier seg selv at når prisene går ned, så vert kvaliteten dårligere. Krava som vert stilt i anbuda til brøyting, strøing, salting osv. held ikkje mål til ett vedlike-

holdsniivå som er akseptabelt. Fellesforbundet må i neste landsmøteperiode jobbe for krav i anbud som gir ett vintervedlikehold som gir en sikker HMS kvardag for sjåførar ute på veien. Det må stilles sterkere krav til kvalitet enn til pris i slike anbud.

F-5160 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Døgnkvileplasser:

Som sjåfør er vi underlagt køyre og kviletidsbestemmelser. Desse kan vere svært vanskeleg og overholde til tider når parkeringsmulighetane for vogntog er så å sei fraverende. Dei få plassane som finst vert i mange tilfeller oppfylt tidleg på ettermiddagen. Fellesforbundet må derfor i landsmøteperioden jobbe for ei kraftig auke av døgnkvileplasser slik at våre sjåførmedlemmer får tiltrengt kvile. Døgnkvileplassane kan gjerne finansierast gjennom brukerbetaling med eksempelvis Autopass. Det viktige er at også utanlandske transportforetak må betale på lik linje med norske.

F-5161 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Reinhold toalett:

Norge med sitt langstrakte land har eit og anna toalett langs vegane. Enkelte av desse igjenn har plass til parkering for lastebiler/ busser. Nokre få av desse igjenn er opne vinterstid. Det syner seg at enkelte i diverse etater har ei formeining om at sjåførar på store biler ikkje bruker toalett, spesielt ikkje på vinteren. Dei få toaletta som finst har dessverre eit så lavt nivå av vedlikehold og reinhold at dei knapt kan brukast. Fellesforbundet må i Landsmøteperioden arbeide intenst med ei betydeleg auke av toalett langs vegane med parkeringsmulighet for store biler.

Dei nye toaletta samt dei få som allerede er etablert må vedlikeholdast og reinholdast slik at dei faktisk kan brukast. Det er ein forutsetning at toaletta også er opne i vinterhalvåret.

F-5162 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Førerkortbeslag:

Det er en utbredt praksis i politimyndighetene at man tar førerkortet, og samtidig jobben, fra yrkessjåfører det øyeblikket noe som helst skjer i trafikken som de er involvert i. Politiet må være sin makt bevisst i at de ikke bare tar førerkortet, men også jobben og levebrødet til den de tar det fra. Det er en urettferdig dobbelstraff som yrkessjåfører ofte blir utsatt for, og som medfører store tap for den som blir utsatt for det. Fellesforbundet må jobbe for å motvirke overivrig bruk av førerkortbeslag mot yrkessjåfører.

F-5163 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Dekk:

Vi må kreve styrkede krav til dekk på tyngre kjøretøy, spesielt om vinteren. Transportbransjen konkurrer på å levere billigst mulig tjeneste, og å kunne spare penger på dekk som så vidt oppfyller dagens krav setter våre medlemmer, og andre trafikanter i fare. Kravet til referansedekket må bli strengere.

F-5164 Avd. 037 – Transport

Arbeidsmiljø:

Nasjonalt sikkerhetskrav på buss.

Fellesforbundet skal jobbe for å bedre/øke kollisjonssikkerheten for bussjåfører slik at denne er på lik linje med øvrige sikkerhetskrav til kjøretøy.

Begrunnelse:

Fellesforbundet må fortsette å presse på for et høyere krav enn det som foreligger i høringspapirene 2023 som vil gjelde fra 01.01.2024. Spesielt A Bjelken, hjørnet på venstre front av bussen er i dag for svakt og er ikke gitt noe oppmerksomhet i høringen. Det er avgjørende at det venstre hjørnet blir kraftig forsterket skal vi unngå dødsulykker i bussbransjen i åren som kommer.

Det vil være veldig uheldig hvis beskyttelsen ECE R-29 som ligger i høringen blir produsert og montert på nye vogner uten at sjåførene allikevel er trygge. Vi har flere ganger opplevd at våre bussjåfører mister livet ved kollisjoner helt ned til 30 km/t. Fellesforbundet skal ha 0 toleranse for dødsfall/skader i bussyrket. Sikkerhetsstandarden på førerplass i buss må ha samme kvalitet som øvrige kjøretøy ved at hjørnestolper og karosseri rundt sjåførplassen forsterkes. Vi har ingen å miste.

F-5165 Avd. 037 – Transport

Dekkuutrustning store kjøretøy:

Fellesforbundet skal arbeide for at kravet til referansedekket for tunge kjøretøy må bli strengere.

Begrunnelse:

Transportbransjen konkurrer på å levere billigst mulig tjeneste, og å kunne spare penger på dekk som så vidt oppfyller dagens krav setter våre medlemmer, og andre trafikanter i fare. Vi må kreve styrkede krav til dekk på tyngre kjøretøy, spesielt om vinteren.

F-5166 Avd. 037 – Transport

Vintervedlikehold på anbud:

Fellesforbundet må i neste landsmøteperiode jobbe for krav i anbud som gir et vintervedlikehold som gir en sikker HMS hverdag for sjåfører ute på veien. Kvalitet må vektes høyere enn pris i slike anbud.

Begrunnelse:

Vintervedlikeholdet som vert utlyst på anbud vert dårligere og dårligere for kvart år som går. Laveste anbud vinner i konkurransen og vedlikeholdet blir deretter. Det sier seg selv at når prisene går ned, så blir kvaliteten dårligere. Kravene som blir stilt i anbudene til brøyting, strøing, salting osv. holder ikke mål til et vedlikeholds nivå som er akseptabelt.

F-5167 Avd. 037 – Transport

Førerkortbeslag ved ulykker:

Fellesforbundet må jobbe for å motvirke overivrig bruk av førerkortbeslag mot yrkessjåfører.

Begrunnelse:

Det er en utbredt praksis i politimyndighetene at man tar rutinemessig beslag av førerkortet. Samtidig "tar man" jobben fra yrkessjåfører i det øyeblikket noe som helst skjer i trafikken som sjåførene er involvert i. Politiet må være sin makt bevisst på at de ikke bare tar førerkortet, men også jobben og levebrødet til den de tar det fra. Det er en urettferdig dobbelstraff som yrkessjåfører ofte blir utsatt for, og som medfører store tap for den som blir utsatt for det.

F-5168 Avd. 037 – Transport

Døgnhvileplasser og sanitærforhold:

Fellesforbundet må derfor i landsmøteperioden jobbe for en kraftig økning av døgnkvileplasser slik at våre sjåførmedlemmer får tiltrengt kvile. Det må også arbeides intenst med en betydelig økning av toalett langs veiene, med parkeringsmulighet for store biler. De nye toalettene, samt de få som allerede er etablert, må vedlikeholdes og reinholdes slik at de faktisk kan brukes. Det er ei forutsetning at toalettene også er åpne i vinterhalvåret.

Begrunnelse:

Som sjåfør er vi underlagt kjøre- og hviletidsbestemmelser. Disse kan være svært vanskelig og overholde til tider når parkeringsmulighetene for vogntog er så å si fraværende. De få plassene som finnes, blir i mange tilfeller fylt opp tidlig på ettermiddagen. Døgnkvileplassene kan gjerne finansieres gjennom brukerbetaling med Autopass. Det viktige er at også utlandske transportforetak må betale på lik linje med norske.

Norge med sitt langstrakte land har et og annet toalett langs veiene. Enkelte av disse igjen har plass til parkering for lastebiler/ busser. Noen få av disse igjen er åpne vinterstid. Det kan virke som at enkelte i diverse etater har en formening om at sjåfører på store biler ikke bruker toalett, spesielt ikke på vinteren. De få toalettene som finnes, har dessverre et så lavt nivå av vedlikehold og renhold at de knapt

F-5169 Avd. 056 – Oslo og Omegn Bussarbeiderforening

punkt i prinsippogram:

All persontransport skal registreres på sjåførkort.

Begrunnelse: I EU- direktivet er bussruter under 50 km. unntatt kjøre- og hviletid. Effektive planer, bygd etter stive rutetider og ikke reell trafikk, gjør at sjåfører sliter med å få pauser. Ved å fjerne unntaket må operatørene forholde seg til reell trafikk og sørge for at sjåførene får pause.

I tillegg finnes det sjåfører som jobber med persontransport i flere buss-/taxi-selskaper som er unntatt kjøre- og hviletid og bruk av sjåførkort. Dette gjør at noen jobber 24/7 uten at noen oppdager det før det er for sent. Det er uforståelig at det er strengere regler for å frakte gods enn det er for å frakte mennesker.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 11 (5), 22 (5), 32, 36 (5), 37 (5) og 56.

Forslagene omhandler krav til ferdskriver og sjåførkort for all kommersiell transport, forslag om at all persontransport skal registreres på sjåførkort, krav til etablering av flere døgnhvileplasser, strengere krav til renhold av toaletter på rasteplasser og døgnhvileplasser, arbeide for å redusere politiets bruk av midlertidig beslag av førerkort i trafikkaker, strengere krav til utarbeidelse av anbud på vintervedlikehold, styrkede krav til dekkvalitet og nasjonale sikkerhetskrav på buss knyttet til trafikkikkerhet – rømningsveier osv.

Representantskapets vurdering:

Forslagene gir et godt bilde av de mange utfordringer sjåførene møter i sin arbeidshverdag. HMS-krav viser at bransjen har særlige utfordringer fordi de fleste kravene her må rettes til ansvarlige myndigheter og ikke til arbeidsgiver eller oppdragsgiver.

De mange alvorlige dødsulykkene med rutebusser viser behovet for en styrking av sjåførsikkerheten for busssjåfører. Forsterkning av nasjonale krav støttes.

Yrkessjåfører er en sammensatt gruppe, men felles for dem alle er hardt tidspress, uregelmessige arbeidstider og for noen kjøring over lange distanser. For å begrense arbeidsdagen og sikre nok hvile vil det være viktig nå få innført krav om at all kommersiell transport skal underlegges EU-forordningen om kjøre- og hviletid.

Førerkortbeslag for det man kan kalle hendelige uhell rammer yrkessjåfører urimelig hardt, og praksisen rundt førerkortbeslag må oppfattes rettferdig. Politiinstruksen for førerkortbeslag må praktiseres på en konsekvent og forutsigbar måte.

Det må være et hovedkrav at veien er godt vedlikeholdt, dekkutrustningen er god og tilgang til hvileplasser og at rene toaletter med tilhørende parkeringsmuligheter for store kjøretøy er tilgjengelig hele året

Utenlandske lastebiler biler og turbusser utgjør en stor del av transporten både grensekryssende transport og nasjonalt som f.eks. gjennom kabotasje. Mens man i lastebilsektoren har fått skjerpede regler når det gjelder adgangen til å utføre kabotasjeoppdrag har man ikke lyktes med å få tilsvarende regler for turbusser. Dette legger et stort press på de utenlandske sjåførene, men er også en trussel mot norsk turbussnæring som ikke kan konkurrere på samme vilkår.

Når det gjelder avd. 56 sitt konkrete forslag til prinsippprogrammet, hører teksten - slik den er utformet, ikke naturlig hjemme i forbundets prinsippprogram.

I-5170 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

9.2.2 IA-avtalen

F-5171 Avd. 025 – Fellesforbundet

Det bør holde fokus på psykisk helse på arbeidsplassene.

Begrunnelse:

Psykisk helse er ofte noe arbeidsgiver ikke bryr seg om, og dette er noe som er utrolig viktig når man er på jobb.

F-5172 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Mental helse

Fellesforbundet skal jobbe for å sikre ordninger som ivaretar medlemmer og arbeidstakere når det gjelder mental helse gjennom forsikringer, BHT, lovpålagte ordninger etc.

F-5173 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland

VTA

IA-avtale

Dersom bedrifta har IA-avtale, skal den også gjelde VTA ansatte.

Oppsummering:

Det er kommet inn forslag fra avd. 25, 28 og 118.

Det er kommet forslag om at det bør holdes fokus på psykisk helse på arbeidsplassen, at Fellesforbundet skal jobbe for å sikre ordninger som ivaretar medlemmer og arbeidstakere når det gjelder mental helse og et forslag om at IA-avtalen også skal gjelde VTA-ansatte.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet støtter intensjonen i forslagene knyttet til mental helse og mener at det bør settes større fokus på dette temaet i IA-arbeidet. Temaet kan også løftes høyere i bransjeprogrammene som er en arena der partene treffes.

Når det gjelder IA-avtale for VTA ansatte, støtter representantskapet intensjonen i forslaget og viser til **I-4253** (8.7.3 Sykemelding – landsmøtehefte 8) hvor behovet for en mer fleksibel egenmeldingsordning for ansatte på VTA er drøftet.

I-5174 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: Intensjonen i forslagene tiltres.

9.2.3 Kampen mot asbest

F-5175 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Nasjonal plan mot asbest

Nasjonal plan for fjerning av asbest.

Selv om det siden 1985 har vært forbud mot bruk og håndtering av asbest blir fortsatt alt for mange syke og dør etter å ha blitt eksponert for stoffet. I bygninger fra før forbudet ble innført finnes det sannsynligvis asbest den dag i dag. Dersom denne asbesten ikke saneres og fjernes vil den være et faremoment også for framtidens generasjoner.

- Fellesforbundet må sørge for at LO-kongressens vedtak om en nasjonal plan for kartlegging og fjerning av asbest gjennomføres og følges opp.
- Det må lønne seg å sanere og fjerne asbesten framfor å la den ligge. Derfor må det innføres økonomiske incitamentsordninger for fjerning av asbest.
- Kunnskapen om farevirkningene av asbest må inn i læreplanene for alle håndverksyrker.
- Det må også settes i gang en informasjonskampanje retta mot privatpersoner, gård- og huseiere.
- Det må sikres at bedriftene som fjerner asbesten har den nødvendige kompetansen.

F-5176 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekontor

Nasjonal plan mot asbest

Nasjonal plan for fjerning av asbest.

Selv om det siden 1985 har vært forbud mot bruk og håndtering av asbest blir fortsatt alt for mange syke og dør etter å ha blitt eksponert for stoffet. I bygninger fra før forbudet ble innført finnes det sannsynligvis asbest den dag i dag. Dersom denne asbesten ikke saneres og fjernes vil den være et faremoment også for framtidens generasjoner.

- Fellesforbundet må sørge for at LO-kongressens vedtak om en nasjonal plan for kartlegging og fjerning av asbest gjennomføres og følges opp.
- Det må lønne seg å sanere og fjerne asbesten framfor å la den ligge. Derfor må det innføres økonomiske støtteordninger for fjerning av asbest.
- Kunnskapen om farevirkningene av asbest må inn i læreplanene for alle håndverksyrker.
- Det må også settes i gang en informasjonskampanje rettet mot privatpersoner, gård- og huseiere.
- Det må sikres at bedriftene som fjerner asbesten har den nødvendige kompetansen.

F-5177 Avd. 765 – Trondheim

Nasjonal plan for fjerning av asbest.

Selv om det siden 1985 har vært forbud mot bruk og håndtering av asbest blir fortsatt alt for mange syke og dør etter å ha blitt eksponert for stoffet. I bygninger fra før forbudet ble innført finnes det sannsynligvis asbest den dag i dag. Dersom denne asbesten ikke saneres og fjernes vil den være et faremoment også for framtidens generasjoner.

- Fellesforbundet må sørge for at LO-kongressens vedtak om en nasjonal plan for kartlegging og fjerning av asbest gjennomføres og følges opp.
- Det må lønne seg å sanere og fjerne asbesten framfor å la den ligge. Derfor må det innføres økonomiske incitamentsordninger for fjerning av asbest.
- Kunnskapen om farevirkningene av asbest må inn i læreplanene for alle håndverksyrker.
- Det må også settes i gang en informasjonskampanje retta mot privatpersoner, gård- og huseiere.
- Det må sikres at bedriftene som fjerner asbesten har den nødvendige kompetansen.

F-5178 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Nasjonal plan for fjerning av asbest.

Selv om det siden 1985 har vært forbud mot bruk og håndtering av asbest blir fortsatt alt for mange syke og dør etter å ha blitt eksponert for stoffet. I bygninger fra før forbudet ble innført finnes det sannsynligvis asbest den dag i dag. Dersom denne asbesten ikke saneres og fjernes vil den være et faremoment også for framtidens generasjoner.

- Fellesforbundet må sørge for at LO-kongressens vedtak om en nasjonal plan for kartlegging og fjerning av asbest gjennomføres og følges opp.
- Det må lønne seg å sanere og fjerne asbesten framfor å la den ligge. Derfor må det innføres økonomiske incitamentsordninger for fjerning av asbest.
- Kunnskapen om farevirkningene av asbest må inn i læreplanene for alle håndverksyrker.
- Det må også settes i gang en informasjonskampanje retta mot privatpersoner, gård- og huseiere.
- Det må sikres at bedriftene som fjerner asbesten har den nødvendige kompetansen.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 600, 762, 765 og 768.

Forslagene omhandler krav til nasjonal plan mot asbest, økonomiske incitament ordninger for fjerning av asbest, krav om at det må inn i læreplanene for alle håndverksyrker samt informasjonskampanje.

Representantskapets vurdering:

I utgangspunktet er både bruk og håndtering av asbest og asbestholdig materiale forbudt. Slikt arbeid kan bare utføres av virksomheter med spesiell opplæring og tillatelse til riving, reparasjon og vedlikehold av asbestholdig materiale, og for håndtering av asbestholdig avfall. Arbeidstilsynet har også oversikt over hvilke krav som gjelder for å arbeide med asbest, samt en oversikt over hvilke foretak som har slik tillatelse. Videre har Arbeidstilsynet også en oversikt over hvilke krav som gjelder for opplæring. Alle brudd på Arbeidsmiljøloven vil kunne være grunnlag for umiddelbar stans iht. aml § 6-3 (1), overtredelsesgebyr eller politianmeldelse. Forbundsledelsen har opprettet et eget HMS/IA-utvalg, som vil behandle spørsmål relatert til asbest både nasjonalt og internasjonalt, i tillegg til å følge opp LO-kongressens vedtak om en nasjonal plan mot asbest

I-5179 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres.

9.2.4 Stillingsvern

F-5180 Avd. 005 – Fellesforbundet

Det må stilles klare krav til den eller de som skal undervise og være ansvarlig for 40- timers grunnkurs i arbeidsmiljøloven.

Alle bedrifter, med en viss størrelse, er pålagt å ha verneombud. Arbeidsmiljøutvalg er også noe som er pålagt virksomhetens størrelse.

For å utføre oppgaver som verneombud må en være valgt verneombud eller være representert i bedriftens arbeidsmiljøutvalg. Bedriften er pålagt å tilrettelegge og påse at det blir gitt nødvendig og lovfestet 40- timers grunnkurs i arbeidsmiljølovgivning.

Det stilles pr i dag ingen krav til dokumentert kompetanse for å undervise eller arrangere såkalte 40-timers kurs. Bedriftene står fritt til å lage sine egne kurs som kan tilpasses bedriftens syn og oppfatning av lovverket. Lovverket skal i første omgang ivareta arbeidstakeren. Det er en kjensgjerning at bedrift og ansatte kan ha ulikt syn i saker som rollen som verneombud skal ivareta.

Det må settes klare krav til den eller de som skal forelese og være ansvarlig for denne opplæringen. Foreleser eller kursholder må være uavhengig av bedriften og fokusere på det som lovverket har som intensjon; Å ivareta arbeidstakernes arbeidsmiljø på en god og forsvarlig måte

Kursarrangører og forelesere må ha godkjent autorisasjon for å gjennomføre 40-timers opplæring.

Det må være en intensjon å endre lovverket slik at det stilles krav til autorisasjon. I første omgang vil vi vektlegge at dette innarbeides i tariffavtalene.

F-5181 Avd. 057 – Nord Rogaland

AML.

En må sørge for at det blir gjort endringer i teksten i AML §15-3, oppsigelsesfrister. I dag gis det en åpning for arbeidsgiver og tillitsvalgte å inngå avtale om en oppsigelsestid på 14 dager på ansatte som har under 5 års ansettelse.

Vi opplever at flere bemanningsbyrå bruker denne muligheten, dette må vi få satt en stopper for.

Denne linjen må fjernes:

«Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale.»

AML§ 15-3.Oppsigelsesfrister

Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Departementet kan gi forskrift om kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

F-5182 Avd. 100 – Marinestasjonens Fagforening

Ytre miljø.

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

F-5183 Avd. 176 – Dalane Fagforening

En må sørge for at det blir gjort endringer i teksten i AML §15-3, oppsigelsesfrister. I dag gis det en åpning for arbeidsgiver og tillitsvalgte å inngå avtale om en oppsigelsestid på 14 dager på ansatte som har under 5 års ansettelse.

Vi opplever at flere bemanningsbyrå bruker denne muligheten, dette må vi få satt en stopper for.

Denne linjen må fjernes:

«Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale.»

AML§ 15-3. Oppsigelsesfrister

(1) Hvis ikke annet er skriftlig avtalt eller fastsatt i tariffavtale, gjelder en gjensidig oppsigelsesfrist på én måned. Før oppsigelse har funnet sted, kan avtale om kortere oppsigelsesfrist bare inngås mellom arbeidsgiveren og tillitsvalgte ved virksomhet som er bundet av tariffavtale. Departementet kan gi forskrift om kortere oppsigelsesfrist for deltakere i arbeidsmarkedstiltak.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 5, 57, 100 og 176.

Forslagene omhandler krav til sertifisering av opplæringsbedrifter som gjennomfører HMS- og verneombudsopplæring. Det er også forslag om å utvide ansvarsområdet for verneombudet og relevante HMS-lover til å gjelde ytre miljø. I tillegg er det forslag om å endre teksten i aml § 15-3, og fjerne muligheten til å avtale kortere oppsigelsesfrist i virksomheter som er bundet av tariffavtale.

Representantskapets vurdering:

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

Representantskapet tiltrer intensjonen og mener det må etableres en offentlig godkjenningsordning for kurstilbydere i HMS.

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

Representantskapet mener det er en stor utfordring at en del bedrifter, og da spesielt bemanningsbyråer, utnytter bestemmelsene i Arbeidsmiljølovens §15-3 og benytter husforeninger for å avtale seg bort fra oppsigelsestid. Denne paragrafen har forbundets politiske ledelse lenge jobbet for å få endret, og representantskapet mener det er viktig at Fellesforbundet fortsetter å være en tydelig stemme i arbeidet for å motvirke slik ukultur.

I-5184 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget fra avd. 100 tiltres ikke.

Intensjonen i øvrige forslag tiltres og anses dekket i av forbundsledelsens daglige arbeid.

9.3 Tariffpolitiske prinsipper

9.3.1 Frontfagsmodellen

F-5185 Avd. 003 – Agder Fagforening

Lønnsforhandlinger: Fortsatt gå for frontfags modellen.

F-5186 Avd. 005 – Fellesforbundet

Man bør kommunisere resultatet fra lønnsoppgjørene som kronetillegg og ikke prosent. Man bør gå hardt ut mot uforholdsmessige lederlønninger og bonuser i selskaper.

Begrunnelse:

Når vi ender opp med 4% i lønnsoppjøret må våre medlemmer kjempe for å få tatt ut de 4% i oppgjørene, mens ledere, og andre grupper i samfunnet

bevilger seg selv gjerne 4% lønnsforhøyelse på et allerede mye høyere lønnsnivå.

Har man 500 000,- i årslønn utgjør 4% 20 000,- i lønnsvekst. Dersom man gir 4% til de med 1 000 000,- utgjør det 40 000,- kr. Ved 2 000 000,- er 4% 80 000,-kr.

Prisveksten i samfunnet på nødvendige varer spiser stort sett opp lønnsveksten til våre medlemmer, spesielt i de nederste lønnsnivåene, men en liter melk koster det samme på butikken om du tjener 500 000,- eller 1 million.

Det som skjer da er at de som har mest fra før vil sitte igjen med mer etter prisvekst, gjerne ha mulighet til å investere eller bygge formue, og slik sett vil forskjellene i samfunnet øke progressivt år for år.

F-5187 Avd. 022 – Viken

Frontfagsmodellen og TBU tall

Frontfagsmodellen må forhandles i kroner, ikke i prosenter. Når det forhandles i prosenter bidrar det til økte forskjeller da de med mindre lønn får mindre kroner av prosenter enn de med høy lønn. Man kan ikke kjøpe brød med prosenter.

F-5188 Avd. 027 – Innlandet Transportarbeiderforening

Støtte til Frontfaget

For å kunne jevne ut lønnsforskjeller og beholde industrien i landet, er vi nødt til å fremme Frontfagsmodellen. Endring av frontfagsmodellen kan føre til en negativ endring av norsk økonomi – ikke minst privatøkonomi, og sysselsetting i landet.

Begrunnelse:

Kjempe for å beholde frontfagsmodellen som bidrar til små lønnsforskjeller.

F-5189 Avd. 029 – Søre Sunnmøre

Fellesforbundet skal gjennom frontfaget arbeide for økt kjøpekraft til alle.

F-5190 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Frontfagsmodellen og TBU tall

Frontfagsmodellen må forhandles i kroner, ikke i prosenter. Når det forhandles i prosenter bidrar det til økte forskjeller da de med mindre lønn får mindre kroner av prosenter enn de med høy lønn. Man kan ikke kjøpe brød med prosenter. Eit anna problem med frontfagsmodellen er utrekning av snittløn i ein bransje. Her vert total årslønn delt på eit årsverk(1950t) og ikkje på reelt arbeidde timer for den enkelte. Dette slår veldig uheldig ut i bransjer som godsbransjen der mange jobber en del meir timer enn 1950t pr. år. Bransjen får då ei kunstig høg timelønn med seg inn i forhandlingane som gjer det vanskeleg og auke den reelt sett lave timelønna.

F-5191 Avd. 037 – Transport

Frontfagsmodellen og TBU tall:

Frontfagsmodellen må forhandles i kroner, ikke i prosenter.

Begrunnelse:

Når det forhandles i prosenter bidrar det til økte forskjeller da de med mindre lønn får mindre kroner av prosenter enn de med høy lønn. Man kan ikke kjøpe brød med prosenter.

F-5192 Avd. 044 – Sandnes & Omegn

Tariffoppgjør

Fortsatt gå for frontfags modellen.

F-5193 Avd. 176 – Dalane Fagforening

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

Begrunnelse:

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

F-5194 Avd. 670 – Fellesforbundet

Støtte til Frontfaget

Forslag: Kjempe for å beholde frontfagsmodellen som bidrar til små lønnsforskjeller.

Begrunnelse:

For å kunne jevne ut lønnsforskjeller og beholde industrien i landet, er vi nødt til å fremme Frontfagsmodellen. Endring av frontfagsmodellen kan føre til en negativ endring av norsk økonomi – ikke minst privatøkonomi, og sysselsetting i landet.

F-5195 Avd. 730 – Fellesforbundet

Fortsatt gå for frontfags modellen.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 3, 5, 2, 27, 29, 36, 37, 44, 176, 670 og 730.

Forslagene omhandler at frontfagsmodellen må bestå, at det skal forhandles om og kommuniseres kronetillegg og ikke prosenttillegg, bør gå ut mot uforholdsmessige lederlønninger og bonusordninger og at forhandlingene må baseres på kompensasjon for prisstigning, vår andel av produktivitetsutviklingen, hensynet til rettferdig fordeling, samt velferdskrav.

Representantskapets vurdering:

Det er en bred enighet blant partene i arbeidslivet om at frontfagsmodellen skal bestå. Holdenutvalgets rapport (NOU 2013:13) viser til at *«Lønnsforhandlingene er partenes ansvar. Det norske systemet for lønnsdannelse bygger på frontfagsmodellen, der den samlede lønnsveksten i frontfaget danner en norm for de øvrige forhandlingsområdene. Utvalget slutter opp om frontfagsmodellen.»*

Dette understrekes i tariffpolitisk uttalelse i Landsmøte 2019, *«Fellesforbundet mener at lønn skal avtales mellom partene i tariffoppgjør og ikke av politiske myndigheter. Landsmøtet understreker betydningen av å forsvare og videreutvikle frontfags-modellen som grunnlaget for lønnsdannelse i Norge.»*

Teknisk Beregningsutvalg (TBU) er et myndighetsnedsatt utvalg som bistår partene i lønnsoppgjørene med tallgrunnlag. TBU består av alle hovedorganisasjoner, staten og SSB. Som Holdenutvalget viser til, TBU gir partene et tallgrunnlag som benyttes av partene i et lønnsoppgjør. Prisvekst er en vesentlig komponent for dette grunnlaget. Det er ikke ønskelig å binde oppgjøret kun mot prisvekst. I år med lav prisvekst og veldig god lønnsevne i bedriftene, så vil det være det være hensiktsmessig med andre grunnlag for våre krav. I Prinsippprogrammet 3.2 avsnitt 44 står det: *«At lønnsutviklingen må vurderes ut fra prisstigning, produktivitet og hensynet til en rettferdig fordeling.»*

Rammen for oppgjøret er oppgitt i en prosent. Resultatet fra frontfaget er normgivende for alle etterfølgende oppgjør. Rammen kan inneholde verdien av flere typer tariffavtalerettigheter som for eksempel betalt utdanning. Selv om frontfaget forhandler fram generelle kronetillegg, så vil det totale resultatet av oppgjøret best synliggjøres som en prosent. Dette gjør også at resultatet enkelt kan overføres til alle bransjer uansett forhandlingsmodeller.

For hovedoppgjøret 2024 så vises det til behandling i forbundsstyret i november 2022, hvor «Prinsipper for tariffoppgjøret i 2024» ble vedtatt. Der står det blant annet at: *«Foreløpige innstillinger på de generelle kravene til tariffoppgjøret behandles i forbundsstyrets møte i november 2023. De endelige kravene tas det stilling til i forbundsstyrets møte i januar 2024.»*

I-5196 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene om styrking av frontfaget tiltres.

Øvrige forslag oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.3.2 Organisasjonsrett

F-5197 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening Tariffgrenser

Oppvask i LO om hvor bussjåfører skal være organisert. At 3 LO forbund kjemper om å organisere bussjåfører er problematisk og det svekker forhandlingsmakten vår. Om alle bussjåfører i LO hadde stått samlet i et forbund hadde vi vært større enn våre konkurrenter i YS, og hadde hatt makt bak kravene om en bedre tariff, og en lønn å leve av.

F-5198 Avd. 022 – Viken

Grensedragning internt om tariffavtalene i Fellesforbundet:
Fellesforbundet må gå en runde med seg selv å bli enig om grenser mellom bransjer og tariff. Mange av tariffene våre grenser mot hverandre, og hele bransjer blir fragmentert på forskjellige tariff innad i fellesforbundet. Vi trekker frem miljø, kran/mobilkran, grossist/lager. En samlet front om våre tariff vil styrke oss i møte med forbund utenfor LO når vi skal organisere og fremme tariffkrav på bedrifter. Det vil også sikre oss mot utspekulerte arbeidsgivere som «shopper» etter billigst mulig tariffavtale.

F-5199 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Grensedragning internt om tariffavtalene i Fellesforbundet:
Fellesforbundet må gå en runde med seg selv å bli enig om grenser mellom bransjer og tariff. Mange av tariffene våre grenser mot hverandre, og hele bransjer blir fragmentert på forskjellige tariff innad i fellesforbundet. Vi trekker frem miljø, kran/mobilkran, grossist/lager. En samlet front om våre tariff vil styrke oss i møte med forbund utenfor LO når vi skal organisere og fremme tariffkrav på bedrifter. Det vil også sikre oss mot utspekulerte arbeidsgivere som «shopper» etter billigst mulig tariffavtale.

F-5200 Avd. 056 – Oslo og Omegn Bussarbeiderforening

Fellesforbundet skal jobbe for at Fellesforbundet skal være det eneste forbundet som organiserer buss i LO.

Slik situasjonen er nå, hvor 3 forskjellige forbund organiserer buss, medfører dette stor urolighet på tariffavtale. Det er det bare YTF som vinner på. Det taper alle på.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 11, 22, 36 og 56.

To av forslagene omhandler organisasjonsretten for bussjåfører i LO, mens de to andre forslagene omhandler spørsmålet om grensedragninger internt om tariffavtalene i Fellesforbundet.

Representantskapets vurdering:

Bussbransjeavtalene ble opprettet i 2007, blant annet som et ledd i få slått sammen flere av de ulike overenskomstene som den gang fantes i

bussbransjen. Vi finner følgende tekst fra Riksmeklers møtebok etter mekling mellom Norsk Transportarbeiderforbund og Transportbedriftenes Landsforening i 2006:

«Partene er enige om å forhandle fram tilnærmet identisk bussbransjeavtale for TL- og NAVO-områdene, innen rutebussbransjen...»

Som en konsekvens ble Bussbransjeavtalen med NHO opprettet, med Norsk Transportarbeiderforbund som eneste part under LO-paraplyen. Bussbransjeavtalen med Spekter ble opprettet samme år, da med Norsk Transportarbeiderforbund, Fagforbundet og Norsk Jernbaneforbund (NJF) som parter fra LO.

Etter 2007 har arbeidstakersiden på LO-siden i Bussbransjen vært preget av en kamp om partsrettigheter på NHO-området. Fagforbundet og NJF foreslo for LO-kongressen i 2013 at forbundene skulle bli part i NHO-avtalen, uten at det førte fram. Pr. i dag har Fagforbundet ca. 500 medlemmer på NHO-området, som står uten partsrettigheter etter Hovedavtalen. Yrkestrafikkforbundet (YS) som er part i både NHO- og Spekterområdet er nå like store som LO i bussbransjen, og vokser på uenigheten som råder innad i LO.

Kollektivsektoren er en viktig bransje for Fellesforbundet, og representantskapet ønsker at Fellesforbundet og LO skal være førstevalget for bussjåførere som ønsker å organisere seg.

Overenskomsters omfang er nært knyttet til virksomhetens art, og er en sentral bestemmelse i alle tariffavtaler. Omfangsbestemmelsene og deres innhold er avtalt mellom partene. Endringer i arbeidslivet utfordrer mange av omfangsbestemmelsene. Det som for noen år siden var klare og tydelige bransjer og arbeidsområder flyter inn i hverandre, det oppstår gråsoner mellom forskjellige overenskomster og det oppstår arbeid som ikke faller inn under eksisterende omfang.

Det arbeides kontinuerlig i Fellesforbundet med å forsøke å finne løsninger på grensedragninger vedrørende virksomhetens art og hvilke av forbundets overenskomster som er den riktige. Samtidig er det også en stadig pågående prosess med utvikling av omfangsbestemmelsene i de enkelte overenskomster.

I-5201 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Intensjonen i forslagene fra avd. 11 og 56 tiltres.**

Intensjonen i forslagene som omhandler grensedragninger internt i forbundet om tariffavtalene, tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

9.3.3 Vertikaliserings

F-5202 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Vertikaliserings

Fra den spede start av vertikaliserings begrenset til verkstedindustrien, trengs videre gode praktiske erfaringer og utredning for å ivareta de videreutdannede nye medlemsgruppens interesser innad i forbundet. Forbundet må samtidig vurdere å utvide omfanget i flere overenskomster.

F-5203 Avd. 044 – Sandnes & Omegn

Vertikaliserings av Tariffavtalene.

Fellesforbundet må jobbe for å få til en vertikaliserings av Tariffavtalene

Begrunnelse:

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

F-5204 Avd. 670 – Fellesforbundet

Vertikaliserings av overenskomster

Forslag: de tillitsvalgte forhandler for hele bedriften på tvers av ulike yrker og funksjoner i bedriften.

Begrunnelse:

Flere klubber har utfordringer i forhold til lokale forhandlinger i bedrifter hvor de ansatte kan være dekket av ulike tariffavtaler.

Oppsummerings:

Det er forslag fra avd. 23, 44 og 670.

Det er forslag om endring av overenskomstenes omfang og om vertikaliserings, samt at forbundet må arbeide med å ivareta nye grupper med videreutdanning.

Representantskapets vurderings:

Prinsippprogrammets kapittel 3.2 "Lønn og lønssystemer", avsnitt 41:

Det tradisjonelle skillet mellom arbeidere og funksjonærer, mellom arbeidere og formenn, mellom arbeidere og planleggere, ingeniører osv. blir mer og mer utvisket. Dette skjer bl.a. som en følge av endringer i produksjonsprosesser og arbeidets organisering. I dag utfører høyt kvalifiserte arbeidere ofte arbeid som formenn, planleggere og ingeniører gjorde tidligere. Når arbeidsoppgavene flyter mer og mer over i hverandre, er det ingen grunn til å opprettholde skillene på avtalesida med én avtale for arbeidere, én for formenn og planleggere, én for kontorfunksjonærer, én for ingeniører osv. Rent prinsipielt er alle ansatte, uansett bakgrunn, ansatt i samme bedrift og det er det resultatet som skapes i den enkelte

bedrift, som gir grunnlag for de lønninger som bedriften kan betale. Det må derfor være riktig at tidligere skiller mellom de ulike kategorier arbeidstakere ikke lenger skal være til hinder for at alle ansatte skal kunne omfattes av den samme overenskomsten. I den forbindelse må garantibestemmelser og sanksjonsretten beholdes.

Prinsippprogrammets kapittel 3.2 "Lønn og lønssystemer", avsnitt 44:
I det tariffpolitiske arbeidet legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At det skal være én overenskomst for alle ansatte i bedriften.*

Tariffpolitisk uttalelse fra landsmøtet 2019:

Behov for utvikling av overenskomstene

Arbeidslivet endres raskt. Tradisjonelle bransjer smelter sammen og nye oppstår. Skal de landsomfattende overenskomstene sette standarden for arbeidslivet er det nødvendig at fagbevegelsen evner å videreutvikle overenskomstene slik at de fortsatt er gode verktøy. I en del områder er det nødvendig å etablere nye overenskomster, i andre er det viktigere å sikre at omfangsbestemmelsene endres slik at berørte arbeidstakere fortsatt har en tariffavtale å støtte seg på.

Det tradisjonelle skillet mellom arbeidere og funksjonærer, mellom arbeidere og arbeidsledere, mellom arbeidere og ingeniører blir mer og mer utvisket. Når arbeidsoppgavene flyter mer og mer over i hverandre, er det viktig at partene på den enkelte bedrift finner fram til lokale avtaler og lønssystemer som ivaretar bedriftens interesser innenfor rammene av en enkelt overenskomst. Landsmøtet legger i sin strategi til grunn at slik oppstyking og fragmentering av overenskomststrukturen på den enkelte bedrift må unngås. Spesielt innenfor industrien er det i dag behov for å sikre at ikke endringer i utdanning og kompetanse gjør at arbeidstakere faller utenfor den avtalen som legger grunnlaget for den kollektive lønnsdannelsen. Landsmøtet kan ikke akseptere at utdaterte oppfatninger om skiller mellom arbeidere og funksjonærer skal begrense muligheten for konkurransedyktige bedrifter og videreføring av sterke klubber i industrien.

For Industriooverenskomsten/VO-delen ble det, vedrørende vertikaliserings, i oppgjøret 2022 enighet om å innføre ett nytt bilag. Endring i omfang for stillinger tilknyttet produksjonen og stillinger i produksjonen. Dette har ført til at det nå er mulig å vertikaliseres VO-delen etter lokal enighet.

Overenskomstenes omfang og virkeområde er svært ulike. Endringer av overenskomstenes omfangsbestemmelser er krevende og griper også inn i spørsmål om organisasjonsrett.

Forbundsledelsen mener det er behov for endringer i flere av våre overenskomster. Dette må vurderes konkret med utgangspunkt i de særskilte forholdene på den enkelte overenskomst.

At nye arbeidstakergrupper med mer utdanning kan ha andre og nye ønsker og behov for hva forbundet skal tilby medlemmene, må i tillegg til landsmøtevedtak, bli en del av forbundsledelsens daglige arbeid.

I-5205 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.3.4 Forholdet til uorganiserte

F-5206 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Forskjell i lønn mellom organiserte og uorganiserte

Fellesforbundet skal gjennom både tariffavtaler og lovverket sikre at fagorganiserte har minimum 1,5% høyere timelønn enn uorganiserte. I avdelinger med høyere kontingent enn minimumssatsen til Fellesforbundet på 1,5%, vil satsen økes tilsvarende.

Begrunnelse:

Cirka 65% av de uorganiserte sier de ikke ønsker å organisere seg, og et flertall av disse igjen sier at det ikke er noe vits å organisere seg så lenge en får de samme godene som de organiserte uansett. Dette er noe som er slått fast gjennom forskning i fra 2017 gjennomført av AFI og FAFO. Et økt skattefradrag løser ikke denne type utfordringer, det må løses gjennom en synlig lønnsforskjell på hver lønning.

F-5207 Avd. 009 – Østre Agder

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

Begrunnelse:

Cirka 65% av de uorganiserte sier de ikke ønsker å organisere fordi en får de samme godene som de organiserte uansett. Dette slås fast gjennom forskning i 2017 gjennomført av AFI og FAFO. Et økt skattefradrag løser ikke denne type utfordringer, det må løses gjennom en synlig lønnsforskjell på hver lønning. En slik lønnsforskjell er fullt ut lovlig og ikke i strid med ufravikelighetsprinsippet på samme måte som det er anledning til å gi tillegg for eksempelvis fagbrev. Dette temaet er blant annet belyst i en rapport lagt fram for LO's representantskap skrevet i en rapport fra 2002 av Håvard Lismoen, Arild Steen og Dag Odnnes. Sistnevnte er i dag forbundsleders politiske rådgiver.

F-5208 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Tariffavgift

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

Begrunnelse

De kalles gratispassasjerer, men det er ingen grunn til at de heller skal få en gratis lunsj.

F-5209 Avd. 027 – Innlandet Transportarbeiderforening

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

Begrunnelse:

Cirka 65% av de uorganiserte sier de ikke ønsker å organisere seg hvorav flertallet av disse igjen sier at det ikke er noe vits å organisere seg så lenge en får de samme godene som de organiserte uansett. Dette slås fast gjennom forskning i 2017 gjennomført av AFI og FAFO. Et økt skattefradrag løser ikke denne type utfordringer, det må løses gjennom en synlig lønnsforskjell på hver lønning.

F-5210 Avd. 057 – Nord Rogaland

Tariffavgift

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

F-5211 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Tariffavgift

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

F-5212 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Tariffavgift

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

Tariffavgiften kan gå til andre tiltak og gode formål ved bedriften dersom avgiften ikke kan gå til klubben på virksomheten.

Begrunnelse:

De uorganiserte nyter de samme godene, og bør også betale for det slik organiserte gjør. Vi trenger ikke gratispassasjerer. Det handler vel også om likebehandling?

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 9, 23, 27, 57, 176 og 851.

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

Representantskapets vurdering:

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

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

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

Forbundsstyret har besluttet at det skal gjøres et arbeid vedrørende uorganiserte og tariffavgift, samt å styrke fordelene ved å være organisert. Dette arbeidet må også sees i sammenheng med regjeringens målsetting om å styrke det organiserte arbeidslivet.

I-5213 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til oppfølging.

9.3.5 Andre forslag om tariffpolitiske prinsipper

F-5214 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Uttalelse: fordømmelse av overdreven bruk av tvungen lønnsnemd

I de siste årene har streikeretten vært under stadig sterkere angrep ved bruk av tvungen lønnsnemd. Da sykepleierne streiket i 2021, ble det brukt tvungen lønnsnemd med begrunnelse at det var fare for liv og helse. Dette til tross for at bemanningen under streiken var på nivå med helgeskift (som ikke ble økt i etterkant av å bli stemplet som farlig for liv og helse). Samme år ble det

tvungen lønnsnemnd for kommunearbeidere pga. en situasjon ved gjenvinningsanlegget i Fredrikstad, til tross for at søknadene om dispensasjon for nødvendige arbeidere hadde blitt gitt samme dag.

Dette er en uthuling av den norske modellen, og kan ikke aksepteres. Streikeretten må styrkes, og tvungen lønnsnemnd på feil grunnlag må kunne kjennes ugyldige.

F-5215 Avd. 010 – Fellesforbundet

Fellesforbundet vil forby bruk av tvungen lønnsnemnd.

Styrk streikeretten

F-5216 Avd. 057 – Nord Rogaland

Forbundsvist oppgjør 2024.

Lønnsoppgjøret i 2024 må kjøres som et forbundsvist oppgjør.

Begrunnelse:

For å videreføre og styrket frontfags modellen og utvikle tariffavtaler må oppgjøret i 2024 kjøres som et forbundsvist oppgjør.

F-5217 Avd. 250 – Hotell, Restaurant og Reiseliv

Gå inn for et samordna oppgjør i 2024 på AFP

Begrunnelse:

Det er på tide å avslutte AFP-forhandlingene fra 2018 og kreve at AFP-ordningen blir forhandlet ferdig i hovedoppgjøret i 2024 som et samordna oppgjør.

F-5218 Avd. 650 – Fellesforbundet

Videreutvikling og styrkning av tariffavtale:

Vi jobber daglig politisk mot regjering og storting for å påvirke lover og forskrifter innen arbeidslivet. Disse er dessverre utsatt for påvirkning av til enhver tid styrende regjering. Vi ønsker derfor en diskusjon om å legge mer av dette inn i tariffavtalene.

F-5219 Avd. 730 – Fellesforbundet

Fellesforbundet må jobbe for å få det inn i Overenskomstene at ny lønn etter lokale lønnsforhandlinger skal være gjeldende fra 1. april.

Bedriftene utsetter lønnsforhandlinger for at ny lønn skal være gjeldende fra senest mulig tidspunkt, slik at de skal kunne utsette de økte lønnskostnadene.

Derfor foreslår jeg å få det i overenskomstene at ny lønn skal være gjeldende fra 1 april.

F-5220 Avd. 747 – Unionen Fagforening

Tariffavtalene under press

Tariffavtalenes status er under press. Noen arbeidsgivere ser bare kostnadene ved å ha tariffavtale og ikke de positive sidene, andre bryter eller undergraver tariffavtalen aktivt. Både myndighetene og partene i arbeidslivet

understreker viktigheten av et organisert arbeidsliv, mens mange medlemmer møter arbeidsgivere som bevisst velger å stå utenfor.

Tariffbedrifter med mange uorganiserte gir oss store utfordringer. Det er problemer med å få til et fungerende klubarbeid, det er naturlig nok problemer med fungerende topartsamarbeidet, det blir konfliktfylt mellom de som er organisert og betaler for avtalen og gratispassasjerene, og ikke minst er lav organisasjonsprosent en stor utfordring i en streik.

Under streiken i 2023 gikk NHO ut til sine bedrifter med oppfordring til streikebryteri. Den nye NHO-parolen var: "Det er arbeidstakerne, ikke arbeidsoppgavene, som er i streik." De sa videre i sin veileder "Streik – skritt for skritt" at: "medarbeidere som ikke er tatt ut i streik har både rett og plikt til å utføre det arbeidet som følger av arbeidsavtalen. I visse tilfeller er det også anledning til å omdisponere ikke-streikende ansatte for å unngå hull i turnus eller skiftplan".

Etter Unionens oppfatning er dette oppfordring til streikebryteri. Det en ansvarlig tariffpart burde oppfordre bedriftene sine til, var å legge ned arbeidet og permittere der de var avhengig av uorganiserte for å holde hjulene i gang. Denne nye holdningen skaper splitt og hersk. Uorganiserte får være i full drift, mens kameratene streiker med streikebidrag som eneste inntekt utenfor gjerdet. Og når streiken vinner fram får de uorganiserte de samme tilleggene som streiken gav av resultat.

Hurdalsplattformens erklæring om at regjeringen vil føre en politikk som stimulerer til økt organisasjonsgrad blant både arbeidstakerne og arbeidsgivere må tas på alvor og fylles med konkret innhold.

Fellesforbundet skal:

- Igangsette en kampanje med mål om å øke organisasjonsprosenten i tariffbedrifter til minst 50 prosent
- Igangsette en kampanje med mål om å øke tariffdekningen i privat sektor
- Ta initiativ til et samarbeid med arbeidsgiverne med sikte på å øke organisasjonsprosent og tariffdekning
- Følge opp regjeringens vedtatte politikk som skal simulere til økt organisasjonsgrad

F-5221 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Gå inn for et samordna oppgjør i 2024 på AFP

Begrunnelse:

Det er på tide å avslutte AFP-forhandlingene fra 2018 og kreve at AFP-ordningen blir forhandlet ferdig i hovedoppgjøret i 2024 som et samordna oppgjør.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 10, 57, 250, 650, 730 og 768.

Forslagene omhandler en fordømmelse av overdreven bruk av tvungen lønnsnemd, at tvungen lønnsnemd skal forbys, at streikeretten må styrkes, at lønnsoppgjøret i 2024 må kjøres som et forbundsvist oppgjør, at lønnsoppgjøret i 2024 må kjøres som et samordna oppgjør på AFP, det ønskes at lover og forskrifter i større grad kreves som tariffrettigheter, at lokale forhandlinger skal etterbetales fra 1. april.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundets holdning til streikebryteri er at arbeidstakere som ikke er omfattet av konflikten skal ikke utføre det arbeid som våre medlemmer skulle utført. Vi har erfart at NHO kan ha en annen fortolkning. Om slike saker oppstår i forbundets konflikter, så må sakene meldes opp til avdeling som videre tar det til forbundet for organisatorisk behandling.

Spørsmålet om tvungen lønnsnemd må etter representantskapets vurdering ligge til forbundsledelsens daglige arbeid, og det vil være et spørsmål som aktualiseres i en konkret konflikt.

Oppgjørsformen må vurderes som en helhet ut fra de krav vi vil fremme, og ut fra den aktuelle arbeids- og ordresituasjon våre bransjer har.

Oppgjørsformene er ikke et mål i seg selv, men forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår må føres på et nivå som gir et samlet sett best mulig resultat.

Landsmøtet i oktober 2019 har gjennom tariffpolitisk uttalelse understreket betydningen av å ha en modell der partene avtaler lønn i et tariffoppgjør samt at frontfagsmodellen bygger på at det er lønnsevnen til den konkurransutsatte industrien som avgjør hvilke lønnsnivå det norske samfunnet tåler, at frontfagsmodellen er avgjørende for en bærekraftig kollektiv lønnsdannelse.

Fellesforbundet har tradisjon for å ta stilling til oppgjørsform når de endelige kravene er fastsatt.

I-5222 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget fra avd. 2 tiltres, og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Forslaget fra avd. 10 tiltres ikke.

De øvrige forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.4 Lønn og fordeling

9.4.1 Lønn og fordeling

F-5223 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass en likelønnslov etter modell fra Island.

Begrunnelse:

Kvinner tjener i snitt 87,6 prosent av en gjennomsnittlig mannsinntekt, og nye tall fra teknisk beregningsutvalg viser at kvinners lønnsandel gikk tilbake med 0,3 prosentpoeng i 2022.

En del av dette lønnsgapet kan forklares med at kvinner oftere jobber deltid, i lavtlønnsyrker og i offentlig sektor. Men selv når man korrigerer for dette gjenstår det en lønnsforskjell mellom kvinner og menn på over 8 prosent som forskerne ikke greier å forklare.

Det er ikke lov å lønne kvinner og menn ulikt for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Det står i likestillings- og diskrimineringsloven. Men for at dette skal få noen konsekvenser for arbeidsgiver må saken tas til domstolene, noe som sjelden skjer.

I 2018 innførte Island en likelønnslov. Den pålegger arbeidsgivere å bevise at de betaler menn og kvinner likt for samme arbeid. Bevisbyrden ligger på arbeidsgiver, og dersom arbeidsgiver ikke kan dokumentere at det betales lik lønn for likt arbeid, blir de ilagt bøter. Etter at loven kom har lønnsgapet minka med over 3 prosentpoeng.

Selv om loven bare retter opp lønnsforskjeller internt på hver bedrift og ikke endrer de strukturelle forskjellene, er den en viktig brikke i arbeidet for likelønn. Loven ble jobba fram av en samla islandsk fagbevegelse, og nå er det er på tide at den norske fagbevegelsen krever det samme.

F-5224 Avd. 670 – Fellesforbundet

Bonus istedenfor lønn

Forslag: Endring på lovverket, slik at bonusordninger blir pålagt gruppebonus, ikke varierende, personlige bonuser.

Begrunnelse:

Bonusordninger har blitt praksis i flere Fellesforbundet bransjer. Ved bonusordninger oppnår bedriftene effektiviseringsgevinster og økt lønnsomhet. Arbeidsgiverne benytter seg av bonus, som en slags motivasjons virkemiddel, men i realiteten blir bonussystem en erstatning for en høyere lønn. Denne type belønningen gjør at lønnsforskjeller mellom arbeidstakerne kan være store, og flere opplever press for å oppnå bonusen.

F-5225 Avd. 670 – Fellesforbundet

Lik lønn for likt arbeid

Forslag: Lik lønn for likt arbeid uavhengig om en bor i byen eller ute i distriktene.

Begrunnelse:

Lønnsutviklingen i store byer er betydelig høyere enn ute i distriktene. Selvom boligprisene er lavere i distriktene, blir det feil å bruke dette argumentet til å forsvare «minstelønnsatsene». Prisvekst på mat og strøm er lik i storbyer som i distriktene. Offentlig transport er heller ikke alltid et alternativ for medlemmer som bor og jobber utenfor storbyer – dette påfører ekstra kostnader som forsikring, reparasjon av kjøretøy, drivstoff, etc.

F-5226 Avd. 730 – Fellesforbundet

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass en likelønns lov

Kvinner tjener i snitt 87,6 prosent av gjennomsnittlig manns inntekt, og nye tall fra teknisk beregningsutvalg viser at kvinners lønnsandel gikk tilbake med 0,3 prosentpoeng i 2022. En del av dette lønnsgapet kan forklares med at kvinner oftere jobber deltid, i lavtlønnsyrker og i offentlig sektor. Men selv når man korrigerer for dette gjenstår det en lønnsforskjell mellom kvinner og menn på over 8 prosent som forskerne ikke greier å forklare. Det er ikke lov å lønne kvinner og menn ulikt for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Det står i likestillings- og diskrimineringsloven. Men for at dette skal få noen konsekvenser for arbeidsgiver må saken tas til domstolene, noe som sjelden skjer. I 2018 innførte Island en likelønnslov. Den pålegger arbeidsgivere å bevise at de betaler menn og kvinner likt for samme arbeid. Bevisbyrden ligger på arbeidsgiver, og dersom arbeidsgiver ikke kan dokumentere at det betales lik lønn for likt arbeid, blir de ilagt bøter. Etter at loven kom har lønnsgapet minket med over 3 prosentpoeng. Selv om loven bare retter opp lønnsforskjeller internt på hver bedrift og ikke endrer de strukturelle forskjellene, er det en viktig brikke i arbeidet for likelønn. Loven ble jobba fram av en samla islandsk fagbevegelse, og nå er det på tide at den norske fagbevegelsen krever det samme.

F-5227 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass en likelønnslov etter modell fra Island.

Begrunnelse:

Kvinner tjener i snitt 87,6 prosent av en gjennomsnittlig mannsinntekt, og nye tall fra teknisk beregningsutvalg viser at kvinners lønnsandel gikk tilbake med 0,3 prosentpoeng i 2022.

En del av dette lønnsgapet kan forklares med at kvinner oftere jobber deltid, i lavtlønnsyrker og i offentlig sektor. Men selv når man korrigerer for dette gjenstår det en lønnsforskjell mellom kvinner og menn på over 8 prosent som forskerne ikke greier å forklare.

Det er ikke lov å lønne kvinner og menn ulikt for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Det står i likestillings- og diskrimineringsloven. Men for at dette skal få noen konsekvenser for arbeidsgiver må saken tas til domstolene, noe som sjelden skjer.

I 2018 innførte Island en likelønnslov. Den pålegger arbeidsgivere å bevise at de betaler menn og kvinner likt for samme arbeid. Bevisbyrden ligger på arbeidsgiver, og dersom arbeidsgiver ikke kan dokumentere at det betales lik lønn for likt arbeid, blir de ilagt bøter. Etter at loven kom har lønnsgapet minka med over 3 prosentpoeng.

Selv om loven bare retter opp lønnsforskjeller internt på hver bedrift og ikke endrer de strukturelle forskjellene, er den en viktig brikke i arbeidet for likelønn. Loven ble jobba fram av en samla islandsk fagbevegelse, og nå er det er på tide at den norske fagbevegelsen krever det samme.

F-5228 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Fellesforbundet må jobbe for å få på plass en likelønnslov etter modell fra Island.

Begrunnelse:

Kvinner tjener i snitt 87,6 prosent av en gjennomsnittlig mannsinntekt, og nye tall fra teknisk beregningsutvalg viser at kvinners lønnsandel gikk tilbake med 0,3 prosentpoeng i 2022.

En del av dette lønnsgapet kan forklares med at kvinner oftere jobber deltid, i lavtlønnsyrker og i offentlig sektor. Men selv når man korrigerer for dette gjenstår det en lønnsforskjell mellom kvinner og menn på over 8 prosent som forskerne ikke greier å forklare.

Det er ikke lov å lønne kvinner og menn ulikt for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Det står i likestillings- og diskrimineringsloven. Men for at dette skal få noen konsekvenser for arbeidsgiver må saken tas til domstolene, noe som sjelden skjer.

I 2018 innførte Island en likelønnslov. Den pålegger arbeidsgivere å bevise at de betaler menn og kvinner likt for samme arbeid. Bevisbyrden ligger på arbeidsgiver, og dersom arbeidsgiver ikke kan dokumentere at det betales lik lønn for likt arbeid, blir de ilagt bøter. Etter at loven kom har lønnsgapet minka med over 3 prosentpoeng.

Selv om loven bare retter opp lønnsforskjeller internt på hver bedrift og ikke endrer de strukturelle forskjellene, er den en viktig brikke i arbeidet for likelønn. Loven ble jobba fram av en samla islandsk fagbevegelse, og nå er det er på tide at den norske fagbevegelsen krever det samme.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 600, 670 (2), 730, 768 og 850.

Det er forslag om likelønnslov, endringer av lovverk rundt bonus og lik lønn uavhengig av bosted.

Representantskapets vurdering:

Endringer i måten lønnsdannelsen blir til hører til i behandlingen av forslag til tariffoppgjøret.

Det er i flere av overenskomstene egne bestemmelser som regulerer likelønn, og hvordan man skal oppnå dette gjennom forhandlinger lokalt på den enkelte bedrift. Ytterligere styrking av dette punktet må baseres på krav og vurderes i forbindelse med tariffoppgjøret 2024.

Tarifforhandlingene i Norge er strukturerte, og samtidig ett forhold mellom partene for frie forhandlinger.

Det er partene som forhandler om innholdet i tariffavtalene, og hvordan bonuser og minstesatser skal utformes. Dersom man gjennom lov skal regulere lønnsdannelsen i den enkelte bedrift, eller overenskomst vil dette undergrave tariffoppgjørene slik vi kjenner de i dag.

Prinsippprogrammet pkt 3.2 Lønn og lønssystemer.

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

- *At de ansatte skal ha sin rettmessige andel av verdiskapingen i bedriftene.*
- *At konkurranseutsatte virksomheters inntjeningssevne og rammebetingelser skal værere retningsgivende for lønnsutviklingen.*
- *At lønnsutviklingen må vurderes ut fra prisstigning, produktivitet og hensynet til en rettferdig fordeling.*
- *At overenskomstprinsippene velges ut fra bransjens historie, egenart og medlemmenes ønsker.*
- *At de enkelte overenskomstprinsippene videreutvikles ut fra felles mål for tariffpolitikken.*
- *At det skal være én overenskomst for alle ansatte i bedriften.*
- *At forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår føres på det nivå som gir et samlet settbest mulig resultat.*
- *At bestemmelser som kan øke de ansattes forhandlingsstyrke velges ut fra bransjens historie, egenart og medlemmenes ønsker*
- *At lønna føles rettferdig og er lik for arbeid av lik verdi.*
- *At individuell avlønning skal skje gjennom forhandlinger mellom partene på bedriften innenfor rammer gitt i kollektive avtaler.*

Representantskapet er av den oppfatning at forslagene allerede er dekket opp av eksisterende tariffpolitikk, samt forbundsledelsens daglige arbeid.

I-5229 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2024.

9.4.2 Lavlønn og lavlønnstillegg

F-5230 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Lavlønnstillegg

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

Begrunnelse:

Lavlønnstillegg slik det er i dag slår helt feil ut for mange grupper. I for eksempel Byggindustrien og på Industriooverenskomsten er det bedrifter som går på minstesatsen i overenskomsten og ikke får lavlønnstillegg fordi snittet på overenskomsten er for høyt. Dette oppleves som blodig urettferdig og er med på å undergrave hele ordningen med å løfte de som tjener minst.

F-5231 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Tariffoppgjør – Lavlønnstillegget

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

Begrunnelse:

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

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

F-5232 Avd. 008 – Telemark

Lavlønnstillegg

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

Begrunnelse:

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

F-5233 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Lavtlønnstillegg

Ordningen med lavtlønnstillegg må styrkes for å bli mer treffsikker. Mange lavtlønte bransjer får ikke tillegget på grunn av statistikk og beregningsmetode.

F-5234 Avd. 012 – Fellesforbundet

Lavlønnstillegget

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

Begrunnelse:

Systemet for utregning av lavtlønnstillegget fungerer ikke tilfredsstillende pga. at det går på gjennomsnittsberegning i overenskomsten og ikke på bedriftsnivå. Lavtlønnstillegg må tilfalle alle som kommer under grensa på 90% av industriarbeiderlønn.

F-5235 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Lavtlønnstillegg

Kriteriene for å få tildelt lavtlønnstillegg må endres til å gjelde på ett faktisk lønnsnivå i den enkelte bedrift, noe som vil sørge en mer rettferdig fordeling enn dagens modell.

Begrunnelse:

Lavtlønnstillegget som man enes om i tariffforhandlingene sentralt er i dag begrenset til å omfatte de medlemmer som arbeider innen visse overenskomstområder og begrenses ikke etter de enkelte bedriftenes faktiske lønnsnivå. Dette slår uheldig ut for de lavtlønte som jobber i overenskomstområder der lønnsforskjellene er store.

F-5236 Avd. 029 – Søre Sunnmøre

Låglønnstillegg.

Fellesforbundet skal arbeide for at kriterier for låglønnstillegg endrast til å faktisk gjelde eit spesifikt lønnsnivå i den enkelte bedrift.

Grunngiving: Med dagens ordning er det ikkje gjennomsnittsløna i kvar enkelt bedrift som ligg til grunn, men gjennomsnittet i overeinskomstane. Dette gir uforholdsmessige utslag, og er til dels ein usosial ordning.

F-5237 Avd. 044 – Sandnes & Omegn

Lavtlønnstillegg:

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

Begrunnelse er den skjeve fordeling som kan, og har, oppstått når en liten del av arbeidstakerne på en overenskomst drar opp snittet for hele overenskomsten. Lavtlønnstillegg skal være en utjevningsfaktor som sikrer at lønnstillegg ikke er med på å øke forskjellene i samfunnet. Fellesforbundet har et ansvar som part i frontfagsforhandlinger at lavtlønnstillegg fungerer som tenkt. Forslaget sikrer en forsvarlig lavtlønnsprofil

F-5238 Avd. 057 – Nord Rogaland

Tariff

Lavtlønnstillegg: Fellesforbundet skal i landsmøteperioden arbeide for at lavtlønnstillegg som gis ved fremtidige tariffoppgjør skal utbetales basert på arbeidstakernes gjennomsnittslønn ved bedrift ikke den gjennomsnittlige lønnen på tariffområdet som nå. Det kan også vurderes andre måter å gjøre lavtlønnstillegget mer treffsikkert.

Begrunnelse er den skjeve fordeling som kan, og har, oppstått når en liten del av arbeidstakerne på en overenskomst drar opp snittet for hele overenskomsten.

Lavlønnstillegg skal være en utjevningsfaktor som sikrer at lønnstillegg ikke er med på å øke forskjellene i samfunnet. Fellesforbundet har et ansvar som part i frontfagsforhandlinger at lavlønnstillegg fungerer som tenkt. Forslaget sikrer en forsvarlig lavlønnsprofil.

F-5239 Avd. 075 – Halden Fagforening
Tariffoppgjør/Lavtlønnstillegg.

Det må bli slutt på ordningen med at lavtlønnstillegget utbetales på bakgrunn av hvilken overenskomst man er tilsluttet. Det må heller være den faktiske lønna i hvert enkelt tilfelle som legges til grunn for hvem som skal få tillegget. Dagens ordning virker svært urettferdig for f.eks lavtlønte medlemmer på industriooverenskomsten.

Begrunnelse:

Dagens ordning er vanskelig å forstå, og kan få utslag som virker svært urettferdig.

F-5240 Avd. 091 – Jæren

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

F-5241 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Lavlønnstillegg

Beregningsgrunnlaget for hvem som skal være berettiget lavlønnstillegg, endres fra å beregne gjennomsnittlig timefortjeneste for hele overenskomsten til å beregne gjennomsnittlig timefortjeneste for den enkelte bedrift.

F-5242 Avd. 650 – Fellesforbundet

Lavlønnstillegg:

Gjennomsnittlig årsinntekt på de vi kan organisere i hver enkelt geografiske område må legges til grunn, ikke landsgjennomsnittet for overenskomsten.

F-5243 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Lavtlønnstillegget virker ikke

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

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

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

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

F-5244 Avd. 851 – Østfold Fagforening
Tariffoppgjør – Lavlønnsstillegget

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

Begrunnelse:

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

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

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 8, 11, 12, 28, 29, 44, 57, 75, 91, 176, 650, 850 og 851.

Forslagene omhandler lavlønnsstillegg, og hvordan de beregnes og fordeles. Et flertall av forslagene tar til orde for at lavlønnsstillegg skal fordeles på bakgrunn av gjennomsnittlig fortjeneste på bedriftsnivå, mens et mindre antall forslag tar til orde for en fordeling på bakgrunn av individuelt lønnsnivå. I begge tilfeller trekkes gjerne 90% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn opp som en grense. Et forslag tar til orde for et lavlønnsstillegg basert på gjennomsnittlig årsinntekt i et geografisk område målt mot et landsgjennomsnitt.

Representantskapets vurdering:

I de fleste av Fellesforbundets overenskomster er det avtalt et minste lønnsnivå, det vanligste er minstelønn eller i noen få tilfeller normallønn. Dette er den individuelle lønnsikringen som skal legge gulvet for avlønning i bransje og bedrift. I tillegg har flere av overenskomstene en garantiordning som gir uttelling etter gjennomsnitt i bedrift. Dette er en lavlønnsgaranti som skal sikre gjennomsnittet i bedriften. Garantiordningene har ulik utforming. Ytterligere ett element for sikring av lønnsutvikling og lavlønnsutvikling ligger i det fokus som har vært gjennom mange sentrale lønnsoppgjør på heving av minstelønnsseter og garantibestemmelser.

Gjennom mange oppgjør i de senere årene har innslagspunktet for lavlønnsstillegg vært overenskomster som ligger under 90% av gjennomsnittet for industrien. Dette lavlønnsstillegget er omstridt også blant medlemmene

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

LOs sekretariat nedsatte i oktober 2018 en arbeidsgruppe med oppdrag å gjennomgå ulike lavlønnsmodeller og andre tiltak som kan bekjempe lavlønn og hindre større lønnsforskjeller i privat sektor. I januar 2021 ble rapporten fra arbeidsgruppen publisert, og det trekkes der fram to alternativ til den lavlønnsmodell som er brukt i alle oppgjør etter 2005 – lavlønns tillegg gitt etter overenskomstnivå (overenskomster under 90% av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn):

- Tillegg gitt etter gjennomsnitt i bedriften
- Individuelt lavlønns tillegg

Begge alternativer har sine styrker og svakheter. Tillegg gitt etter bedriftsgjennomsnitt forutsetter at det er tillitsvalgte og klubber i alle tariffbundne bedrifter som er i stand til å foreta de nødvendige beregninger sammen med bedriften. Modellen kan være treffsikker for lavlønte innen overenskomstområder som har både lavlønns- og høylønnsbedrifter, men stor ulikhet i lønn mellom grupper internt i bedriften kan gjøre modellen mindre treffsikker igjen.

Modellen med individuelt lønns tillegg har trolig meget god treffsikkerhet for de lavlønte. Imidlertid vil denne modellen gripe inn i eksisterende lønns systemer i bedriftene ved at noen ansatte i bedriften kan gis lavlønns tillegg og andre ikke, noe som og kan gi utfordringer for de tillitsvalgte.

Begge alternative modeller for lavlønns tillegg forutsetter også at det finnes løsninger som ivaretar utviklingen av overenskomstenes lønns satser.

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

I-5245 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til oppfølging.

9.4.3 Lønns systemer og lokale forhandlinger

F-5246 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening Lokale aksjonsformer

Streikevåpenet er det sterkeste våpenet vi har i møte med arbeidsgiverne når vi sitter i lønnsforhandlinger. Det er et veldig absolutt, alt eller ingenting, våpen. Fellesforbundet skal arbeide for å få flere aksjonsformer inn i tariffavtalene, slik at en mer gradvis eskalering kan gjennomføres, så man kan forsøke å nå enighet uten å gå til full streik. Ordninger som overtidsnekt, «gå sakte aksjon», og andre lignende løsninger er gode og effektive våpen i lønnsforhandlinger som kan godt brukes som trinn i en eskalering av en

konflikt i lønnsforhandlinger. Slike mindre drastiske aksjonsformer burde også åpnes for at man kan bruke i lokale lønnsforhandlinger, for å hjelpe våre medlemmer på veien mot reelle og gode lokale lønnsforhandlinger.

F-5247 Avd. 057 – Nord Rogaland

Få inn dagsing i alle overenskomster.

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

F-5248 Avd. 670 – Fellesforbundet

Reelle lønnsforhandlinger

Forslag: Regulering av lovverket, slik at bedrifter mister mulighet å flytte overskuddet til datter/holdingselskap uten å gi forhandlingsgrunnlag.

Begrunnelse:

Flere tillitsvalgte opplever lokale lønnsforhandlinger mer som et informasjonsmøte – spesielt i større bedrifter, konsernvirksomheter. Ledelsen som kommer i forhandlinger har ofte et bestemt utfall av møtet i forkant, og de tillitsvalgte mister forhandlingsmakt. Penger i store virksomheter blir flyttet til holdingselskaper, og tillitsvalgte kan ikke slå i bordet og peke på tallene. Tillitsvalgte ser en trend – før jul skryter ledelsen av bra overskudd, og mye penger i bedriften, mens når lokale lønnsforhandlinger nærmer seg, blir store summer fra bedriften flyttet til holdingselskaper som fører til ingen reel lønnsforhandling.

F-5249 Avd. 851 – Østfold Fagforening

«Dagsing eller annet sanksjonsmiddel» inn i alle Fellesforbundets overenskomster

Fellesforbundet må jobbe for at alle Fellesforbundets overenskomster får på plass retten til dagsing eller lignende sanksjonsbestemmelser i overenskomstene.

Begrunnelse

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

NHO ønsker ved hvert eneste lønnsoppgjør at det skal gis minst mulig sentralt og resten skal tas ut lokalt. Det er ikke så underlig at de ønsker det. De fleste overenskomster har jo ikke sanksjonsmidler i form av dagsing eller annet. Det burde være en selvfølge at NHO aksepterer dagsing i overenskomstene når de mener at forhandlingene skal flyttes fra der sanksjonsretten er til lokalt det ikke er sanksjonsrett.

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

Når LO lederen på LO kongressen sier at 1/3 av lønna skal forhandles sentralt og 2/3 deler lokalt må jo overenskomstene styrkes med sanksjonsrett, det er jo meningsløst at 2/3 deler flyttes fra sentrale forhandlinger med sanksjonsrett til lokale forhandlinger uten sanksjonsrett.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 11, 57, 670 og 851.

Forslagene fra avd. 11, 57 og 851 tar til orde for styrke de lokale lønnsforhandlingene ved å innføre sanksjonsformer i alle Fellesforbundets overenskomster, eller på andre måter styrke tillitsvalgtes muligheter til reelle lokale lønnsforhandlinger.

Forslaget fra avd. 670 foreslår en regulering av lovverket, slik at bedrifter ikke kan flytte overskudd ut av selskapet uten at dette skal kunne telle med i forhandlingsgrunnlaget ved lokale forhandlinger.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundet har i dag flere overenskomster med nedfelte rettigheter til ulike sanksjonsformer ved lokale lønnsforhandlinger. Avtalt rett til dagsing (temporeduksjon) finner vi i Industriooverenskomstens VO-del, Biloverenskomsten, Flyoverenskomsten og AIB-overenskomsten. I Grossistoverenskomsten finner vi overtidsnekt som et virkemiddel ved uenighet i de lokale lønnsforhandlingene. Felles for disse aksjonsformene er at de er forhandlet fram i sentrale forhandlinger på de ulike overenskomstene.

Forslaget fra avd. 670 tar opp en problemstilling som omhandler regnskapsloven og hva som skal regnes med ved lokale forhandlinger. I hovedavtalen §9-7 gis de tillitsvalgte rett til innsyn i bedriftens regnskap. Dette alene løser likevel ikke utfordringen med at man internt i konsern kan flytte overskudd mellom selskapene, basert på konsernbidrag, husleier mm.

Representantskapet erkjenner at det for en del tillitsvalgte kan være utfordrende å forhandle lokalt hvor midlene overføres mellom selskapene i ett konsern, uten å være kjent med de bakenforliggende tallene. Representantskapet mener det derfor vil kunne være rom for forbedringer i Hovedavtalens bestemmelser rundt innsyn i regnskaper og økonomiske forhold, og foreslår å sende forslaget til Hovedavtaleforhandlingene i 2025.

I-5250 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene fra avd. 11, 57 og 851 oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2024.

Forslaget fra avd. 670 oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med Hovedavtaleforhandlingene i 2025.

9.4.4 Betalingsbestemmelser

F-5251 Avd. 044 – Sandnes & Omegn

Når deltids ansatte jobber mer enn det som står i kontrakten, skal det betales overtid.

F-5252 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland

Tariff:

Rett til betalt matpause lørdag/helligdag når det blir jobbet ut over de 37,5t.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 44 og 118.

Forslagene omhandler betalingsbestemmelser overtidsbetaling for deltidsansatte som jobber mer enn det stillingsbrøken tilsier, og rett til betalt matpause på lørdag/helligdag når det jobbes ut over 37,5 timer.

Representantskapets vurdering:

Overtidsbestemmelser finner vi i Arbeidsmiljøloven (§10-6), der overtid defineres som arbeid som varer ut over lovens grense for alminnelig arbeidstid.

Bestemmelser om pauser og betaling for overtid på lørdag/helligdager finner vi som tariffbestemmelser Fellesforbundets overenskomster. Også Arbeidsmiljøloven har bestemmelser som regulerer betaling ved pauser når det arbeides ut over alminnelig arbeidstid (§10-9 andre ledd).

I-5253 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget som omhandler overtidsbetaling for merarbeid oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeiding av krav til tariffoppgjøret i 2024.

Forslaget om betalt pause når det jobbes ut over 37,5 timer anses dekket i lowerk og tariffavtaler.

9.4.5 Andre forslag om lønn og fordeling

F-5254 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening
Standardisering av lønsslipp

Det bør jobbes for et forbedret formkrav for hvordan en lønsslipp skal se ut, hva den skal inneholde og tilgjengeligheten av denne

Begrunnelse

Nå er det slik at den ansatte ikke aner hva hen har i timelønn og hva de får i tillegg. Dette er noe som de tillitsvalgte på tvers av bransjer bruker mye på å forklare medlemmene. Dette må sjekkes opp i med ledelsen på den ansattes bedrift.

F-5255 Avd. 022 – Viken

Arbeidsmiljøloven og lønsslipp:

Det bør jobbes for et formkrav i AML for hvordan en lønsslipp skal se ut og hva den skal inneholde.

Begrunnelse: Nå er det slik at den ansatte ikke aner hva hen har i timelønn og hva de får i tillegg. Dette er noe som de tillitsvalgte på tvers av bransjer bruker mye på å forklare medlemmene. Dette må sjekkes opp i med ledelsen på den ansattes bedrift. skal betale samme kontingent som studenter

F-5256 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Lønsslipp

Det må være krav til at lønsslipp skal være lett forståelig. Koder og tekst skal være slik at det beskriver de faktiske forhold.

F-5257 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Arbeidsmiljøloven og lønsslipp:

Det bør jobbes for et formkrav i AML for hvordan en lønsslipp skal se ut og hva den skal inneholde.

Begrunnelse:

Nå er det slik at den ansatte ikke aner hva hen har i timelønn og hva de får i tillegg. Dette er noe som de tillitsvalgte på tvers av bransjer bruker mye på å forklare medlemmene. Dette må sjekkes opp i med ledelsen på den ansattes bedrift. skal betale samme kontingent som studenter.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 11, 22, 28 og 36.

Forslagene omhandler et forbedret formkrav til lønsslipper for bedre å gi oversikt over faktisk timelønn.

Representantskapets vurdering:

Formkrav til lønsslipper reguleres i arbeidsmiljøloven. Med det formål at arbeidstakeren skal ha anledning til å kontrollere at lønnen er beregnet riktig, og hvilke fradrag som er gjort, følger det av arbeidsmiljøloven § 14-15 (6) at

arbeidstakeren ved avlønningen eller straks etter skal ha skriftlig oppgave over beregningsmåten for lønn, beregningsgrunnlaget for feriepenger og de trekk som er foretatt. «Overtidsgodtgjørelse og eventuelle tillegg må angis særskilt.», jf. *Arbeidsmiljøloven* (Sønsteli Johansen og Stueland).

I enkelte tariffavtaler kan det finnes det konkrete krav til hva som må spesifiseres i en lønnslipp. Det vil etter representantskapets vurdering være mer hensiktsmessig å vurdere slike krav opp mot tariffoppgjøret enn lovveien.

I-5258 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING: **Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret i 2024.**

9.5 Arbeidstid og fritid

9.5.1 Normalarbeidsdagen

F-5259 Avd. 029 – Søre Sunnmøre

Fellesforbundet skal arbeide for å beholde normalarbeidsdagen

F-5260 Avd. 100 – Marinestasjonens Fagforening

Normal arbeidsdagen.

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

F-5261 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Normalarbeidsdagen

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

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 29, 100 og 176.

Det er forslag om å forsvare normalarbeidsdagen.

Representantskapets vurdering:

Intensjonen i forslagene om å forsvare normalarbeidsdagen anses dekket av prinsippprogrammets kap. 3.5 "Arbeidstid", avsnitt 60, 61, samt i avsnitt 65, første kulepunkt;

- *At rammene for normalarbeidsdagen forsvares.*

I-5262 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres og anses dekket av prinsippprogrammet kap. 3.5.

9.5.2 Lovfestet arbeidstid - heltid og deltid

F-5263 Avd. 006 – Fellesforbundet

Rett til 100% stilling i Overenskomst og Hovedavtalen.

Begrunnelse:

Det må bli slutt på alt det spekulative rundt lave prosentvise stillinger. Det fører til et lite anstendig arbeidsliv og det medfører mye frustrasjon. Mange må ta både 2 og 3 jobber for å oppnå en anstendig inntekt.

F-5264 Avd. 012 – Fellesforbundet

Lovfest retten til heltid

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

Begrunnelse:

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

Oppsummering:

Det er kommet inn forslag fra avd. 6 og 12.

Forslagene omhandler rett til 100% stilling i overenskomst og hovedavtalen og at Fellesforbundet skal jobbe for å styrke retten til heltid ytterligere, samt at Fellesforbundet i landsmøteperioden skal gjennomføre en kampanje med fokus på problemstillingene knyttet til deltidsarbeid.

Representantskapets vurdering:

Regjeringen styrket deltidsansattes rettigheter til økt deltid i 2023. Denne styrkingen var viktig, og Fellesforbundet har jobbet aktivt for å spre kunnskap om denne endringen blant medlemmer og tillitsvalgte. Når det gjelder forslaget om å få bestemmelsen inn i overenskomst og hovedavtalen, mener representantskapet at det ikke er nødvendig når bestemmelsene i loven er på plass. Representantskapet viser til LOs handlingsprogram og anser intensjonen i forlagene dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Andelen deltidsarbeidende har over tid gått noe ned i norsk arbeidsliv, men fortsatt er det mange arbeidstakere – hovedsakelig kvinner – som ikke får anledning til å arbeide heltid. Deltidsarbeid svekker den enkeltes muligheter til å forsørge seg selv, både som yrkesaktiv og den dagen man blir pensjonist. Det svekker også tilgangen på kompetent arbeidskraft i en situasjon der behovet er stort. LO er fornøyd med at regjeringen har foreslått å styrke retten til heltid. Deltidsansattes rettigheter til utvidet stilling tilsvarende faktisk arbeidstid må styrkes ytterligere.

I-5265 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslaget tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

9.5.3 Gjennomsnittsberegning av arbeidstid

F-5266 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Arbeidstid – arbeidstid utover minstebestemmelser

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

Begrunnelse:

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

F-5267 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 10-5 - Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

Utvide første ledd med:

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

F-5268 Avd. 009 – Østre Agder

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om gjennomsnittsberegning av arbeidstid må forbeholdes bedrifter med tariffavtale med fagforeninger med innstillingsrett og minst 75% organiserte samt en klar og tydelig lokal avtale i tråd med lovens intensjon.

Begrunnelse:

Gjennomsnittsberegning av arbeidstid blir i enkelte bransjer brukt helt i strid med lovens intensjon om at arbeidstakere skal ha oversikt over arbeids- og fritid minst 14 dager frem i tid. Ansatte blir isteden sendt hjem når de kommer på jobb hvis det er lite å gjøre og bedt om å komme på jobb om en time hvis det er mye å gjøre. Det er også svært mange som ikke oppnår den stillingsbrøken det står i arbeidsavtalen og når en kjører lønnskrav så er svaret at gjennomsnittsberegning er avtalt så timene kommer snart. I mange tilfeller kommer aldri timene. Dette systemet fungerer i for stor grad som den gangen arbeidsfolk måtte stå med lua i hånda utenfor fabrikkporten og vente på at arbeidsgiveren skulle komme ut å tildele arbeid til de de følte for å gi arbeid den dagen.

F-5269 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Gjennomsnittsberegning

Den generelle adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstid må innskrenkes, da dette er på vei til å bli en standard del av kontrakter i mange bransjer.

F-5270 Avd. 025 – Fellesforbundet

Arbeidstid - bedre regulering av gjennomsnittsberegning

Adgangen til gjennomsnittsberegning uten forankring i innstillingsretten ble kraftig utvidet i regi av FRPs arbeids- og sosialminister i 2015. "Serviettavtaler" kan derfor nå brukes til arbeidstidsordninger som direkte "konkurrerer" med 12-9-ordningen i FOB og VO. Gjennomsnittsberegning misbrukes på en rekke måter av virksomheter hvor det ikke finnes et reelt partsforhold. Resultatet er at reell medbestemmelse over arbeidstida forvitrer - til fordel for mer fiktive fagforeningskonstellasjoner.

Likevel fremmet for eksempel ikke Ap krav om å løfte tersklene i AML §10-5 tilbake til før 2015. Det må Fellesforbundet kreve at alle våre politisk allierte gjør, og selv gå i spissen for det. Fellesforbundet må også gå inn for å innføre et lovkrav til skriftlig arbeidsplan tre måneder fram i tid ved all bruk av gjennomsnittsberegning.

F-5271 Avd. 057 – Nord Rogaland

Arbeidstid - bedre regulering av gjennomsnittsberegning

Adgangen til gjennomsnittsberegning uten forankring i innstillingsretten ble kraftig utvidet i regi av FRPs arbeids- og sosialminister i 2015. "Serviettavtaler" kan derfor nå brukes til arbeidstidsordninger som direkte "konkurrerer" med 12-9-ordningen i FOB og VO.

Gjennomsnittsberegning misbrukes på en rekke måter av virksomheter hvor det ikke finnes et reelt partsforhold. Resultatet er at reell medbestemmelse over arbeidstida forvitrer - til fordel for mer fiktive fagforeningskonstellasjoner.

F-5272 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Forsvar normalarbeidsdagen

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

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

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

Fellesforbundet avd. 108 foreslår derfor

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

F-5273 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Arbeidstid

Forsvar normalarbeidsdagen

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

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

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

Fellesforbundet avd 600 Bygningsarbeidernes fagforening foreslår derfor

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

F-5274 Avd. 614 – Byggfag Drammen-Bærum

Arbeidstid

Forsvar normalarbeidsdagen

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

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

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

Fellesforbundet avd. 614 Byggfag Drammen-Bærum foreslår derfor

- At avtaleadgangen til gjennomsnittsberegning må forbeholdes «fagforeninger med innstillingsrett»
- At det er et absolutt krav til skriftlig arbeidsplan ved all bruk av gjennomsnittsberegning
- At grensene for tillatt arbeidstid settes tilbake til slik det var før endringa av aml i 2015

- At offentlige innkjøpsordninger krever at bruk av § 10-5 forutsetter at det betales reise, kost og losji, slik Statsbygg har innført i sitt reglement
- At LO-kongressens vedtak om å revidere arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, følges opp

F-5275 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekantor

Arbeidstid

Forsvar normalarbeidsdagen.

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

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

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

Fellesforbundet avd. 762 Rørleggernes forening foreslår derfor:

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

F-5276 Avd. 764 – Malernes Forening

Arbeidstid

Forsvar normalarbeidsdagen

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

Det er vel og bra at det finnes ordninger som sørger for en viss fleksibilitet for arbeidstakeren og vi ser også at arbeidsgiveren kan ha behov for fleksibilitet ved «arbeidstopper» eller andre spesielle situasjoner, men slik denne

ordningen har utviklet seg har den langt på vei blitt en generell ordning med negative konsekvenser.

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

Vi foreslår derfor

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

F-5277 Avd. 765 – Trondheim

Forsvar normalarbeidsdagen

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

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

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

Fellesforbundet avd 765 Trondheim foreslår derfor:

- At avtaleadgangen til gjennomsnittsberegning må forbeholdes «fagforeninger med innstillingsrett»
- At det er et absolutt krav til skriftlig arbeidsplan ved all bruk av gjennomsnittsberegning
- At grensene for tillatt arbeidstid settes tilbake til slik det var før endringa av aml i 2015

- At offentlige innkjøpsordninger krever at bruk av § 10-5 forutsetter at det betales reise, kost og losji, slik Statsbygg har innført i sitt reglement
- At LO-kongressens vedtak om å revidere arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid, følges opp

F-5278 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Arbeidstid

Forsvar normalarbeidsdagen

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

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

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

Fellesforbundet avd. 768 Trondheim Bygning foreslår derfor

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

F-5279 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Arbeidsmiljølovens § 10-5 - Gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstid

Utvide første ledd med :

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

I den avtalte perioden for gjennomsnittsberegning skal lønnen fordeles likt over perioden pr måned.

Begrunnelse

At lønn fordeles likt over beregningsperioden og at det skal fremgå når det skal arbeides og når det skal avspaseres vil bidra til at det blir vanskelig å lage fiktive avtaler om gjennomsnittsberegning av arbeidstid som ikke er reelle.

F-5280 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Arbeidstid – arbeidstid utover minstebestemmelser

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

Begrunnelse:

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

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (2), 9, 11, 25, 57, 108, 600, 614, 762, 764, 765, 768 og 851 (2).

Det er forslag om å begrense adgangen til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden, og hvilke vilkår som må legges til grunn.

Representantskapets vurdering:

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

Representantskapet mener derfor at adgangen til gjennomsnittsberegning må heves til fagforeninger med landsomfattende tariffavtale. Representantskapet ser det som hensiktsmessig at det er et krav om å synliggjøre på hvilke dager det skal arbeides og på hvilke dager det skal avspaseres for å kunne inngå avtale om gjennomsnittsberegning av den alminnelige arbeidstiden.

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

Et likestilt arbeidsliv med et godt arbeidsmiljø – uttalelse fra landsmøtet 2019:

Sterkere regulering av arbeidstida, avsnitt 1 og 4:

Arbeidstidas lengde og plassering påvirker ikke bare den enkelte arbeidstaker, men også familien og det sosiale livet, og dermed hele samfunnet. Arbeidstidsordninger utover normalarbeidsdagen må bare brukes der det er nødvendig behov for det, og der HMS og vernekrav er ivaretatt. Landsmøtet mener det er et viktig mål å begrense ugunstig arbeidstid og arbeidstidsordninger mest mulig. Det er godt dokumentert at risikoen for skader og ulykker øker med lengre arbeidsdager.

Landsmøtet mener tillitsvalgtes rolle i å fastsette arbeidstidsordninger utenfor arbeidsmiljølovens hovedregler må styrkes. Adgangen til å avtale gjennomsnittsberegning av arbeidstid må heves til landsomfattende tariffavtale med fagforening med innstillingsrett. Samt at det må være et krav om å synliggjøre på hvilke dager det skal arbeides, og på hvilke dager det skal avspaseres for å kunne inngå slik avtale. I tillegg må bestemmelsene om å avtale ukeskiller håndheves strengere. Bedriftenes ønske om fleksibilitet kan svekke arbeidstakerens behov for forutsigbarhet og trygghet i hverdagen. Ved all bruk av gjennomsnittsberegning av arbeidstid må det derfor foreligge arbeidsplan.

I-5281 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene tiltres, og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

9.5.4 Arbeidstidsordninger

F-5282 Avd. 058 – Fellesforbundet

Representantskapet pålegges i perioden å tydeliggjøre forbundets rolle ved godkjenning av rotasjonsordninger inkludert at bedriftstillitsvalgte og deres avdelinger involveres i forkant av behandling og eventuell godkjenning av rotasjoner samt får kopi av eventuelle godkjente rotasjoner.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 58.

Det er forslag om godkjenning av arbeidstidsordninger.

Representantskapets vurdering:

Forbundets rolle i godkjenning av rotasjonsordninger fastsettes av «Forbundsavtalen» mellom de fem forbundene som er part i avtalen. I tillegg har også forbundet forpliktet seg gjennom «Rammeavtale om arbeidstidsavtale for store anlegg» og «Rammeavtale for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid» som er regulert av tariffavtalen.

For at forbundet og LO skal gi godkjenning av arbeidstidsordninger er det en forutsetning at de tillitsvalgte i søkebedriften også har deltatt i søknaden og signert søknaden, før denne sendes forbundet. Dette gjøres nå gjennom en digital portal hvor de tillitsvalgte må logge seg inn og signere elektronisk.

Kopi av søknaden sendes tillitsvalgte i søkebedrift, samt at tillitsvalgte i innleiebedrift får en kopi av godkjente arbeidstidsordninger.

Avdelingene har ingen rolle i godkjenningen av arbeidstidsordningene, da dette er lagt til søkebedrift og deres tillitsvalgte, samt innleiebedrift og dens tillitsvalgte. Dersom avdelingene skal involveres i forbindelse med arbeidstidsordningene er det usikkert hva deres rolle i dette ville være, da avdelingene ikke kan overstyre de lokale tillitsvalgte.

Det vil også medføre ekstra lang saksbehandlingstid, da det vil være ytterligere ett stopp før godkjenning gis. Å pålegge alle avdelinger en slik arbeidsoppgave hvor de i utgangspunktet ikke har noen rolle, er etter representantskapets vurdering lite hensiktsmessig.

I-5283 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i den delen av forslaget om at forbundet skal engasjere seg i vilkårene for godkjenning av arbeidstidsordninger, tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

Øvrige deler av forslaget tiltres ikke.

9.5.5 Arbeidstidsforkortelse

F-5284 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening Arbeidstidens lengde

Forbundet skal jobbe for at tariffavtalenes normalarbeidsdag senkes til 7 timer, med full lønnskompensasjon, dvs. 7% økning i den timebaserte avlønningen.

Forbundet bør også jobbe for at lovens normerte normalarbeidsdag settes ned fra 8 til 7,5 timer.

Begrunnelse:

Reduksjon i arbeidstiden har positive effekter på helse/stress, familieliv, levealder osv. Alt annet likt vil også sykefraværet vil gå ned, mens produktiviteten vil gå opp. Dermed tjener både arbeidstakere og arbeidsgivere på det i lengden.

Likevel er det nå lenge siden forrige arbeidslivsreform. Vårt langsiktige mål er 6 timers arbeidsdag, men det må innføres gradvis. Det er imidlertid ingen god grunn til å vente med det første lille skrittet - altså en mer beskjeden senkning på en halv time daglig. Land med lavere arbeidsproduktivitet enn Norge har allerede 35 timers uke.

- F-5285 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening**
6. ferieuke.
Normen med 5 ferieuker har satt seg. Da er det på tide å ta opp kampen om mer fritid igjen og slå et slag for 6 uker med ferie. Hva er poenget i å ta ut alt fra lønnsoppgjørene i penger, om man ikke har tid til å bruke pengene?
- F-5286 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening**
6-timers arbeidsdag
Vi må jobbe for 6 timers arbeidsdag. Om dagens ungdom skal kunne jobbe lenger må arbeidstiden ned så folk ikke jobber seg til en tidlig grav. Dette er spesielt viktig for de mange yrkene vi organiserer i fellesforbundet der arbeidet sliter på kroppen, og som er bakgrunnen for sliterordningen. Om vi ikke får ned arbeidstiden kommer vi til å trenge en ny sliterordning, og den kommer til å bli dyr. Og om vi uansett må jobbe lenger, så vil vi i det lange løpet jobbe like mye over en livstid. Skal vi la arbeidsgiverne ta ut profitt i en lenger levealder?
- F-5287 Avd. 016 – Midtnorsk Transportarbeiderforening**
Seks timers dag
Økt bruk av teknologi og effektivisering bør tas ut i mer fritid. Automatisering vil også føre til at det blir færre timer å dele på antall ansatte. Redusert arbeidstid vil bidra til en rekke samfunnsmessige fordeler som arbeidstakerne kan ta ut i mer overskudd til familie, organisasjonsvirksomhet, hobbyer osv. Sykepleiere og generelt folk i slitasjeyrker vil komme bedre ut med økt livskvalitet.

Fellesforbundet bør jobbe for å redusere arbeidstimer i uka. I stedet for å ta ut lønnsøkning i lønn, så tas den gradvis ut færre timer i uken til vi når 6 timersdagen, eller 30 timers uka.

En arbeidsgruppe bør innhente kunnskap og jobbe frem forslag og legge til rette for piloter i flere bransjer for å høste erfaring.
- F-5288 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall**
Normalarbeidsdagen
Normalarbeidsdagen må forsvares. Med økende produktivitet og automatisering må det kreves at arbeidstiden på sikt reduseres, med full lønnskompensasjon.
- F-5289 Avd. 025 – Fellesforbundet**
Arbeidstidens lengde

Forbundet skal jobbe for at tariffavtalenes normalarbeidsdag senkes til 7 timer, med full lønnskompensasjon, dvs 7% økning i den timebaserte avlønningen. Forbundet bør også jobbe for at lovens normerte normalarbeidsdag settes ned fra 8 til 7,5 timer.

Reduksjon i arbeidstiden har positive effekter på helse/stress, familieliv, levealder osv. Alt annet likt vil også sykefraværet vil gå ned, mens produktiviteten vil gå opp. Dermed tjener både arbeidstakere og arbeidsgivere på det i lengden.

Likevel er det nå lenge siden forrige arbeidslivsreform. Vårt langsiktige mål er 6 timers arbeidsdag, men det må innføres gradvis. Det er imidlertid ingen god grunn til å vente med det første lille skrittet - altså en mer beskjeden senkning på en halv time daglig. Land med lavere arbeidsproduktivitet enn Norge har allerede 35 timers uke.

F-5290 Avd. 043 – Øvre Buskerud fagforening

Fellesforbundet skal jobbe for utredning og kunnskap om 4 dagers uke og 7,5 timers arbeidsdag uten tap i inntekt innafor forbundets bransjer og organisasjonsområder.

Begrunnelse:

4 dagers uke kan være et alternativ inn i fremtidens arbeidsliv.. Studier viser at mer fritid og mer tid til familien er viktig. Dette kan også være en bidragsyter til et mer bærekraftig arbeid og miljø.

F-5291 Avd. 050 – Vestfold Nord

Fellesforbundet skal jobbe for utredning og kunnskap om 4 dagers uke og 7,5 timers arbeidsdag uten tap i inntekt innafor forbundets bransjer og organisasjonsområder.

Begrunnelse:

4 dagers uke kan være et alternativ inn i fremtidens arbeidsliv.. Studier viser at mer fritid og mer tid til familien er viktig. Dette kan også være en bidragsyter til et mer bærekraftig arbeid og miljø.

F-5292 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Fellesforbundet må jobbe for arbeidstidsreduksjoner med full lønnskompensasjon.

Begrunnelse:

Det er over 100 år siden 8-timersdagen ble innført. Mantraet var 8 timer arbeid, 8 timer fritid og 8 timer hvile. I realiteten har man mye mindre enn 8 timer fritid siden denne tida også må brukes til reise og alt av nødvendige hverdagslige gjøremål. I tillegg blir normalarbeidsdagen stadig truet av bl.a. gjennomsnittsberegning og alternative turnusordninger.

Reduksjon av arbeidstid har allerede vært forsøkt med hell flere ganger. I Storbritannia har over 60 bedrifter nettopp deltatt i en seks måneder lang studie. Nærmere 3000 ansatte fikk mulighet til å jobbe firedagers uke med samme lønn som de hadde med femdagers uke. Resultatet av studien viser økt produktivitet og en gjennomsnittlig økning i omsetning på 35 prosent. Ni av ti bedrifter som deltok opplyser at de enten har bestemt seg for å fortsette med firedagers uke eller at de planlegger å innføre dette.

Her hjemme er det mest kjente eksempelet på arbeidstidsreduksjon fra Tines sentrallager i Heimdal, som i 12 år hadde 30 timers arbeidsuke med full lønnskompensasjon. Her skjedde det samme som ved bedriftene i Storbritannia; produktiviteten gikk opp mens sykefraværet gikk ned og trivselen blant de ansatte økte. Dette tyder på at arbeidstidsreformer også vil

kunne gi et mer inkluderende og likestilt arbeidsliv med flere hele stillinger og større muligheter for flere til å stå i arbeid til oppnådd pensjonsalder.

Det har skjedd en enorm utvikling i arbeidslivet på de drøyt 100 årene siden den forrige store arbeidstidsreduksjonen. Norske arbeidere er blant de mest produktive i verden, og den teknologiske utviklinga fører til at arbeidsoppgaver kan løses stadig mer effektivt. Derfor er det på overtid at denne produktivitetsveksten tas ut i form av kortere daglig eller ukentlig arbeidstid med full lønnskompensasjon.

Oppsummering:

Det er kommet forslag fra avd. 2, 11 (2), 16, 23, 25, 43, 50 og 600.

Forslagene omhandler at tariffavtalens normalarbeidsdag skal senkes til 7 timer med full lønnskompensasjon, 6. ferieuke, 6. timers arbeidsdag og 4 dagers arbeidsuke.

Representantskapets vurdering:

Alle forslagene omhandler på ulikt vis arbeidstidsforkortelser med full lønnskompensasjon og fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at de vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

I-5293 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.5.6 Velferdspermisjoner

F-5294 Avd. 008 – Telemark

Korte velferdspermisjoner:

Man må få dekkett tapt arbeidsfortjeneste for å gå med barn til lege og tannlege.

F-5295 Avd. 008 – Telemark

Korte Velferdspermisjoner.

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

Begrunnelse:

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

- F-5296 Avd. 012 – Fellesforbundet**
Krav på lese- og eksamensdager
Få inn i tariff / overenskomst at en har krav på lese- og eksamensdager.
- F-5297 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening**
Forslag vedrørende korte velferdspermisjoner
Permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i barnehage, på lik linje med grunnskole.
- F-5298 Avd. 065 – Fellesforbundet**
Få inn i tariffen/ overenskomsten at en har krav på velferdspermisjon med lønn til lese- og eksamensdager.
- Begrunnelse:
Stimulere til at flere tar etter- og videreutdanning
- F-5299 Avd. 065 – Fellesforbundet**
Planleggingsdager i barnehager og barneskole opp til og med 4 klasse, bør det gis lønnet fri til en av foreldrene som i korte velferdspermisjoner.
- F-5300 Avd. 647 – Glåmdal Fagforening**
Omsorgspermisjoner
jmf Industriooverenskomsten § 5.8.7 endres til (ny tekst fet og i kursiv)
Permisjon på grunn av akutt sykdomstilfeller i hjemmet «og i nær familie». Det siktes til akutte sykdomstilfeller i hjemmet, «og i nær familie» forutsatt at annen hjelp ikke kan skaffes, og arbeidstakerens tilstedeværelse i hjemmet er ubetinget nødvendig. Også her gjelder bestemmelsen om korte permisjoner for at arbeidstaker skal kunne få ordnet seg på annen måte.

Det tradisjonelle familie mønsteret har lengere vært i utvikling. I tillegg vil eldre bølgen medføre økt omsorgsoppgaver for mange våre arbeidstakere i FF (Dette må gjøres noe med).

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 8 (2), 12, 28, 65 (2) og 647.

Forslagene omhandler å få inn i tariffavtalene korte velferdspermisjoner knyttet til følge barn til lege eller tannlege, lese- og eksamensdager, konferansetime i barnehage og planleggingsdager i barnehage og skole. Det er også et forslag om å endre teksten i § 5.5.7 i Industriooverenskomsten knyttet til omsorgspermisjon.

Representantskapets vurdering:

Alle forslagene fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at de vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

I-5301 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.5.7 Ferie og feriepenger

F-5302 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Justering av feriepengesatsen

Begrunnelse:

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

F-5303 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Ferieloven

Ferieloven må generelt styrkes for arbeidstakerne. Ferie skal avtales, ikke drøftes. Muligheten for å avvikle fire ukers sammenhengende ferie, bør også styrkes.

Begrunnelse

Slik ferieloven er satt opp i dag er den alt for svak for arbeidstakersiden. Arbeidsgiverne har en uforholdsmessig stor styringsrett på plassering av det som skal være vår fritid.

F-5304 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Endring av Ferielovens §5

Vi foreslår å forandre ferielovens §5 med at vi skal få fri med lønn på alle helligdagsaftener som påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften.

Begrunnelse:

I dag må vi bruke feriedag på dette. Om vi jobber får vi 100 % lønn og mener derfor at det er naturlig å gi fri med lønn på alle helligdagsaftener.

5.Feriefritidens lengde

(1) (Den alminnelige feriefritid)

Arbeidsgiver plikter å sørge for at arbeidstaker gis feriefritid på 25 virkedager hvert ferieår. Arbeidstaker plikter å avvikle feriefritiden hvert år, jf. likevel denne paragraf nr. 5, § 7 nr. 3 første ledd og § 9 nr. 1 og 2. *Som virkedager regnes alle dager som ikke er søndager eller lovbestemte helge- eller høytidsdager.* Virkedager i ferien som etter arbeidstidsordningen likevel ville vært fridager for vedkommende arbeidstaker, regnes som feriefritid og går til fradrag i dagtallet etter første punktum, samt nr. 2 og 3

F-5305 Avd. 044 – Sandnes & Omegn

Endring ferieloven.

Fellesforbundet må arbeide for å endre §7 i ferieloven.

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

Begrunnelse:

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

F-5306 Avd. 057 – Nord Rogaland

Endring av Ferieloven

I fremtiden forventes det av arbeidstakere å være aktive lengre i arbeidslivet. Yrker med store belastninger blir sannsynligvis mer utsatte for frafall av eldre arbeidstakere. Som reaksjon på dette foreslår jeg/vi at Fellesforbundet skal arbeide med å få endret lover og regler som gjør at eldre arbeidstakere gis kompensasjonsordninger. Forslaget går ut på å endre reglen om 6 ekstra feriedager fra dagens 60 år til 55. Reglen er hjemlet i Ferielovens §5 (2). Bestemmelsene i §6 (2) og §10 (3) må endres tilsvarende.

Forslag til vedtak:

Fellesforbundet skal i perioden arbeide for å få endret Ferielovens §5 (2) til å gjelde fra 55 år istedenfor 60 som i dag.

F-5307 Avd. 057 – Nord Rogaland

Endring av tariffavtalene

I fremtiden forventes det av arbeidstakere å være aktive lengre i arbeidslivet. Yrker med store belastninger blir sannsynligvis mer utsatte for frafall av eldre arbeidstakere. Som reaksjon på dette foreslår jeg/vi at Fellesforbundet skal arbeide med å få koordinert krav om å tariffeste i sine overenskomster regler som gjør at eldre arbeidstakere gis kompensasjonsordninger.

Forslaget går ut på å tariffeste en bedre ordning, der tariffbundne bedrifter har 6 ekstra feriedager fra dagens lovfestede 60 år til 55år. (Dette kan selvsagt gjøres på samme måte som når loven om 14 dager i forbindelse med fødsel bel utbedret i tariff ved også å bli med betaling.)

Forslag til vedtak:

Fellesforbundet skal i perioden arbeide for å tariffeste at ferielovens §5 (2) blir gjelde fra 55 år i bedrifter med tariffavtale istedenfor 60 som i loven.

F-5308 Avd. 058 – Fellesforbundet

Fellesforbundet må jobbe for en endring i ferie loven som kan gi åpning for at de som går arbeidstidsordninger der en benytter deler av ferien kan slippe og avvikle restene ferie hvis ikke dette er et ønske fra den ansatte. Den ansatte må kunne sammen med bedriften slippe og avvikle gjenværende ferie eller måte bli pålagt dette da det gir forskyvninger i arbeidstidsordninger, og til ulempe for den ansattes oppsett på forutsigbarhet gjennom helle året.

Det betyr at der dette skjer blir en enig med de tillitsvalgte om at utbetaling av ferie blir en gang i løpet av året slik de fleste praktiserer i dag.

F-5309 Avd. 091 – Jæren

Fellesforbundet må arbeide for å endre §7 i ferieloven.

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

Oppsummering:

Det er kommet forslag fra avd. 2, 23, 28, 44, 57 (2), 58 og 91.

Forslagene omhandler økning av feriepengesatsen, full opptjening av feriepenger på trygdeytelser, en generell styrking av ferieloven for arbeidstakerne og fri med lønn på påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften. Det er også forslag om endring av hovedferieperioden, at grensen for seniordager skal endres fra 60 år til 55 år og at Fellesforbundet skal jobbe for at de som går i arbeidstidsordninger skal kunne slippe å avvikle restferie.

Representantskapets vurdering:

Forslaget om å øke feriepengesatsen fra 12% til 12,3% gjelder den tariffestede ferien fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at de vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

Delen av forslaget som omhandler full feriepengeopptjening på trygdeytelser vises det til 8.7.8 «Feriepenger på velferdsytelser».

Forslaget fra avd. 23 om at ferieloven må styrkes for arbeidstakere, blant annet ved at fastsetting av ferie skal avtales og ikke drøftes, støttes. Det gjelder også forslaget om at muligheten for å avvikle fire uker sammenhengende ferie bør styrkes.

Når det gjelder forslaget om fri med full lønn på påskeaften, pinseaften, julaften og nyttårsaften mener representantskapet det er uheldig at man i noen bransjer pålegger arbeidstakere å bruke feriedag på disse aftenene, mens man i andre bransjer får fri med lønn. Det er viktig at ferieloven styrkes på dette området.

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

Intensjonen i forslaget om å endre reglene for uttak av ekstra feriedager endres fra 60 år til 55 år støttes ikke. Representantskapet mener det er viktigere å styrke IA-arbeidet overfor eldre arbeidstakere, sikre en god livsfasepolitikk i bedriftene og gode pensjonsordninger.

For forslaget fra avd. 58 om å gi åpning for at de som går i arbeidstidsordninger skal kunne slippe å avvikle restferie vises det til ferielovens formål:

Denne lov skal sikre at arbeidstakere årlig får feriefritid og feriepenger.

Loven bygger på det syn at det er et gode for både arbeidstakere, arbeidsgivere og for samfunnet ellers at arbeidstakere avvikler ferie hvert år.

I-5310 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Representantskapet tiltrer intensjonen i forslagene fra avd. 23 og 28.

Forslaget om å øke feriepengesatsen oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

Øvrige forslag tiltres ikke.

9.5.8 Andre forslag om arbeidstid og fritid

F-5311 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

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

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

Begrunnelse:

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

Det er kun bokføringsforskriften som krever at det skal føres timelister og at disse skal lagres i henhold til forskriften.

F-5312 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening
Pausebestemmelsene i lovverket

Styrkede pausebestemmelser i arbeidsmiljøloven. Dagens bestemmelser er altfor svake. De åpner i teorien for 9 timers skift med 10 mini pauser på 3 minutter. Det er helt uakseptabelt at skift av den typen skal være lovlig.

F-5313 Avd. 025 – Fellesforbundet

Arbeidstid - lovregulering av arbeidstid offshore

Gjennom den særskilte rammeforskriften for offshorearbeid er det aller meste av innholdet i AML kapittel 10 opphevet. Arbeidstidsvernet på sokkelen er veldig svakt. Dette var i utgangspunktet å gamble på at hele vernerollen skulle overføres til tariffavtalene. Det lyktes ikke. Noen tariffavtaler tar høyde for dette og veier opp.

Det gjelder imidlertid ikke alle tariffavtalene. I motsatt ende finner man eksempelvis offshorebilaget til Industriooverenskomsten. Når ikke engang selveste frontfaget klarer å innføre arbeidstidsbestemmelser som ivaretar arbeidstakere på fornuftig vis, er det et uttrykk for at å oppheve lovens bestemmelser i olja var et feilgrep.

Fellesforbundet må derfor kreve at arbeidsmiljølovens kapittel 10 ikke lenger tilsidesettes av nevnte rammeforskrift, men at de alminnelige bestemmelsene loven nå gjøres gjeldende også for offshorearbeid.

F-5314 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Helligdagsgodtgjørelse på jul og nyttårsaften.

Legges til som et tariffgode. som gir våre medlemmer mulighet til å tilbringe mer tid sammen med familie og venner i høytid.

F-5315 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Søndagsfri

Fellesforbundet må jobbe aktivt for å beholde søndagen som en felles fridag.

F-5316 Avd. 851 – Østfold Fagforening

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

Forslag:

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

Begrunnelse:

I de fleste saker som omhandler lønnskrav for manglende utbetalt lønn, så har ikke medlemmet selv kopi av timelister. Dette gjør det svært vanskelig å dokumentere faktisk arbeidede timer man skal ha betalt lønn og overtid for. Arbeidsmiljøloven har i seg sjøl for svake krav om føring og oppbevaring av timelister. Arbeidstilsynets arbeid på dette punkt er dessverre preget av dette.

Etter loven kan de kun kreve å få en oversikt over timene, det er ikke noe krav til denne dokumentasjon på de timer den enkelte har arbeidet. Det er kun bokføringsforskriften som krever at det skal føres timelister og at disse skal lagres i henhold til forskriften.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 11, 25, 28, 176 og 851.

Det er forslag om dokumentasjon og oppbevaring av timelister, pauser, arbeidstidskapittelet i aml offshore, helligdagsgodtgjørelse på jule- og nyttårsaftnen, samt søndagsfri.

Representantskapets vurdering:

Representantskapet har forståelse for forslaget om at også arbeidsmiljøloven skal ha bestemmelse om oppbevaring av timelister og om at alle arbeidstakere skal føre egne timelister som arbeidsgiver skal kvittere på. Representantskapet vil likevel ikke tiltre forslaget, da vi mener at behovet for dette i svært liten grad er relevant for store deler av arbeidslivet.

Forslag fra avd. 11 viser til at det trengs en styrking av pausebestemmelsene i aml §10-9 Pauser, og viser videre til at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven ikke gir ønsket vern. Representantskapet støtter intensjonen i forslaget om at det må avholdes lange nok pauser, men vil påpeke at man ikke kan lese aml §10-9 separat, men at dette må sees i en helhet, hvor også vernebestemmelsene i aml 10-2 (1) kommer til anvendelse.

I "Arbeidsmiljøloven - kommentarer og praksis" 3. utg. skriver Johansen og Stueland blant annet:

§10-9 (1): Pause – alminnelig arbeidstid

Når arbeidsdagen varer minst 8 timer, skal arbeidstakeren ha minst ½times pause til sammen. Arbeidstakeren har rett til pause også ved arbeidsdager helt ned til 5 ½ time, men lengden er ikke regulert i loven. Plassering av pausen er heller ikke regulert. Formålet tilsier dermed at en hovedpause er på minst 20 minutter, og at arbeidsøktene før og etter en pause er omtrent like lange, se § 10-2 (1). Pausenes lengde og plassering skal framgå av arbeidsavtalen, se § 14-6 (1) bokstav j og k....

Representantskapet mener derfor at pausebestemmelsene i aml er dekkende for hva forslagsstiller ønsker å oppnå.

Forslag fra avd. 25 viser til at det meste i aml kap. 10 er opphevet gjennom rammeforskriften for offshorearbeid. Representantskapet deler avd. 25 sitt mål om sterkere regulering av arbeidstiden offshore. Representantskapet er derimot ikke av den oppfatning at det vil være fornuftig å gjøre hele aml kap. 10 gjeldende offshore, da det gjerne vil kunne få uønskete konsekvenser. Det vil blant annet være vanskelig å se for seg arbeidsdager på 7,5 timer, hvis man ikke har blitt enig om annet offshore. Samtidig ser vi at vernet med tredjedelsregelen for når man kan returnere til arbeid offshore ikke er så effektivt som man kunne ønske. Representantskapet erkjenner at det er uønskete åpninger i måten man praktiserer arbeidstiden offshore, noe som

medfører at en del av våre medlemmer må reise på ikke planlagte turer offshore. Bestemmelsen om fritid etter tur offshore ble styrket ved tariffoppgjøret i 2022, hvor man nå må være i land like lenge som man har vært offshore.

Representantskapet mener at for å styrke arbeidstidsbestemmelsene offshore må man fortsette arbeidet med dette, basert på innkommende krav i forbindelse med tariffoppgjøret 2024.

Forslag fra avd. 176 om å beholde søndag som en felles fridag. Representantskapet viser til Landsmøtets uttalelse i 2019 – Et likestilt arbeidsliv med et godt arbeidsmiljø - *Sterkere regulering av arbeidstida avsnitt 3:*

Det er også viktig å slå ring om helg og høytidsdager som felles fritid for flest mulig. Når det likevel er nødvendig med arbeid på ugunstige tider, må det gjennomføres slik at forutsigbarhet for arbeidstakeren og helse, miljø og sikkerhet ivaretas. Landsmøtet sier nei til liberalisering av åpningstidene i varehandelen.

Representantskapet støtter intensjonen i forslaget om at Fellesforbundet skal jobbe aktivt for å beholde søndagen som en felles fridag. Representantskapet anser dette dekket av forbundsledelsens daglige arbeid og viser til LOs handlingsprogram:

LO vil arbeide for at søndagen fortsatt skal være en annerledesdag.

I-5317 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene fra avd. 2 og 851 om dokumentasjon og oppbevaring av timelister, samt fra avd. 11 om pauser, tiltres ikke.

Forslag fra avd. 25 om arbeidstid offshore, tiltres ikke.

Forslag fra avd. 28 om helligdagsgodtgjørelse på jule- og nyttårsaften oversendes det nye forbundsstyret i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

Intensjonen i forslaget fra avd. 176 om å beholde søndag som en felles fridag, tiltres og anses dekket av forbundsledelsens daglige arbeid.

9.6 Hovedavtalen

9.6.1 Permitteringer

F-5318 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Permitteringer må forbeholdes bedrifter tilknyttet tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett, hvor det er skrevet enighetsprotokoll i tråd med Hovedavtalens bestemmelser.

Begrunnelse:

I alt for mange bedrifter blir permitteringer ensidig gjennomført fra arbeidsgivers side, uten at arbeidstakerne kan påvirke beslutningen slik Hovedavtalen mellom LO og NHO legger opp til.

Den gangen lovgiver utvidet permitteringsretten til å gjelde alle så ble det oppfattet slik at det forutsatte at partene på bedriften kommuniserte sammen på et eller annet vis i tråd med Hovedavtalens intensjoner. Dette fungerer etter intensjonen dessverre i en stadig mindre del av arbeidslivet. Det er en lang rekke eksempler på saker der det oppfattes at permitteringer blir brukt for å «bli kvitt bryssomme» ansatte når en har mindre å gjøre, istedenfor å følge Hovedavtalens intensjon om at ansiennitet, som skal ligge til grunn hvis en har kompetanse til å utføre arbeid som blir igjen i bedriften ved kortvarig nedbemanning.

F-5319 Avd. 009 – Østre Agder

Bestemmelsene om permitteringer må forbeholdes bedrifter tilknyttet tariffavtaler med fagforeninger med innstillingsrett hvor det er skrevet enighetsprotokoll i tråd med Hovedavtalens bestemmelser.

Begrunnelse: I alt for mange bedrifter blir permitteringer ensidig gjennomført fra arbeidsgivers side uten at arbeidstakerne kan påvirke beslutningen slik Hovedavtalen mellom LO og NHO legger opp til. Den gangen lovgiver utvidet permitteringsretten til å gjelde alle så ble det oppfattet slik at det forutsatte at partene på bedriften kommuniserte sammen på et eller annet vis i tråd med Hovedavtalens intensjoner. Dette fungerer etter intensjonen dessverre i en stadig mindre del av arbeidslivet. Det er en lang rekke eksempler på saker der det oppfattes at permitteringer blir brukt for å «bli kvitt bryssomme» ansatte når en har mindre å gjøre istedenfor å følge Hovedavtalens intensjon om at ansiennitet skal ligge til grunn hvis en har kompetanse til å utføre arbeid som blir igjen i bedriften ved kortvarig nedbemanning.

F-5320 Avd. 058 – Fellesforbundet

Permitteringer må bli lovregulert og forbeholdt virksomhet som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett etter arbeidstvistloven der det er skrevet enighetsprotokoll. Ansiennitetsprinsippet skal følges dersom annet ikke er skriftlig avtalt.

Begrunnelse: I mange uorganiserte bedrifter hvor vi har medlemmer blir permittering brukt – etter vårt syn – som en variant av trakassering av våre medlemmer. Vi registrerer også at i mange organiserte bedrifter blir permitteringer gjennomført uten at ansiennitetsprinsippet blir fulgt selv der det er fullt mulig, blir dermed av ansatte oppfattet som urimelig forskjellsbehandling. I de bedriftene hvor den norske samarbeidsmodellen fungerer fullt ut så virker disse problemene vi beskriver nærmest å ikke være tilstede.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 9 og 58.

Forslagene omhandler spørsmål om lovregulering av permitteringsregelverket, samt at adgangen til permittering skal forbeholdes bedrifter med tariffavtale inngått med fagforeninger med innstillingsrett. Forslagsstillerne tar og til orde for at permitteringer ikke kan tas i bruk uten at det foreligger en enighetsprotokoll om dette.

Representantskapets vurdering:

Anledningen til å kunne permittere arbeidstakere samtidig som arbeidstakerne er sikret dagpenger under permittering er en viktig ordning i norsk arbeidsliv. Representantskapet har forståelse for forslagene om at anledningen til permittering skal avgrenses til bedrifter som er bundet av tariffavtale inngått med fagforening med innstillingsrett. Representantskapet kan likevel ikke slutte seg til forslaget. Å avgrense permitteringsretten til bare slike bedrifter kan få som konsekvens at bedrifter uten en adgang til å benytte permitteringer i større grad da vil gå til oppsigelser, samt økt bruk av underleverandører og innleie.

Hovedavtalen viser i dag til at permitteringer kan iverksettes når det foreligger saklig grunn, samt at ansiennitet kan fravikes ved saklig grunn. Videre har Hovedavtalen i dag krav til drøftinger med tillitsvalgte i tråd med avtalens kapittel 9 før lengre permittering iverksettes, og at det fra slike drøftinger skal settes opp protokoll. Hvorvidt dagens bestemmelser om drøftingsplikt skal endres til et krav om enighet lokalt må følges opp gjennom Hovedavtalerevisjonen i 2025.

Også for uorganiserte bedrifter gjelder de ulovfestede reglene om at ansiennitetsprinsippet, med noen unntak, skal legges til grunn for hvem som skal permitteres. Utvelgelsen skal være saklig. Dersom dette ikke er tilfelle, er permitteringen ulovlig. Representantskapet viser også til at dagpenger er ei universell offentlig ordning i Norge. Det vil etter vår mening være feil å avgrense retten til dagpenger under permittering til bare å gjelde arbeidstakere som er dekket av tariffavtale med innstillingsrett.

I-5321 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i den del av forslagene som tar til orde for at adgangen til å permittere arbeidstakere skal avgrenses til bedrifter som er bundet av tariffavtale med fagforening med innstillingsrett, tiltres ikke.

Den del av forslagene som omhandler et krav om enighet lokalt før permitteringer kan iverksettes, oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til Hovedavtaleforhandlingene i 2025.

9.6.2 Andre forslag vedrørende Hovedavtalen

F-5322 Avd. 004 – Oslo Transportarbeiderforening

Lønnet fri for alt tillitsvalgt arbeid

Fellesforbundet skal i perioden jobbe for at alle tariffavtaler får inn bestemmelser som sikrer tillitsvalgte fri med lønn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet eller i faglige delegasjoner.

Begrunnelse:

Tillitsvalgte i mange bransjer ofrer allerede lønn og fritid for å praktisere vervet sitt. Erfaringer fra tillitsvalgte som er omfattet Grossistoverenskomsten med Virke viser at engasjementet og aktiviteten har økt markant siden bestemmelsen kom inn i overenskomsten.

F-5323 Avd. 005 – Fellesforbundet

Fellesforbundet må sette fokus på viktigheten av at tillitsvalgte får nok tid til å utføre vervet sitt.

Begrunnelse:

Fellesforbundet er en organisasjon som er bygget på medlemsdemokrati og at forslag til sentrale avtaler osv kommer ute fra klubbene og medlemmene. Da trenger vi at klubbene fungerer, og at våre tillitsvalgte har kapasitet til å følge opp med medlemsmøter, informasjon osv.

Vi lever i et samfunn hvor det hele tiden er full fart, og vi vet at mange av våre tillitsvalgte også ofte er engasjerte i verv andre steder enn klubben. Det kan være alt fra lokale LO og politiske verv, til styret i fotballklubben barna spiller på eller styret i borettslaget. I tillegg skal man ha tid til familie og venner, andre interesser og generelt et liv utenom.

Likevel vet vi at mange av våre tillitsvalgte sitter med arbeid utenomarbeidstid fordi det er vanskelig å få nok tid i arbeidstiden, eller at arbeidsgiver har liten forståelse for tidsbruken knyttet til vervet. Selv om hovedavtalen er tydelig på at man skal ha nødvendig tid er det ofte vanskelig i praksis og mange tillitsvalgte orker etter hvert ikke mer.

I tillegg vet vi at mange medlemmer vegrer seg for å ta på seg verv fordi det er mye arbeid, dette kunne kanskje blitt bedret om vi var tydeligere mot medlemmer og bedrifter på at man både bør ha nok tid og at man skal ha rett på nødvendig tid til å utføre vervet sitt.

F-5324 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Konsernbestemmelser

Fellesforbundet skal jobbe for at flere bransjer omfattes av konsernbestemmelsene i LO-NHO Hovedavtalens del B

Begrunnelse

Det blir flere og flere konserner og det er viktig at vi kan møte denne utviklingen med bestemmelsene i Hovedavtalen.

F-5325 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening
Permisjon med lønn for tillitsvalgte

Fellesforbundet må jobbe for at tillitsvalgte får permisjon med lønn når de trenger fri fra jobb for å utføre sine verv, delta på tillitsvalgtskolering, og lignende. Dagens ordning kan de tillitsvalgte tape pensjon på, og vi må jobbe for at våre tillitsvalgte ikke unødvendig ofrer noe når de engasjerer seg.

F-5326 Avd. 012 – Fellesforbundet
Hovedavtalen Del B bør gjelde for bil.

Begrunnelse:

Det er mange konsern innen bil, det er derfor viktig at konsernbestemmene gjelder også for bil for å sikre de tillitsvalgtes rettigheter.

F-5327 Avd. 012 – Fellesforbundet
Oppsigelse av inngått tariffavtale

Fellesforbundet skal jobbe med LO om endring av Hovedavtalen. Den prosentvise regelen for inngåelse av tariffavtale skal være minimum 30%. Den samme prosentvise andelen skal gjelde også ved oppsigelse av tariffavtalen. Vi mener at dagens system må endres slik at avtalene lettere kan sies opp, og at likheten mellom inngåelse og utmelding av avtalen må ligge på samme prosentvise nivå.

Begrunnelse:

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

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

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

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

F-5328 Avd. 012 – Fellesforbundet

Tarifforslag

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

Begrunnelse:

Uansett hvor god vår stipendordning er, vil det lønne seg for tillitsvalgte å beholde lønn fra arbeidsgiver for å være sikret feriepenger og pensjon. Mange tillitsvalgte opplever å ikke få beholde lønn når de er på kurs relatert til sine verv.

F-5329 Avd. 016 – Midtnorsk Transportarbeiderforening

Kampen for og respekten for tariffavtaler

Mange tillitsvalgte har stått i en utsatt situasjon for å forsvare arbeidskamerater mot vilkårlig behandling, forsøk på å hindre fagorganisering ved nye selskapsstrukturer, innleie og oppsplitting av bedrifter. Fagbevegelsen må som motvekt utvikle sosialt orienterte aktive klubber, basert på velfungerende arbeiderkollektiver. Det er viktig å overføre kunnskap på tvers av organisasjonsledd om tillitsvalgtes erfaringer knytta til prosessen og hendelser fra ansatte organiseres til tariffavtale er underskrevet. Det samme gjelder kunnskap om tillitsvalgtes erfaringer knytta til mangel på etterlevelse av tariffavtaler og hvordan dette kan motvirkes. Det er fagbevegelsen og de fagorganiserte sjøl som avgjør bruk av faglige kampmidler. Kamp for tariffavtaler de senere år har vist at det avgjørende for å vinne var sympatistreikvarslene fra fagorganiserte i andre fagforbund.

Fellesforbundet skal bidra til å

1. mobilisere støtte i form av boikott, blokade og fanemarkeringer der virksomheter presser fagorganiserte for å frafalle krav om tariffavtale.
2. planlegge sympatistreik(er) før en eventuell slik streik. Adgangen til sympatistreik må gjøres lettere å ved at fagbevegelsen selv bestemmer omfang og varighet, spesielt ved støtte til streik for tariffavtale. Klubber og fagforeninger må erklære vilje til sympatistreik der fagorganiserte slåss for tariffavtale.

F-5330 Avd. 022 – Viken

Hovedavtalen Del B:

Fellesforbundet må jobbe for at Hovedavtalens del B gjøres gjeldende for alle. Det blir flere og flere konserner og det er viktig at vi kan møte denne utviklingen med bestemmelsene i Hovedavtalen.

F-5331 Avd. 022 – Viken

Permisjoner med lønn:

Fellesforbundet må jobbe for at tillitsvalgte får permisjon med lønn som dekker reel tapt arbeidsforteneste når de trenger fri fra jobb for å utføre sine verv lokalt og sentralt, samt delta på tillitsvalgt skolering, og lignende. Dagens ordning kan de tillitsvalgte tape pensjon på, og vi må jobbe for at våre tillitsvalgte ikke unødvendig ofrer noe når de engasjerer seg.

- F-5332 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall**
Gi engasjert ungdom en mulighet
Tillitsvalgte valgt på årsmøter i avdeling, må få rettigheter etter Hovedavtalen.
- Begrunnelse
Det finnes ungdommer i vår organisasjon som hadde gjort gode jobber som ungdomsledere på avdelingsnivå og regionsnivå, men som ikke er valgt som ungdomstillitsvalgte i bedriften. De er da ikke valgt etter Hovedavtalen og har ikke krav på fri med lønn for å skjytte sitt verv. Alle årsmøtevalgte verv bør få fri til å skjytte sitt verv.
- F-5333 Avd. 032 – Transport Nord**
Hovedavtalen Del B:
- Fellesforbundet må jobbe for at Hovedavtalens del B gjøres gjeldende for alle.
- Begrunnelse:
Det blir flere og flere konserner og det er viktig å ha bestemmelser som ivaretar det vi ser av større og større konserner innad i de fleste bransjer.
- F-5334 Avd. 36 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening**
Hovedavtalen Del B:
Fellesforbundet må jobbe for at Hovedavtalens del B gjøres gjeldende for alle.
Det blir flere og flere konserner og det er viktig at vi kan møte denne utviklingen med bestemmelsene i Hovedavtalen.
- F-5335 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening**
Permisjoner med lønn:
Fellesforbundet må jobbe for at tillitsvalgte får permisjon med lønn som dekker reel tapt arbeidsfortjeneste når de trenger fri fra jobb for å utføre sine verv lokalt og sentralt, samt delta på tillitsvalgtskolering, og lignende. Dagens ordning kan de tillitsvalgte tape pensjon på, og vi må jobbe for at våre tillitsvalgte ikke unødvendig ofrer noe når de engasjerer seg.
- F-5336 Avd. 037 – Transport**
Permisjoner med lønn:
- Fellesforbundet må jobbe for at tillitsvalgte får permisjon med lønn som dekker reel tapt arbeidsfortjeneste når de trenger fri fra jobb for å utføre sine verv lokalt og sentralt, samt delta på tillitsvalgtskolering, og lignende.
- Begrunnelse:
Dagens ordning kan de tillitsvalgte tape pensjon på, og vi må jobbe for at våre tillitsvalgte ikke unødvendig ofrer sin privatøkonomi når de engasjerer seg.
- F-5337 Avd. 043 – Øvre Buskerud fagforening**
Tillitsvalgts arbeid
Det må på plass klarere regler for tid til utførelse av tillitsvalgtarbeid.
- Begrunnelse:
Hovedavtalen LO/NHO bruker begrepet «nok tid», dette er lite spesifikt.

Dette medfører at det kan være vanskelig å få «nok tid», noe som burde være unødvendig.

Det hadde vært fint å ha et noe mer konkret, der tilmålt tid f.eks. går på antall medlemmer man representerer.

Her er et par eksempler.

0-75 medlemmer 0-25 % tillitsvalgt tid/ frikjøp.

75-150 medlemmer 25-50 % tv. tid/frikjøp.

150-300 medlemmer 50-100 % tv. tid/frikjøp.

Over 300 medlemmer 100 % eller mer (flere tillitsvalgte med tv tid/ frikjøp).

Det kan også deles inn i 20 % intervaller:

0-50 medl. 0-20 % tillitsvalgt tid/frikjøp.

50-100 medl. 20-40 % tv. tid/frikjøp.

100-150 medl. 40-60 % tv. tid/frikjøp.

150- 200 medl. 60-80 % tv. tid/frikjøp.

200-300 medl. 80-100 % tv. tid/frikjøp.

Over 300 medl. 100 % eller mer (flere tillitsvalgte med tv. tid/frikjøp).

F-5338 Avd. 054 – Gjøvik Jern og Metall

Tillitsvalgtes rolle og arbeidsforhold

Det er av stor nytte for partene i arbeidslivet at de tillitsvalgte ute i bedriftene har god kompetanse og oversikt over gjeldende tariffavtale, lov- og avtaleverk. Noe som betyr at den tillitsvalgte må skoles.

Her bør arbeidsgiver ansvarlig-gjøres i større grad. Kurs/oppdateringer og konferanser bør lønnes av arbeidsgiver, for å sikre opptjening, (hindre tap av AFP, OTP og feriepenge).

Et alternativ kan være et øvre tak pr år? Evt. inntil en uke.

Hovedtillitsvalgte bør også tilgodesees et tillegg i sin lønn.

Styrke det juridiske i hovedavtalen og bistanden som klubber får.

Begrunnelse:

Flere klubb-tillitsvalgte er skuffet over mangelen på juridisk hjelp de får fra ADK/sentralt, grunnet lang tjenestevei til LOs juridiske! Arbeidsgivere og andre fagorganisasjoner har «juristen ved sin side», som tiltrer raskt inn i forhandlinger.

Behandlingstiden på tviste-saker er for lang.

F-5339 Avd. 057 – Nord Rogaland

Si opp tariffavtaler

Det skal nå være laget rutiner på hvordan det nå skal være lettere å kunne si opp tariffavtaler der hvor det er useriøse bedrifter eller misbruk av tariffavtalen. Disse rutinene må gjøres mer kjent og være lettere tilgjengelig. Der hvor det er mindre en 10 % organisasjonsgrad må det legges til rette for å kunne si opp tariff avtaler fra Fellesforbundet sin side, samt man må begynne å bruke en slik rett mer aktivt. Dagens ordning gjør at store og små bedrifter med tariffavtale i realiteten kan beholde tariff avtaler med kun 1-2

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

F-5340 Avd. 074 – Nord-Hålogaland

Lønnet fri for alt tillitsvalgt arbeid

Fellesforbundet skal i perioden jobbe for at alle tariffavtaler får inn bestemmelser som sikrer tillitsvalgte fri med lønn når de blir innkalt til møter og forhandlinger av sin organisasjon, skal delta i fagkurs, faglig opplysningsvirksomhet eller i faglige delegasjoner.

Begrunnelse:

Tillitsvalgte i mange bransjer ofrer allerede lønn og fritid for å praktisere vervet sitt. Erfaringer fra tillitsvalgte som er omfattet Grossistoverenskomsten med Virke viser at engasjementet og aktiviteten har økt markant siden bestemmelsen kom inn i overenskomsten.

F-5341 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Hovedavtalen:

Få inn i avtalen at klubben har krav til 1 betalt medlemsmøte i arbeidstiden betalt utenom de ordinære.

F-5342 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Alle tillitsvalgte MÅ ta FTV1-kurs. Bedrift skal lønne som permisjon m/lønn. Dette for å komme i gang med forståelse for vervet, inspirere til økt interesse og kunnskap, og for å bygge nettverk til andre tillitsvalgte. Den tillitsvalgte vil kunne utøve vervet bedre.

F-5343 Avd. 747 – Unionen Fagforening

Tariffavtalene under press

Tariffavtalenes status er under press. Noen arbeidsgivere ser bare kostnadene ved å ha tariffavtale og ikke de positive sidene, andre bryter eller undergraver tariffavtalen aktivt. Både myndighetene og partene i arbeidslivet understreker viktigheten av et organisert arbeidsliv, mens mange medlemmer møter arbeidsgivere som bevisst velger å stå utenfor.

På den andre siden er det flere og flere arbeidsgivere som tar kontakt og ønsker tariffavtale, primært for å kunne leie arbeidskraft fra bemanningsbransjen. Noen av disse har medlemmer i Fellesforbundet og noen har ingen organiserte i bedriften. De av arbeidsgiverne som er medlem i en arbeidsgiverorganisasjon påberoper seg ofte Hovedavtalens bestemmelser § 3-7 som sier at det kan opprettes avtale dersom minst 10 prosent er organiserte. Flere av disse bedriftene har sendt sitt krav via NHO og fått innvilget tariffavtale med Fellesforbundet med godt under 50 prosent organiserte, til tross for at det er forbundets tommefingerregel i slike tilfeller.

Fellesforbundet skal:

- Jobbe for at hovedavtalens bestemmelser om at det kan opprettes tariffavtale ved 10 prosent organiserte endres til minst 50 prosent

F-5344 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening
Kampen for og respekten for tariffavtaler

Mange tillitsvalgte har stått i en utsatt situasjon for å forsvare arbeidskamerater mot vilkårlig behandling, forsøk på å hindre fagorganisering ved nye selskapsstrukturer, innleie og oppsplitting av bedrifter. Fellesforbundet må som motvekt utvikle sosialt orienterte aktive klubber, basert på velfungerende arbeiderkollektiver.

Det er viktig å overføre kunnskap på tvers av organisasjonsledd om tillitsvalgtes erfaringer knytta til prosessen og hendelser fra ansatte organiseres til tariffavtale er underskrevet. Det samme gjelder kunnskap om tillitsvalgtes erfaringer knytta til mangel på etterlevelse av tariffavtaler og hvordan dette kan motvirkes.

Det er fagbevegelsen og de fagorganiserte sjøl som avgjør bruk av faglige kampmidler. Kamp for tariffavtaler de senere år har vist at det avgjørende for å vinne var sympatistreikvarslene fra fagorganiserte i andre fagforbund.

Fellesforbundet avd. 850, Oslo grafiske fagforening oppfordrer Fellesforbundet:

1. til å mobilisere støtte i form av boikott, blokade og fanemarkeringer der virksomheter presser fagorganiserte for å frafalle krav om tariffavtale.
2. til å planlegge sympatistreik(er) før en eventuell slik streik. Adgangen til sympatistreik må gjøres lettere å ved at fagbevegelsen selv bestemmer omfang og varighet, spesielt ved støtte til streik for tariffavtale. Klubber og fagforeninger må erklære vilje til sympatistreik der fagorganiserte slåss for tariffavtale.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 4, 5, 11 (2), 12 (3), 16, 22 (2), 23, 32, 36 (2), 37, 43, 54, 57, 74, 176 (2), 747 og 850.

Forslagene omhandler krav om full lønn for tillitsvalgte når de må ta fri for å utføre sine verv eller ta skoloring/kurs, at tillitsvalgte valgt på årsmøter i avdeling må få rettigheter etter Hovedavtalen, at tillitsvalgte skal få et ekstra lønnstrinn som tillitsvalgte, at Hovedavtalen må få inn bestemmelse om rett til et betalt medlemsmøte i året betalt av arbeidsgiver, at Hovedavtalens del B gjøres gjeldende for flere/alle bransjeområder, at Fellesforbundet setter fokus på at tillitsvalgte sikres tid til å utføre sine verv, at Hovedavtalens krav til andel organiserte for å kreve og si opp tariffavtale endres og at adgangen til sympatistreik gjøres lettere samt at Fellesforbundet i større grad mobiliserer støtte i form av boikott/blokade ved konflikt med arbeidsgiver om inngåelse av tariffavtale.

Representantskapets vurdering:

Flere avdelinger har sendt inn forslag som omhandler rett til permisjon med full lønn eller krav om full lønnskompensasjon fra arbeidsgiver når tillitsvalgte må ta fri for blant annet å ta nødvendig skolering. Representantskapet ser viktigheten av aktive og skolerte tillitsvalgte som gis nødvendige kunnskaper, ferdigheter og trygghet til å ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen. Av den grunn er det viktig at det legges til rette for en deltakelse på medlems- og tillitsvalgt-skoleringen minst på dagens nivå. Hovedavtalen § 5-8 regulerer tjenestefri for tillitsvalgte, og ved avslag på slike forespørsler så benyttes Hovedavtalen § 2-3. Det er få henvendelser til forbundet som omhandler at tillitsvalgte nektes tjenestefri. Representantskapet vurderer at terskelen for bedriftene til å avslå tjenestefri kan bli høyere dersom de må dekke lønnskostnadene ved f.eks. faglig skolering, eller om innholdet i bestemmelsen utvides. Det vil i så fall kunne ramme de tillitsvalgte som har størst behov for faglig skolering mest.

Det er etter Hovedavtalen § 5-6.1 gitt en forhandlingsrett knyttet til nødvendig tid til tillitsvalgtes arbeid. Forbundet registrerer ikke mange tvister knyttet til dette temaet. Spørsmål om tid til tillitsvalgtarbeid er også et av flere faste spørsmål når forbundet gjennomfører bedriftsbesøk. Inntrykket er at det ikke er mange som har fast avtale om nødvendig tid til å utføre tillitsvalgtarbeid, men på den annen side er det mange som svarer at de får nødvendig tid.

Representantskapet mener en Hovedavtalebestemmelse som sikrer tillitsvalgte et tillegg i sin lønn vil gi feil signaler til medlemmene.

Retten til å være med på å utforme egen arbeidsplass og ta del i bedriftens utvikling har i alle år vært en viktig sak for fagbevegelsen. Stadige forandringer i samfunnet og i arbeids- og næringslivet, både nasjonalt og internasjonalt, gjør en kontinuerlig videreutvikling av bedriftsdemokratiet nødvendig. Mange av forbundets medlemmer er på bedrifter som er en del av et konsern, en kjede eller forhandlerrettssamarbeid. Retten til representasjon må gjelde alle typer virksomheter, og strukturendringer på eiersiden fører til at tillitsvalgte må legge stadig større vekt på å danne konsernutvalg som kan være med å påvirke eiernes beslutninger.

Det er Hovedavtalen som fastsetter vilkår for å kreve tariffavtale, og hvor det i Hovedavtalen LO-NHO § 3-7.2 er en hovedregel om minimum 10% organiserte blant arbeidstakerne innenfor det aktuelle tariffområdet. I forbundets saksbehandlingsrutiner – Retningslinjer saksbehandling av kontingenttrekk- og tariffavtaler – er det i pkt. 4.1 en hovedregel at minst 50% av de som omfattes av avtalekravet skal være organisert før avtalekrav oversendes hovedkontoret, men at det kan gjøres særlig unntak fra denne hovedregel. Dette for å sikre etablering av tillitsvalgsapparat og kunne forsvare tariffavtalen. Det er viktig at forbundet har en mulighet til, der det anses som formålstjenlig, å kunne kreve tariffavtale selv om hovedregelen om minst 50% organiserte ikke er oppfylt.

Når først tariffavtale er inngått forutsettes det at tariffavtalen videreføres så lenge det er medlemmer i bedriften, blant annet for å overholde forbundets vedtektspålagte oppdrag i å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår.

Representantskapet mener det ikke er formålstjenlig å ha en fastsatt nedre organisasjonsgrense som utløser en oppsigelse av en tariffavtale. Det vil skape usikkerhet om medlemmers lønns- og arbeidsvilkår, blant annet AFP. Det vil og kunne legge mer til rette for at enkelte bedrifter legger press på ansatte og medlemmer for å unndra seg forpliktelsene som følger av tariffavtalen.

Representantskapet mener adgangen til sympatiaksjoner er viktig å forsvare og videreutvikle, ikke minst på bakgrunn av nye selskapsstrukturer og endringer i verdikjedene. Der hvor medlemmene opplever å måtte gå til streik for å få på plass et krav om tariffavtale vil forbundsledelsen i det enkelte tilfelle vurdere behovet for støtte i form av fanemarkeringer, boikott eller blokade.

I-5345 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Intensjonen i forslagene fra avd. 11, 12, 22, 32 og 36 om å videreutvikle bedriftsdemokratiet gjennom at Hovedavtalens del B gjøres gjeldende for alle bransjer, tiltres.

Forslaget fra avd. 12 om endring i andel organiserte for å kreve tariffavtale, eller en tilsvarende grense som utløser oppsigelse av tariffavtalen, og forslaget fra avd. 54 som tar til orde for at hovedtillitsvalgte bør tilgodeses et tillegg i sin lønn, tiltres ikke.

Øvrige forslag oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til Hovedavtaleforhandlingene i 2025.

9.7 Overenskomstkra

9.7.1 Industriooverenskomsten

F-5346 Avd. 005 – Fellesforbundet
En Industriooverenskomst for alle

Begrunnelse:

En fortsetter arbeidet med å lage en industriooverenskomst for alle. I dag er det Fellesdel, VO del, Teko del og TD del. Vi bør arbeide for at det er en Industriooverenskomst hvor alle blir behandlet likt.

F-5347 Avd. 006 – Fellesforbundet
Diett ved reise utenfor arbeidsgiver.
Nytt §6.4.4 Diett under reise utenfor arbeidsgiver. Ved reise utenfor bedriften hvor diett tilståes skal Statens reiseregulativ benyttes.

Begrunnelse:

Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp.

F-5348 Avd. 007 – Vestfold
Utenbystillegg

Fellesforbundet skal jobbe for å fjerne uretten i forbindelse med 20 prosent utenbystillegg. De ansatte som er innleid skal bli løftet i forhold til ansiennitetsstigen i den bedriften de er leid inn til, og de lokale klubbene skal ivareta dette.

Begrunnelse:

I noen tilfeller får ansatte utenbystillegget utbetalt som en ekstra del av likelønnen, mens i andre tilfeller regnes tillegget inn som en del av likelønnen.

Dette er en konkurransevidning som gjør at enkelte bedrifter betaler lav grunnlønn og legger til utenbystillegget, slik at det totalt sett kommer rett over det som er minstelønnskrav på lønnsstigen i den bedriften man blir leid inn til. Ansatte skal likebehandles uansett hvor man reiser og jobber, der den ansatte har overnatting utenfor eget hjem. Det skal ikke ha noe å si om man reiser på verftene til bedriften eller om man reiser utenfor verftene til de enkelte bedriftene.

F-5349 Avd. 009 – Østre Agder

Alle arbeidstakere skal tilkjennes reisekompensasjon og type «utenbys»tillegg uavhengig av hvilken bransje en jobber i samt at en får betalt for reisetid og reiseutgifter for den enkelte reise og ikke pr. oppdrag.

Begrunnelse:

Arbeidsdepartementet grep inn i tariffbestemmelsene og fratok ansatte i bemanningsbedrifter retten til 20%-tillegget ved reise slik at blir regnet som lokalt ansatt selv om en pr. faktum er ansatt i en helt annen bedrift lokalisert et annet geografisk sted enn der en blir innleid til. Å benytte bostedet som utgangspunkt vil være naturlig i slike sammenhenger.

F-5350 Avd. 025 – Fellesforbundet

Fellesforbundet skal jobbe for å få fjernet den uretten som er i forbindelse med 20 % utenbys tillegget på Indsutrioverenskomstens VO-del. Praksisen er varierende, men tariffavtalens prinsipp følges svært ofte ikke.

Dette er en konkurransevidning som gjør at enkelte bedrifter betaler lave grunnlønn og legger til utenbys tillegget slik at dette kommer rett over det som er minste lønn i forhold til lønnsstigen i den bedriften en blir leid inn til.

Forslag:

Forslaget går ut på at en skal likebehandles uansett hvor en reiser og jobber der en har overnatting utenfor eget hjem. Det skal ikke ha noe å si om en reiser på verftene til de enkelte eller om en reiser uten for verftene til de enkelte firmaene. En skal også ta høyde for at de som er innleid blir løftet i forhold til ansiennitetstigen i den bedriften en er leid inn til og at de lokale klubbene skal ivareta dette.

F-5351 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

Verkstedoverenskomsten §5.3.5

De første 6 dager skal gjelde på person og ikke som gruppe, det er når du først blir berørt av endringen at 6 dagene begynner å telle. Dvs at man får overtidsbetaling i 6 dager fra den dagen du ikke jobber dagtid.

F-5352 Avd. 057 – Nord Rogaland

Øking av minstelønnsatsene i VO.

Presset fra arbeidsgiver siden at alle i innleie markedet (Bemanningsbransjen), skal legge seg på minstesatsene har i de siste årene styrket seg veldig. Med tanke på at verkstedoverenskomsten er en minstelønnsoverenskomst og forskjellen mellom satsene i VO, forhold til lokalavtaler i deler av bransjen er relativt høy.

Fellesforbundet må utarbeidet en modell frem mot lønnsoppgjøret 2024, som øker minstelønnsatsene utover vanlig regulering. En kan bruke oppgjørene i 2024 og 2026 for å ferdigstille dette arbeidet.

Videre må bestemmelsen om garantert timefortjeneste økes i takt med økningen i minstelønnsatsene.

F-5353 Avd. 058 – Fellesforbundet

Likelønn

Fellesforbundet skal jobbe for å få fjernet den uretten som er i forbindelse med 20 % utenbys tillegget, der en i noen tilfeller er berettiget til å få den utbetalt som ekstra del av likelønnen mens en i andre tilfeller skal regnes inn som en del av likelønnen.

Dette er en konkurranse vridning som gjør at enkelte bedrifter betaler lave grunnlønn og legger til utenbys tillegget slik at dette kommer rett over det som er minste lønn i forhold til lønnsstigen i den bedriften en blir leid inn til.

Forslag:

Forslaget går ut på at en skal likebehandles uansett hvor en reiser og jobber der en har overnatting utenfor eget hjem. Det skal ikke ha noe å si om en reiser på verftene til de enkelte eller om en reiser uten for verftene til de enkelte firmaene. En skal også ta høyde for at de som er innleid blir løftet i forhold til ansiennitet stigen i den bedriften en er leid inn til og at de lokale klubbene skal ivareta dette.

F-5354 Avd. 058 – Fellesforbundet

Brakke/bo for hold 2021

§ 6.5 Arbeidsoppdrag hvor overnatting er nødvendig (herunder arbeid inshore med adgang til nattkvarter eller daglig fritid)

Punkt 10 i industriooverenskomsten-2020-2022 er i dag som følger.

10. Innkvartering

Det skal sørges for tilfredsstillende innkvartering i rimelig avstand fra arbeidsstedet med enkeltrom som skal være i forsvarlig stand.

Som norm for bedømmelse av vanlig krav til innkvartering i brakker, legges de til enhver tid gjeldende retningslinjer fra helseråd og arbeidstilsyn til grunn. Fra og med 15.5.2002 skal innkvarteringsstandard i brakker være enkeltrom med dusj og toalett på hvert rom.

Hvor det ikke er egnet kjøkken og kantineanlegg, skal spiserommet ha kokemuligheter, kjøleskap, oppvaskkum og minimum 1,2 m² spiseplass pr. person

Nytt forslag.

Det er i nå over 21 år siden det ble endringer i overenskomsten ang brakke forholdene til de som har jobb pendlinger med innkvarteringer på brakker. Der kravet om egne dusj og toalett var noen av kravene. Og det er over 21 år siden det kom inn en standard på brakkerom og noen av disse ble bygget og nå bærer synlige preg av dette. Fellesforbundet må derfor starte arbeide med og sette dette på dagsorden, slik at en kan få en bedre standard som er mere og bedre tilpasset dagen normer.

Det er slik at mange som bor på disse er i karantene på en eller annen måte, eller har fått beskjed om at en ikke skal oppholde seg i oppholdsrommene som igjen gjør at når inneklimate på rommene ikke er tilfredsstillt så pådrar en seg unødig helseplager av dette.

Hva er dagens situasjon på brakkene som en blir innlosjert på
Det er svart mugg på vegger og på dører i våtrom (dusj/toalett) det er senger som ikke er mere en 70 cm brede og 190cm lange med gamle dårlige madrasser.

Det er ikke tilfredsstillende låsing på skap på mange av rommene og ventilasjon viften bråker mye når en skal sove der at en må slå den av.

Det er slik at mange når et forbund har så mange av sine medlemmer som blir berørt av dette må det komme på agendaen at en tar en gjennomgang og lage en ny norm for brakker.

Fellesforbundet må sette ned en liten gruppe som skal utarbeide et forslag til ny standard 2025 eller noe slik der en tar for seg noe av dette med hvordan situasjonen er for pendlere til disse boforholdene. Det kan også ligge i mandatene at en ser på bespisning og hvordan logistikken på ankomst avreise blir løst.

Det er slik i dag at en må jobbe til endt skift den dagen en skal reise hjem men må sjekket ut av rommet før 12.00. Det vil igjen si at det blir lagret bagasjen på de mest forunderlige plasser og en må dusjer på alle mulige steder før en reiser hjem etter endt tur. Dette for at en ikke skal bli belastet med en ekstra natt på rommet.

Hva de nye normene burde være for pendlere på disse brakkene.

Her er bare noen forslag.

Seng som er minimum 90 cm bredd og 200 cm lang.

Akseptabelt og godt internett som dekker alle rommene på riggen.

Oppgradert bad der en slipper dusjforheng som klistrete seg til kroppen hver gang en skal ha seg en dusj. Må se på muligheten om større bad. Tv på rommene da folk ønsker å trekke seg tilbake etter endt arbeidsdag.

F-5355 Avd. 103 – Ringsaker

Forslag til Nytt punkt §6.4.4 i VO-delen av Industriooverenskomsten

Diett under reise utenfor bedriften. Ved reise utenfor bedriften hvor dietttilstås, skal Statens reiseregulativ benyttes. Det er også adgang til å treffe avtale om et fast beløp.

F-5356 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland

Tariff:

Det er store forskjellar i lønn, minstelønn for elektrikar med fagbrev er 234,14 kr/t mens arbeidar innanfor industrien har 197,01 kr/t. Fellesforbundet må fortsette jobben med auke av minstelønnsatsar i overeinskomstane.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 5, 6, 7, 9, 25, 28, 57, 58 (2), 103 og 118.

Forslagene omhandler diettsatser, utenbystillegg, overtidsbetaling, økning av minstesatser, brakkeforhold og sammenslåing av Industriooverenskomsten til en overenskomst (ikke fellesdel og tre overenskomstdeler).

Representantskapets vurdering:

Alle forslagene fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at de vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

I-5357 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.7.2 VTA-overenskomsten

F-5358 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

VTA-bedrifter

Som et minimum bør satsene som det jobbes etter i VTA-bedrifter, indeksreguleres hvert år, uten at det vil få konsekvenser for andre trygdeytelser.

Begrunnelse:

De som jobber ved VTA-bedrifter gjør en kjempejobb, og mange slike bedrifter gjør det bra økonomisk. Som ellers innenfor Fellesforbundets områder, bør dette også komme de ansatte til gode.

F-5359 Avd. 012 – Fellesforbundet

Tillegg for fagbrev/kompetansebevis og studiepoeng for VTA ansatte.

Begrunnelse:

VTA ansatte bør få tillegg for fagbrev/kompetansebevis eller studiepoeng uavhengig av om det er relevant for jobben de gjør. Å ha oppnådd kvalifikasjoner bør uansett telle. Det er ulik praksis for ordinært ansatte kontra VTA ansatte når det kommer til kompetansetillegg.

F-5360 Avd. 012 – Fellesforbundet

Fleksitid til VTA ansatte

Ulik praksis for ordinært ansatte kontra VTA, der ordinære ansatte ofte har fleksitidsordning. Fleksitid til alle bidrar til samhold og opplevelse av at man er likestilt på arbeidsplassen.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 og 12 (2).

Forslagene omhandler økning (indeksregulering) av satser, fagbrev-/kompetansetillegg og innføring av fleksitid.

Representantskapets vurdering:

Alle forslagene fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at de vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

I-5361 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.7.3 FOB – Fellesoverenskomsten for byggfag

F-5362 Avd. 003 – Agder Fagforening

Lønnsforhandlinger: Fortsatt satsing på Akkord.

F-5363 Avd. 008 – Telemark

Reise- og gangtid

Der det må benyttes båt for å komme seg til jobb, skal timer registreres fra du går fra bil og over i båt.

F-5364 Avd. 008 – Telemark

Felles overenskomst for byggfag og byggeindustri

Det må jobbes for at overenskomsten for byggeindustrien må slås sammen med fellesoverenskomsten for byggfag. Dette vil være en styrke for industrien. Vi tror at det vil ha den samme effekten som når stillas ble en del av fellesoverenskomsten. Det bør òg vurderes om naturbruk skal bli en del av

fellesoverenskomsten for byggfag. Vi tror dette vil styrke fellesoverenskomsten og det vil sannsynligvis styrke de "svakeste" faggruppene.

F-5365 Avd. 044 – Sandnes & Omegn
Akkord
Fortsatt satsing på Akkord i byggebransjen.

F-5366 Avd. 730 – Fellesforbundet
Fortsatt satsing på Akkord.

F-5367 Avd. 747 – Unionen Fagforening
FOB - Størrelsen på skap i skiftebrakken

I FOB bilag 19B står det om skifterom, at det skal være minimum 60 cm plass til skifte per person. Denne teksten tolkes ulikt fra bedrift til bedrift. Vanligvis gis det et skap med 30 cm bredde, og lomp med tilsvarende plass. Når tilstrekkelig mange skifter samtidig vil dette ikke være tilstrekkelig. Det er også en utfordring med å få plass i ett skap til oppbevaring av ulike skift til ulikt vær.

Fellesforbundet skal:

- Reise forslag i tariffoppgjøret at det settes av to skap per person som et minimum i skiftebrakken

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 3, 8 (2), 44, 730 og 747.

Forslagene omhandler fortsatt satsing på akkordlønn, reise-/gangtid, brakkeforhold og sammenslåing av FOB og Overenskomsten for byggeindustrien.

Representantskapets vurdering:

Alle forslagene fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at de vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

I-5368 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.7.4 Havbruk

F-5369 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland
Tariff:
Ved vaktordning i havbruk, vil vi fremme en bedre løsning på overnatting på anlegg.

- lite informasjon i havoverenskomsten
- fremme en bedre lov og få inn en minste sats på kompensasjon, men kan være lokaleforhandlinger om at den ikke kan bli lavere, men høyere

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 118.

Forslaget omhandler vaktordning og overnatting på anlegget.

Representantskapets vurdering:

Forslaget fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at det vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

I-5370 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslaget oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.7.5 Riksavtalen

F-5371 Avd. 025 – Fellesforbundet

Ei lønn å leve av.

De organiserte innenfor hotell og restaurant har siden 2017 vært lønnstapere. Det sentrale oppgjøret skal opprettholde kjøpekraften til de som jobber på gulvet.

F-5372 Avd. 039 – Industri & Service Telemark

Sanksjonsrett ved lokale forhandlinger på Riksavtalen

Forslag:

Tillitsvalgte må få sanksjonsmuligheter ved lokale forhandlinger på riksavtalen.

Begrunnelse:

Det har vist seg vanskelig å få noe ut av de lokale forhandlingene på Riksavtalen og derfor må man få sanksjonsmuligheter som f.eks gå sakte aksjon "dagsing".

F-5373 Avd. 250 – Hotell, Restaurant og Reiseliv

Forby alenearbeid

Begrunnelse:

Alenearbeid gir dårlig arbeidsmiljø og gjør det enklere å bli utsatt for vold, trakassering og trusler på arbeidsplassen. Det være seg i møte med gjester, kunder og publikum.

For 12 år siden ble det tatt inn en ny bestemmelse om alenearbeid i § 4 – 1 punkt 3) i arbeidsmiljøloven. Bestemmelsen starter slik: «Det skal vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes, slik at lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø ivaretas.» Problemet er jo at det ikke fungerer slik i det virkelige arbeidslivet. Et tiltak som var resultat av lov-endringen, var montering av kameraer.

Overvåkingskameraer er våre nye kollegaer.
Lite er gjort for å bedre det psykososiale aspektet av alenearbeidet.
Lite er gjort for å ha flere folk på jobb samtidig.
Tiden er overmoden til å fullføre jobben som ble påbegynt i 2009/2010.
Alle skal føle seg trygge på sin arbeidsplass.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 25, 39 og 250.

Forslagene omhandler krav om økte lønninger i bransjen, behov for lokal sanksjonsmulighet og forbud mot alenearbeid.

Representantskapets vurdering:

I forslaget fra avd. 250 om å forby alenearbeid viser forslagsstiller til Arbeidsmiljøloven § 4-1,3 om alenearbeid. Bestemmelsen sier ikke noe om type arbeidsoppgaver eller type virksomhet, men stiller krav til risikovurdering og risikoreduserende tiltak forbundet med alenearbeid. Tariffavtaler kan ut over dette sette egne krav som omhandler alenearbeid i bestemte bransjer. Om dette skal tas opp som et krav for Riksavtalen bør i så tilfelle vurderes i forbindelse med øvrige tariffkrav som behandles til det kommende tariffoppgjøret i 2024.

De øvrige forslagene fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at de vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

I-5374 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag fra avd. 250 vedrørende alenearbeid oversendes det nye forbundsstyret til oppfølging.

De øvrige forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.7.6 Buss

F-5375 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Delt skift

Rekrutering i bussbransjen er blitt ei stor utfordring og då spesielt ute i distriktet. Delt skift med oppmøtet tidleg på dag og avslutning langt på kveld med lange opphold mitt på dagen utan betaling er desverre vanleg. Vi ber derfor landsmøte fatte vedtak om at Fellesforbundet i landsmøteperioden arbeider for at bussjåførane får betalt for det som i køyre og kviletids forskriften vert kall utstrekking på heile arbeidsdagen på dager med deltskift.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 36.

Forslaget omhandler krav om bedre betaling for delt skift.

Representantskapets vurdering:

Forslaget fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at det vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

I-5376 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.7.7 Andre overenskomstkrav

F-5377 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

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

Begrunnelse:

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

F-5378 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Offshore-bilaget bør bli egen overenskomst

Begrunnelse:

Det må lages en egen overenskomst for Offshorearbeidere. Dette fordi, dette arbeidet skiller seg så stort i fra hvordan resten av industriens lønns- og arbeidsvilkår, at det fortjener en egen avtale. Samtidig trenger den

landbaserte industrien en avtale som i større grad har fokus på den virkeligheten som råder innenfor denne bransjen. Ved å gjøre dette skillet, vil det styrke begge områdene.

F-5379 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Alle overenskomster må inneholde bilaget om trekkavtale slik som i eksempelvis industriooverenskomsten (frontfaget).

Begrunnelse:

Eksempelvis Riksavtalen og AIB mangler dette bilaget.

F-5380 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

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

Begrunnelse:

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

F-5381 Avd. 003 – Agder Fagforening

Tariffavtaler: Alle overenskomster må ha bilaget om trekkavtale slik som i eksempelvis industriooverenskomsten (frontfaget).

Begrunnelse:

Eksempelvis Riksavtalen og AiB mangler dette bilaget.

F-5382 Avd. 008 – Telemark

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

Begrunnelse:

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

F-5383 Avd. 008 – Telemark

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

Begrunnelse:

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

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

Dette må vi kreve at arbeidsgiver betaler da dette utstyret koster mye i innkjøp.

Vi har ikke tidligere hørt om at kontoransatte holder data og programvare selv.

F-5384 Avd. 009 – Østre Agder

Det må innføres ordninger som gjør det mer økonomisk attraktivt å være lærlinger gjennom blant annet betydelig høyere lærlingelønn.

Begrunnelse:

Vi trenger flere fagarbeidere i framtida og det eksistensgrunnlaget til lærlingene må bedres.

F-5385 Avd. 009 – Østre Agder

Alle overenskomster må inneholde bilaget om trekkavtale slik som i eksempelvis industrioverenskomsten (frontfaget).

Begrunnelse:

Eksempelvis Riksavtalen og AiB mangler dette bilaget.

F-5386 Avd. 025 – Fellesforbundet

Offshorebilaget til Industrioverenskomsten skilles ut som egen overenskomst

Vilkårene i offshorebilaget når det kommer til ulempe tillegg, regulering av arbeidstid og forsikring er så langt under tariffstandarden på norsk sokkel at det ligner en farse.

Gjennom en endeløs rekke hovedoppgjør har forhandlingsledelse etter forhandlingsledelse gjort lite eller ingenting for å bøte på problemet, men latt det skure og gå - på akkord med styrken og troverdigheten. Like ofte har nemlig Norsk Industri forstått at de ikke behøver å inngå i reelle forhandlinger eller kompromisser.

Krav fra oljemiljøet om å melde plassfratredelse kun i olja for å posisjonere oss riktig i forhandlingene, har blitt systematisk ignorert av den samme forhandlingsledelsen. Dermed blir et flertall på overenskomsten - helt ufrivillig - satt opp mot mindretallet på bilaget, med den konsekvens at mindretallet aldri får kjempet for sine vilkår.

Dette innebærer at de samme medlemmene blir fratatt en grunnleggende rettighet; nemlig reell forhandlingsrett og innflytelse på egne arbeidsvilkår. Det kan ikke fortsette. Selve frontfaget vil på sikt ikke tåle en slik verkebyll.

Løsningen må være å skille offshorebilaget ut som egen overenskomst.

F-5387 Avd. 058 – Fellesforbundet

Alle overenskomster må ha bilaget om trekkavtale slik som i eksempelvis industriooverenskomsten (frontfaget).

Begrunnelse:

Eksempelvis Riksavtalen og AiB mangler dette bilaget.

F-5388 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Lærlingelønn og overtid

Hjelpearbeiderlønn til alle lærlinger ved overtid.

Begrunnelse:

I dag står det ikke tydelig, utenom i overenkomster, at lærlingen skal ha hjelpearbeiderlønn når h*n jobber overtid. All tid utenom ordinær arbeidsdag er 100% verdiskaping fra lærling. De skal lønnes deretter også. På tide å utvide dette til ikke bare organiserte lærlinger, men til ALLE lærlinger.

F-5389 Avd. 185 – Flyarbeidernes Forening

Lønns- og arbeidsvilkår i bedrifter med fag- og yrkegrupper tilhørende i forskjellige tariffområder.

Fellesforbundet skal sørge for at det innenfor en og samme bedrift kan gjelde to eller flere overenskomster eller vilkårsrammer slik at det kan etableres lønnsbetingelser som er tilpasset arbeidets art sin overenskomstmessige tilknytning, uavhengig av bedriftens (hoved)tariffavtalebundethet.

I tillegg til tariffavtalen bedriften er bundet av, må det kunne praktiseres vilkårsrammer tilpasset lønns- og arbeidsvilkårsbestemmelsene arbeidets art normalt er avlønnet etter.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (4), 3, 8 (2), 9 (2), 25, 58, 108 og 185.

Forslagene omhandler følgende temaer:

- Skille ut offshore-bilaget, og lage egen overenskomst for offshorearbeidere.
- Kompensasjon for bruk av eget elektronisk/digitalt utstyr, f.eks. ved timeregistrering.
- Sørge for at bilaget om trekkavtale kommer inn i de overenskomster som i dag ikke har dette.
- 100% overtid mellom ordinær arbeidstids slutt på fredag og frem til ordinær arbeidstids begynnelse på mandag.
- Høyere lærlingelønn og bedre overtidsgrunnlag til alle lærlinger (også de som ikke har tariffavtale).
- Krav om at to eller flere overenskomster eller vilkårsrammer kan etableres i bedrifter med fag- og yrkesgrupper tilhørende forskjellige tariffområder.

Representantskapets vurdering:

Forslagene om å skille offshore-bilaget ut, og gjøre dette om til en egen overenskomst for offshorearbeidere, vil kunne medføre en betydelig svekkelse av Industriooverenskomsten. Dette vil igjen gjøre det vanskeligere å forsvare Industriooverenskomsten og frontfaget som den mal som skal legge rammen for de sentrale tariffoppgjørene. Representantskapet viser i tillegg til at offshore-bilaget også omfatter mange arbeidstakere som har mye av sitt arbeid på land.

De arbeidstakere som skal omfattes av en eventuelt ny overenskomst for offshorearbeidere vil og kunne få en betydelig svakere overenskomst enn den de er omfattet av i dag, hvor de blant annet kan miste lokale sanksjonsmuligheter ved lokale lønnsforhandlinger. Det vises videre til at offshorebilaget ved siste tariffoppgjør i 2022 fikk betydelige forbedringer i form av bedre forutsigbarhet rundt fritid i hjemmet etter endt arbeidsperiode, samt tydeliggjøring av retten til betaling ved avbrudd i oppholdsperiode og for arbeid ut over normal oppholdsperiode. Forslaget tiltres derfor ikke.

Industrimodellen tilsier at det etableres en «arbeideroverenskomst» - en tariffavtale – på den enkelte bedriften. Selv om det finnes godt begrunnede unntak, mener representantskapet at dette fortsatt skal være hovedmodellen for overenskomsten, jf. prinsippprogrammet 'alle bør være dekket av samme overenskomst'. Imidlertid kan organisasjonsretten på den enkelte bedriften fordeles på flere av forbundets avdelinger. Spørsmål knyttet til ulike lønns- og arbeidsvilkår (vilkårsrammer) må løses gjennom at det framforhandles lokale avtaler som ivaretar dette.

Alle de øvrige forslagene fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at de vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

I-5390 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene fra avd. 2 og 25 om å skille ut offshorebilaget, og lage egen overenskomst for offshorearbeidere, tiltres ikke.

Forslaget fra avd. 185 vedrørende to eller flere overenskomster eller vilkårsrammer på samme bedrift følges opp av forbundsledelsens daglige arbeid.

De øvrige forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.8 Pensjon

9.8.1 Det offentlige pensjonssystemet

F-5391 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Pensjon - Folketrygden må reformeres; denne gangen til vår fordel

Begrunnelse:

Pensjonsreformen ble banket gjennom i flere etapper i forkant av Stortingsvalg mellom 2001 og 2010. Den er usosialt innrettet, slik at forbundets medlemmer kommer tapende ut. Reformen omgjorde grovt sett pensjon fra å være en aldersforsikring til å bli en individuell sparekonto. Nøytralt uttak og alle-årsregel sørger for det.

På den ene siden er det ikke noe tak på maksimal årlig utbetaling for friske og lenggearbeidende, som dermed kan overstige tidligere lønn. Det påfører systemet unødvendige kostnader. På den andre siden kjemper mange, med høy yrkesslitasje på grensen til uføretrygd, mot de økonomiske konsekvensene av tidligere avgang.

Økningen i levealder er ujevnt fordelt mellom sosiale lag og yrkesgrupper, men alle avkortes likevel etter generell levealdersutvikling for kullet. I praksis betyr det - satt på spissen - at malere og kokker straffes fordi leger og advokater lever lengre.

Reformen straffer også dem som har «tidlig» yrkesforløp - våre medlemmer - kontra de gruppene som har lengre studietid og høyere levealder (akademikere).

Fellesforbundet må kreve en ny folketrygdpensjon i tråd med vanlige arbeidsfolks - våre medlemmers - interesser. Den må bygge på prinsippet om aldersforsikring, og kan ikke bare være en individuell sparekonto. Den må ta høyde for at uføre faktisk ikke kan jobbe lengre (de kan ikke jobbe), den må ha en verdig ordning for slitere i krevende yrker, og den må også ha et tak på utbetaling på f.eks. 70% av sluttlønn.

F-5392 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening

Pensjon

Vi trenger en pensjonsreform som sikrer lik og livsvarig pensjon for alle, som det går an å leve av. Dagens ungdom ser på en mørk fremtid hvor de må spare selv for å ha en pensjon som går an å leve av.

F-5393 Avd. 016 – Midtnorsk Transportarbeiderforening

Pensjonsreformen

Pensjonsreformen ble innført i 2011, det nye regimet innebar blant annet en radikal omlegging av folketrygden. Denne omleggingen rammer arbeidere i tunge yrker, som ofte ikke klarer å stå til pensjonsalder, særlig hardt. Samtidig erstattes minstepensjon gradvis av garantipensjonen. Det betyr at laveste pensjonsytelse vil gå ned med over 20 000 kr i året. For hvert år som går blir pensjonene lavere og ikke til å leve med for dagens ungdom.

I 2025 er det beregnet at det første årskullet blir full ut rammet av pensjonsreformen. Pensjonene blir lavere for hvert år, og i framtida vil en stor befolkningsandel få garantipensjon som er under EUs fattigdomsgrense. I juni 2022 leverte det regjeringsoppnevnte pensjonsutvalget sin evaluering av pensjonsreformen. De foreslo å øke pensjonsalderen, delvis skjerme de uføre fra levealdersjusteringen, og heve minstepensjonen.

Avtalefestet pensjon. I det samordna oppgjøret i privat sektor i 2018 ble partene enige om at dagens AFP-ordning skulle forbedres. Myndighetene og arbeidsskjøperne fikk gjennomslag for at ordningen ikke skal koste mer og LO krevde at full AFP skal beholdes på samme nivå som i dag. I forslaget vil flere få AFP, men på et lavere nivå enn i dag. Det vil være umulig å oppnå full AFP på dagens nivå fordi man må ha mer enn 40 år i en tariffbundet bedrift før året man fyller 62. Det eneste kvalifikasjonskravet for å få beholde AFP-opptjeningen, er at man ikke blir ufør.

Særaldersgrenser. I 2021 fjerna Solbergregjeringa plikten til å fratru ved oppnådd særaldersgrense. Regjeringa fjerna i praksis tidlig-pensjonsordningen, et avtalebrudd etter avtale om ny offentlig tjenstepensjon i 2018. Det skal ikke være den enkelte arbeider som jobber i et samfunnskritisk yrke som må ta et individuelt økonomisk valg mellom en anstendig pensjon, sin egen og andres helse. Det er plikten til å fratru - ikke muligheten til å slutte, som beskytter samfunnets-, den enkelte og kollegaers sikkerhet og helse.

Fellesforbundet krever at

- Stortinget styrker ytelsene i folketrygden og fjerner levealdersjusteringen av pensjonene
- Garantipensjonen økes til å bli lik minstepensjon og begge heves til minimum EUs fattigdomsgrense
- Uføre skjerms fra levealdersjusteringen
- Dagens pensjonsalder beholdes
- Foreslått ny AFP avvises dersom opptjeningstid ikke senkes til maks 20 år og uføre omfattes av ordningen
- Gjeninnfører plikten til å fratru ved oppnådd særaldersgrense som og sikrer en pensjon på nivå med yrkesaktive som står til pensjonsalder
- Lovfestet innbetaling til OTP blir innbetalt til den enkeltes konto i Folketrygden
- LO-kongressenes vedtak om at alle skal ha to tredeler pensjon av lønn innfris
- Flykninger og innvandrere som ikke får full pensjonsopptjening må kompenseres slik at de får pensjon tilsvarende vanlig nivå

F-5394 Avd. 022 – Viken

Pensjon

Vi trenger en pensjonsreform som sikrer lik og livsvarig pensjon for alle, som det går an å leve av. Dagens ungdom ser på en mørk fremtid hvor de må spare selv for å ha en pensjon som går an å leve av. OTP må reknes av all skattbar inntekt.

F-5395 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Pensjon – Folketrygden

Dagens pensjonssystem må avvikles og erstattes med et nytt og solidarisk pensjonssystem etter folketrygdens formål.

Pensjonsreformen ble banket gjennom i flere etapper i forkant av Stortingsvalg mellom 2001 og 2010. Den er usosialt innretta slik at forbundets medlemmer kommer tapende ut. Reformen omgjorde grovt sett pensjon fra å være en aldersforsikring til å bli en nøytral individuell sparekonto. Nøytralt uttak og alleårsregel sørger for det.

På den ene siden er det ikke noe tak på maksimal årlig utbetaling for friske og lengearbeidende, som kan overstige tidligere lønn. Det påfører systemet unødvendige kostnader. På den andre siden kjemper mange, med høy yrkesslitasje på grensen til uføretrygd, mot de økonomiske konsekvensene av tidligere avgang.

Økningen i levealder er ujevnt fordelt mellom sosiale lag og yrkesgrupper, men alle avkortes likevel etter generell levealdersutvikling for kullet. I praksis betyr det - satt på spissen - at malere og kokker straffes fordi leger og advokater lever lengre.

Reformen straffer også dem som har "tidlig" yrkesforløp - våre medlemmer - kontra de gruppene som har lengre studietid og høyere levealder (akademikere).

Fellesforbundet må kreve en ny folketrygdpensjon i tråd med vanlige arbeidsfolks - våre medlemmers - interesser. Den må bygge på prinsippet om aldersforsikring, og kan ikke bare være en individuell sparekonto. Den må ta høyde for at utføre faktisk ikke kan jobbe lengre (de kan ikke jobbe), den må ha en verdig ordning for slitere i krevende yrker, og den må også ha et tak på utbetaling på f.eks. 70 % av sluttlønn.

F-5396 Avd. 025 – Fellesforbundet

Pensjon - Folketrygda må reformeres; denne gangen til vår fordel

Pensjonsreformen ble banket gjennom i flere etapper i forkant av Stortingsvalg mellom 2001 og 2010. Den er usosialt innretta slik at forbundets medlemmer kommer tapende ut. Reformen omgjorde grovt sett pensjon fra å være en aldersforsikring til å bli en individuell sparekonto. Nøytralt uttak og alleårsregel sørger for det.

På den ene siden er det ikke noe tak på maksimal årlig utbetaling for friske og lengearbeidende, som dermed kan overstige tidligere lønn. Det påfører systemet unødvendige kostnader. På den andre siden kjemper mange, med høy yrkesslitasje på grensen til uføretrygd, mot de økonomiske konsekvensene av tidligere avgang.

Økningen i levealder er ujevnt fordelt mellom sosiale lag og yrkesgrupper, men alle avkortes likevel etter generell levealdersutvikling for kullet. I praksis betyr

det - satt på spissen - at malere og kokker straffes fordi leger og advokater lever lengre.

Reformen straffer også dem som har "tidlig" yrkesforløp - våre medlemmer - kontra de gruppene som har lengre studietid og høyere levealder (akademikere).

Fellesforbundet må kreve en ny folketrygdpensjon i tråd med vanlige arbeidsfolks - våre medlemmers - interesser. Den må bygge på prinsippet om alderdomsforsikring, og kan ikke bare være en individuell sparekonto. Den må ta høyde for at uføre faktisk ikke kan jobbe lengre (de kan ikke jobbe), den må ha en verdig ordning for slitere i krevende yrker, og den må også ha et tak på utbetaling på f.eks. 70% av sluttlønn.

F-5397 Avd. 036 – Sogn og Fjordane Transportarbeiderforening

Pensjon

Vi trenger en pensjonsreform som sikrer lik og livsvarig pensjon for alle, som det går an å leve av. Dagens ungdom ser på en mørk fremtid hvor de må spare selv for å ha en pensjon som går an å leve av. OTP må reknes av all skattbar inntekt.

F-5398 Avd. 037 – Transport

Pensjon:

Fellesforbundet skal jobbe for en pensjonsreform som sikrer lik og livsvarig pensjon for alle, som det går an å leve av.

Begrunnelse:

Dagens ungdom ser på en mørk fremtid hvor de må spare selv for å ha en pensjon som går an å leve av. OTP må beregnes av all skattbar inntekt.

F-5399 Avd. 043 – Øvre Buskerud fagforening

Trygd og pensjon

Pensjon, uføretrygd og grunnbeløp i folketrygden må oppreguleres betydelig. Avkortning i uføretrygd ved arbeidsinntekt må fjernes.

F-5400 Avd. 044 – Sandnes & Omegn

Pensjon

Fellesforbundet må kreve at det blir en trygg og god pensjon for alle, finansiert av det offentlige. Samme trygghet og nivå må også gjelde for uføretrygdede.

Dette gjøres ved at folketrygdens pensjonsordninger styrkes og at OTP ordningen forbedres, minsteinnbetalingen er for lav. Det må også være slik at innbetaling til AFP pensjon faktisk kommer den enkelte til del.

F-5401 Avd. 057 – Nord Rogaland

Pensjon

Landsmøtet bør vedta en egen pensjonspolitisk uttalelse.

Pensjon er en av de største skaperne av ulikheter og forskjeller mellom ulike yrkesgrupper.

Uttalelsen må adressere problemene med levealdersjusteringen, alleårsregelen og en utrolig skjevfordeling i opptjening om man tar ut pensjon tidligere. Alle år i arbeidslivet bør telle likt.

Vi har erfart en del konsekvenser av pensjonsreformen som slår dårlig ut for slitere, kvinner, lavtlønnede og de med kortere utdanning. Dette må vi gjøre noe med. Pensjonssystemet må også ta høyde for de store forskjellene i levealder for forskjellige yrkesgrupper.

OTP bidrar også til forskjeller, da det er store forskjeller på hva bedriftene betaler inn. Kanskje burde pensjonene tas av børs og forvaltes av folketrygdfondet. Da ville man fått langt mer igjen for en ekstra innbetaling på 2%.

F-5402 Avd. 091 – Jæren

Satsen for minstepensjonistene må økes opp til et 'reelt' nivå etter dagens priser på varer og tjenester.

F-5403 Avd. 091 – Jæren

Pensjonen skal økes til lovens intensjon om 2/ 3 deler av lønn i pensjon

F-5404 Avd. 091 – Jæren

Beholde dagens pensjonsalder.

F-5405 Avd. 103 – Ringsaker

Pensjon

Folketrygda må reformeres; denne gangen til vår fordel Pensjonsreformen ble banket gjennom i flere etapper i forkant av Stortingsvalg mellom 2001 og 2010. Den er usosialt innretta slik at forbundets medlemmer kommer tapende ut. Reformen omgjorde grovt sett pensjon fra å være en alderdomsforsikring til å bli en nøytral individuell sparekonto. Nøytralt uttak og alleårsregel sørger for det. På den ene siden er det ikke noe tak på maksimal årlig utbetaling for friske og lenggearbeidende, som kan overstige tidligere lønn. Det påfører systemet unødvendige kostnader. På den andre siden kjemper mange, med høy yrkesslitasje på grensen til uføretrygd, mot de økonomiske konsekvensene av tidligere avgang. Økningen i levealder er ujevnt fordelt mellom sosiale lag og yrkesgrupper, men alle avkortes likevel etter generell levealderutvikling for kullet. I praksis betyr det - satt på spissen - at malere og kokker straffes fordi leger og advokater lever lengre. Reformen straffer også dem som har "tidlig" yrkesforløp - våre medlemmer - kontra de gruppene som har lengre studietid og høyere levealder (akademikere).

Fellesforbundet må kreve en ny folketrygdpensjon i tråd med vanlige arbeidsfolks - våre medlemmers - interesser. Den må bygge på prinsippet om alderdomsforsikring, og kan ikke bare være en individuell sparekonto. Den må ta høyde for at uføre faktisk ikke kan jobbe lengre (de kan ikke jobbe), den må ha en verdig ordning for slitere i krevende yrker, og den må også ha et tak på utbetaling på f.eks. 70% av sluttlønn.

F-5406 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Pensjonssystemet

Fellesforbundet krever at dagens pensjonssystem avvikles og erstattes med et nytt og solidarisk pensjonssystem etter folketrygdens formål. Begrunnelse: Pensjonsreformen ble innført fra 1. januar 2011. 12 år senere ser vi de

usosiale og urettferdige konsekvensene av reformen. Forslag til Fellesforbundets landsmøte 2023 2/2 Målet med pensjonsreformen var at folk skulle stå lengre i jobb og kutte i folketrygdens utgifter til pensjoner. Årsaken var myten om at siden vi lever lengre må vi jobbe lengre. Men må vi egentlig jobbe lengre. Som det står i debattheftet har levealderen i Norge økt i over 200 år, til tross for dette har vi redusert pensjonsalderen, fått lengre ferie, kortere arbeidsdag og flere permisjonsrettigheter gjennom hele forrige århundre. Mange av disse velferdsreformene trådte i kraft lenge før vi fan olja. Pensjonsalder og utbetalt pensjon må ses i sammenheng med produktivitetsveksten i Norge, og derfor er det ingen grunn til at pensjonsalderen skal settes opp, og at pensjonene våre skal settes ned.

Med pensjonsreformen levealdersjusteres pensjonene våre. Det vil si at pensjonene for hvert år blir lavere og lavere. Dette begrunnes med at den gjennomsnittlige nordmann lever lengre. Men den tar ikke hensyn til at akademikerne og lederne lever flere år og har større sannsynlighet for å kunne stå lengre i arbeid enn håndverkene og industriarbeideren. I tillegg så kan det stilles spørsmål om det skal være et samfunnsmessig mål å skulle tvinges folk økonomisk til å jobbe til man stuper. Arbeidsfolk med fysisk og psykisk tunge yrker er de som ikke klarer å holde ut helt til pensjonsalder, de er taperne i dette systemet, det er medlemmene til Fellesforbundet. Ikke er vi bare lønnstapere, vi blir også pensjonstapere. Derfor må Fellesforbundet gå inn for å avvikle hele pensjonssystemet til fordel for et nytt og solidarisk pensjonssystem som sikrer alle økonomisk trygghet.

Folketrygdens formål har vært at man skal yte etter evne og få etter behov. Når vi blir gamle og sliten så trenger vi systemet. Etter et langt yrkesliv der vi, gjennom skattesystemet, har bidratt inn i felleskassa er det felleskapets tur å ta vare på oss når vi blir gamle. Arbeidsfolk bidrar med skatt og verdiskapning. Det bør være en selvfølge at arbeidsfolk skal ta del i velstandsutviklingen, og at det ikke bare er noen få på toppen som stikker av med gevinsten. Det må jo være målet med samfunnsutviklingen.

F-5407 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Det er store forskjeller på levealder på de forskjellige yrkesgrupper i Norge. Operatørene, eller sliterne, må ikke bli straffet med høyt delingstall når realiteten er at de lever i snitt 4,5 år kortere enn ledere og ansatte med høy utdanning.

Delingstallet må reduseres på tunge manuelle yrker (som f.eks renhold, transport, industri, kokk, servitør m.fl). Slitertillegget må samtidig økes. Dette er for de sliterne som må gå av tidlig og dermed får redusert pensjon.

Det må heller ikke vurderes å øke alderen for tidligpensjon på 62 år for disse gruppene.

F-5408 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Pensjonen skal økes til 2/3 deler av lønn i pensjon.

F-5409 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Beregningsgrunnlaget for grunnpensjon skal være av de 20 besteårene av yrkeslivet.

F-5410 Avd. 176 – Dalane Fagforening

Satsen for minstepensjonistene og uføretrygd må justeres i henhold til lønns og prisstiging.

F-5411 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening

Pensjonssystemet

Fellesforbundet krever at dagens pensjonssystem avvikles og erstattes med et nytt og solidarisk pensjonssystem etter folketrygdens formål. Begrunnelse: Pensjonsreformen ble innført fra 1. januar 2011. 12 år senere ser vi de usosiale og urettferdige konsekvensene av reformen. Forslag til Fellesforbundets landsmøte 2023 2/2 Målet med pensjonsreformen var at folk skulle stå lengre i jobb og kutte i folketrygdens utgifter til pensjoner. Årsaken var myten om at siden vi lever lengre må vi jobbe lengre. Men må vi egentlig jobbe lengre. Som det står i debattheftet har levealderen i Norge økt i over 200 år, til tross for dette har vi redusert pensjonsalderen, fått lengre ferie, kortere arbeidsdag og flere permisjonsrettigheter gjennom hele forrige århundre. Mange av disse velferdsreformene trådte i kraft lenge før vi fan olja. Pensjonsalder og utbetalt pensjon må ses i sammenheng med produktivitetsveksten i Norge, og derfor er det ingen grunn til at pensjonsalderen skal settes opp, og at pensjonene våre skal settes ned. Med pensjonsreformen levealdersjusteres pensjonene våre. Det vil si at pensjonene for hvert år blir lavere og lavere. Dette begrunnes med at den gjennomsnittlige nordmann lever lengre. Men den tar ikke hensyn til at akademikerne og lederne lever flere år og har større sannsynlighet for å kunne stå lengre i arbeid enn håndverkene og industriarbeideren. I tillegg så kan det stilles spørsmål om det skal være et samfunnsmessig mål å skulle tvinges folk økonomisk til å jobbe til man stuper. Arbeidsfolk med fysisk og psykisk tunge yrker er de som ikke klarer å holde ut helt til pensjonsalder, de er taperne i dette systemet, det er medlemmene til Fellesforbundet. Ikke er vi bare lønnstapere, vi blir også pensjonstaperne. Derfor må Fellesforbundet gå inn for å avvikle hele pensjonssystemet til fordel for et nytt og solidarisk pensjonssystem som sikrer alle økonomisk trygghet. Folketrygdens formål har vært at man skal yte etter evne og få etter behov. Når vi blir gamle og sliten så trenger vi systemet. Etter et langt yrkesliv der vi, gjennom skattesystemet, har bidratt inn i felleskassa er det felleskapets tur å ta vare på oss når vi blir gamle. Arbeidsfolk bidrar med skatt og verdiskapning. Det bør være en selvfølge at arbeidsfolk skal ta del i velstandsutviklingen, og at det ikke bare er noen få på toppen som stikker av med gevinsten. Det må jo være målet med samfunnsutviklingen.

F-5412 Avd. 670 – Fellesforbundet

Pensjonsalder i fysisk krevende stillinger

Forslag: Fjerne levealdersjusteringen i pensjonssystemer.

Begrunnelse:

Medlemmer beskriver en krevende situasjon hvor en er nødt til å jobbe lenge

for å kunne ha en pensjon man kan leve av. AFP ordningen gir mulighet til å pensjonere seg ved fylte 62 år, dog mange som blir tvunget til å jobbe minst til 65 år for å kunne ha en stabil økonomi. Prisøkningen i samfunnet gjør heller ikke situasjonen enklere, og våre medlemmer i fysisk tunge yrker er tvunget til å presse seg selv, og jobbe så lenge som mulig.

F-5413 Avd. 765 – Trondheim

Pensjonssystemet

Fellesforbundet krever at dagens pensjonssystem avvikles og erstattes med et nytt og solidarisk pensjonssystem etter folketrygdens formål. Begrunnelse: Pensjonsreformen ble innført fra 1. januar 2011. 12 år senere ser vi de usosiale og urettferdige konsekvensene av reformen. Forslag til Fellesforbundets landsmøte 2023 2/2 Målet med pensjonsreformen var at folk skulle stå lengre i jobb og kutte i folketrygdens utgifter til pensjoner. Årsaken var myten om at siden vi lever lengre må vi jobbe lengre. Men må vi egentlig jobbe lengre. Som det står i debattheftet har levealderen i Norge økt i over 200 år, til tross for dette har vi redusert pensjonsalderen, fått lengre ferie, kortere arbeidsdag og flere permisjonsrettigheter gjennom hele forrige århundre. Mange av disse velferdsreformene trådte i kraft lenge før vi fan olja. Pensjonsalder og utbetalt pensjon må ses i sammenheng med produktivitetsveksten i Norge, og derfor er det ingen grunn til at pensjonsalderen skal settes opp, og at pensjonene våre skal settes ned. Med pensjonsreformen levealder justeres pensjonene våre. Det vil si at pensjonene for hvert år blir lavere og lavere. Dette begrunnes med at den gjennomsnittlige nordmann lever lengre. Men den tar ikke hensyn til at akademikerne og lederne lever flere år og har større sannsynlighet for å kunne stå lengre i arbeid enn håndverkene og industriarbeideren. I tillegg så kan det stilles spørsmål om det skal være et samfunnsmessig mål å skulle tvinges folk økonomisk til å jobbe til man stuper. Arbeidsfolk med fysisk og psykisk tunge yrker er de som ikke klarer å holde ut helt til pensjonsalder, de er taperne i dette systemet, det er medlemmene til Fellesforbundet. Ikke er vi bare lønnstapere, vi blir også pensjons taperne. Derfor må Fellesforbundet gå inn for å avvikle hele pensjonssystemet til fordel for et nytt og solidarisk pensjonssystem som sikrer alle økonomisk trygghet. Folketrygdens formål har vært at man skal yte etter evne og få etter behov. Når vi blir gamle og sliten så trenger vi systemet. Etter et langt yrkesliv der vi, gjennom skattesystemet, har bidratt inn i felleskassa er det felleskapets tur å ta vare på oss når vi blir gamle. Arbeidsfolk bidrar med skatt og verdiskapning. Det bør være en selvfølge at arbeidsfolk skal ta del i velstandsutviklingen, og at det ikke bare er noen få på toppen som stikker av med gevinsten. Det må jo være målet med samfunnsutviklingen.

F-5414 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Pensjonssystemet

Fellesforbundet krever at dagens pensjonssystem avvikles og erstattes med et nytt og solidarisk pensjonssystem etter folketrygdens formål. Begrunnelse: Pensjonsreformen ble innført fra 1. januar 2011. 12 år senere ser vi de usosiale og urettferdige konsekvensene av reformen. Forslag til Fellesforbundets landsmøte 2023 2/2 Målet med pensjonsreformen var at folk skulle stå lengre i jobb og kutte i folketrygdens utgifter til pensjoner. Årsaken var myten om at siden vi lever lengre må vi jobbe lengre. Men må vi egentlig jobbe lengre. Som det står i debattheftet har levealderen i Norge økt i

over 200 år, til tross for dette har vi redusert pensjonsalderen, fått lengre ferie, kortere arbeidsdag og flere permisjonsrettigheter gjennom hele forrige århundre. Mange av disse velferdsreformene trådte i kraft lenge før vi fan olja. Pensjonsalder og utbetalt pensjon må ses i sammenheng med produktivitetsveksten i Norge, og derfor er det ingen grunn til at pensjonsalderen skal settes opp, og at pensjonene våre skal settes ned. Med pensjonsreformen levealdersjusteres pensjonene våre. Det vil si at pensjonene for hvert år blir lavere og lavere. Dette begrunnes med at den gjennomsnittlige nordmann lever lengre. Men den tar ikke hensyn til at akademikerne og lederne lever flere år og har større sannsynlighet for å kunne stå lengre i arbeid enn håndverkene og industriarbeideren. I tillegg så kan det stilles spørsmål om det skal være et samfunnsmessig mål å skulle tvinges folk økonomisk til å jobbe til man stuper. Arbeidsfolk med fysisk og psykisk tunge yrker er de som ikke klarer å holde ut helt til pensjonsalder, de er taperne i dette systemet, det er medlemmene til Fellesforbundet. Ikke er vi bare lønnstapere, vi blir også pensjonstaperne. Derfor må Fellesforbundet gå inn for å avvikle hele pensjonssystemet til fordel for et nytt og solidarisk pensjonssystem som sikrer alle økonomisk trygghet. Folketrygdens formål har vært at man skal yte etter evne og få etter behov. Når vi blir gamle og sliten så trenger vi systemet. Etter et langt yrkesliv der vi, gjennom skattesystemet, har bidratt inn i felleskassa er det felleskapets tur å ta vare på oss når vi blir gamle. Arbeidsfolk bidrar med skatt og verdiskapning. Det bør være en selvfølge at arbeidsfolk skal ta del i velstandsutviklingen, og at det ikke bare er noen få på toppen som stikker av med gevinsten. Det må jo være målet med samfunnsutviklingen.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 11, 16, 22, 23, 25, 36, 37, 43, 44, 57, 91 (3), 103, 108, 176 (4), 600, 670, 765 og 768.

Forslagene omhandler forslag til en ny pensjonsreform, og flere forslag til endringer i pensjonssystemet:

- Pensjonsreform
- Alderdomsforsikring
- Sliterordning
- Tak på 70% av sluttlønn
- Styrke ytelsene i folketrygden
- Øke garanti og minstepensjon til EU60
- Skjerme uføre for levealdersjustering
- Beholde dagens pensjonsalder
- 2/3 deler av lønn i pensjon
- Full pensjonsopptjening til flyktninger og innvandrere.
- Fjerne avkortning i uføretrygd ved arbeidsinntekt
- Pensjonspolitisk uttalelse
- Beregningsgrunnlag 20 beste år
- Fjerne levealdersjustering
- Bedre informasjon – obligatorisk kurs for eldre arbeidstakere.

Forslag under denne overskriften som omhandler tjenestepensjon og AFP behandles med likelydende forslag under overskriftene 9.8.2 Tjenestepensjon og 9.8.3 AFP.

Representantskapets vurdering:

Det norske pensjonssystemet i privat sektor består av 3 hovedpilarer; folketrygden, AFP, og tjenestepensjoner. Alderstrygden ble innført i Norge i 1936 som behovsprøvd ytelse fram til 1957. i 1973 ble pensjonsalderen senket til 67 år. I pensjonsreformen 2011 ble pensjonssystemet reformert gjennom et bredt politisk forlik. Alleårsopptjening, fleksibel pensjonsalder fra 62 år og levealdersjustering var store endringer i pensjonssystemet. Bakgrunnen for reformen, var økende levealder i befolkningen, og synkende andel yrkesaktive per pensjonist som skal finansiere pensjonsutgiftene. Hovedmålsetningene med pensjonsreformen var å styrke bærekraften i pensjonssystemet ved å begrense veksten i utgiftene til alderspensjon og styrke insentivene til arbeid for å bedre finansieringsgrunnlaget.

Reformer i pensjonssystemet tar lang tid før de virker, og skal virke lenge. Det er nå 20 års siden arbeidet med den siste store pensjons reformen startet opp.

Fellesforbundets landsmøte i 2003 satte følgende krav og mål for denne reformen:

«Reell økonomisk trygghet som pensjonist er helt sentralt i det norske velferdssamfunnet. Grunnlaget for det kan bare legges gjennom et godt og bærekraftig offentlig pensjonssystem.

Landsmøtet krever at følgende legges til grunn i det offentlige pensjonssystemet:

- *at alle skal være sikret en minstestandard uansett alder, kjønn, sivil status, yrkesdeltaking og lignende*
- *at det skal lønne seg å være i inntektsgivende arbeid*
- *at systemet skal være kjønns- og aldersnøytralt*
- *at hver enkelt arbeidstaker uansett sivilstand sees på som enkeltindivid i forhold til pensjon opptjent ut over minstestandarden*
- *at det for normale inntekter skal være en klarere sammenheng mellom inntekt som yrkesaktiv og alderspensjon enn i dagens system*
- *at høy inntekt i løpet av et kort yrkesaktivt liv ikke skal gi høyere pensjon enn om tilsvarende inntekt er opptjent som et resultat av et jevnt inntektsnivå i et langt yrkesaktive liv*
- *at avbrudd i yrkeslivet på grunn av fødsel, ledighet og etter- og videreutdanning skal gi opptjening av pensjon som om en hadde vært yrkesaktiv*
- *at pensjonsalderen gjøres fleksibel med adgang til å gå av ved fylte 62 år*
- *at pensjonene reguleres i takt med inntektsutviklingen i samfunnet for øvrig*
- *at de rettigheter som allerede er opptjent i dagens system sikres i overgangen til et nytt system*

- *at petroleumsfondet og folketrygdfondet må brukes til å fondere tilleggsytelsene i det offentlige pensjonssystemet og sikres gjennom forvaltning i offentlig regi*
- *at det lovfestes en rett til en tjenstepensjon utformet som en minsteordning, og at pensjonsrettighetene i arbeidsforhold skal være nedfelt i avtaler mellom arbeidslivets parter.»*

Et sentralt punkt i landsmøtets pensjonsuttalelse var innføring av tjenstepensjon for alle. Et annet viktig punkt var kravet om å erstatte den såkalte besteårsregelen i folketrygden med en alleårsregel, et tredje viktig punkt var at grunnlaget for pensjonsopptjening ved arbeidsledighet skulle endres fra ledighetstrygden til beregningsgrunnlaget for ledighetstrygden. De tre nevnte punktene var en del av pensjonsreformen i 2011.

I forhold til landsmøtets pensjonsuttalelse i 2003 er andre viktige prinsipper ikke imøtekommet. Spesielt gjelder dette regulering av de løpende pensjoner. Fellesforbundet uttrykte også stor uro knyttet til effekten av systemet for levealdersjustering som var et viktig element i pensjonsreformen. De medlemsgruppene Fellesforbundet har hatt en lavere forventet gjenstående levetid ved pensjonsalder enn mange andre grupper. Gjennomsnittsberegninger hvor den gjennomsnittlige forventede levetid legges til grunn, har derfor en fordelingsvirkning som ikke er akseptabel. Både gjennom en avkorting i pensjon ved tidlig uttak og lavere forventet gjenstående levetid enn andre pensjonister blir de grupper arbeidstakere Fellesforbundet representerer straffet dobbelt.

LOs flertall stilte seg imidlertid bak pensjonsreformen på kongressen i 2005. En forutsetning for denne støtten var at pensjonssystemet virket sosialt bærekraftig og sikret at alle har mulighet til en god og trygg pensjon.

Representantskapet mener fortsatt pensjonssystemet må sikre alle en inntekt i alderdommen og legge til rette for overgang fra arbeid til pensjon i tråd med folketrygdens formål. Representantskapet mener også at pensjonssystemet må være økonomisk og sosialt bærekraftig, med en god fordelings- og likestillingsprofil, og bygge på enkle og forståelige hovedprinsipper og tiltrer intensjonen i forslaget som inneholder bedre informasjon om pensjonssystemet.

Det har gått mer enn ti år siden pensjonsreformen ble innført, og i 2020 ble det nedsatt et offentlig utvalg (NOU 2022: 7 - Et forbedret pensjonssystem) som fikk i oppgave å vurdere om det var behov for reformen, om reformen ser ut til å virke etter hensikten og om det er behov for justeringer. Utvalget svarer ja på alle de tre spørsmålene.

Utvalgets viktigste forslag er

- Aldersgrensene i pensjonssystemet bør økes
- Minsteytelsene i pensjonssystemet bør følge den generelle velstandsutviklingen
- Uføre bør sikres en rimelig alderspensjon

Et samlet utvalg anerkjenner imidlertid at en grundig og dyp analyse av fordelingsvinkingene viser at forventet levealder, helse og muligheten til å

forlenge yrkesløpet er systematisk skjevfordelt. Høyinntektsgruppene lever lengst, har best jobbmuligheter og helse. Dette innebærer at på tross av at folketrygden omfordeler inntekter progressivt, så vil forskjellene i jobbmuligheter og levealder utlikne denne progressiviteten før skatt. Heldigvis gjør progressiv beskatning og fradragene for lave pensjonsinntekter at systemet fortsatt er (svakt) progressivt.

Utvalget konkluderer med at det er betydelige mangler knyttet til sosial bærekraft og et særskilt behov for å adressere problemene med arbeidsfolk som er slitne, men ikke uføre, og som har et særskilt behov for tidlig avgang (sliterne). Utvalget viser til at det er vanskelig å skille ut bestemte grupper av arbeidstakere og at sliterne kan finnes i mange yrkesgrupper. Disse vil etter hvert få uforsvarlig lave pensjoner, selv med AFP i tillegg. På grunn av problemene med å identifisere sliterne som gruppe går utvalget ikke inn i en realitetsbehandling av sliterproblematikken.

Levealdersjusteringen blir altså sterkere enn forutsatt. Utvalgets svar på dette er å heve aldersgrensene for å unngå for lave pensjoner. Dette løser noen problemer, men ikke alt. Man unnlater å ta konsekvensen av at mulighetene til å stå lengre avhenger av helse og at muligheter til å fortsette i arbeidslivet er skjevt fordelt. I stedet for å ta utfordringen med å foreslå en løsning for sliterne, vises det til problemene med å definere og avgrense slitergruppene. Dermed henvises de som ikke kan stå løpet ut til andre ordninger som uføretrygd.

Etter representantskapets syn er det uakseptabelt at det ikke foreslås løsninger i folketrygden når en samtidig erkjenner at «Dagens pensjonsregler er ikke bærekraftige.» Det holder ikke å henvise sliterne til uføretrygd fordi gruppen er vanskelig å skille ut.

Aldersgrenser

Utvalget foreslår at aldersgrensene i pensjonssystemet økes gradvis fra og med 1964-kullet. Aldersgrensene bør økes i takt med økningen i levealderen slik at yrkesaktive som utsetter avgangen i takt med den økte aldersgrensen, får fullt kompensert for virkningen av levealdersjustering. Det betyr at aldersgrensene må økes med to tredeler av økningen i forventet levealder. Utvalget foreslår at dette gjennomføres ved å knytte aldersgrensene i pensjonssystemet til normert pensjoneringsalder. Normert pensjoneringsalder er 67 år for personer født i 1963 og skal økes gradvis for yngre årskull med to tredeler av økningen i forventet levealder.

Utvalget foreslår at den nedre aldersgrensen for å ta ut pensjon på 62 år og den øvre grensen for opptjening av pensjonsrettigheter og fleksibelt uttak på 75 år, økes i takt med den normerte pensjoneringsalderen.

Forslaget medfører at en tar konsekvensen av at avgang ved 62 år etter hvert gir svært lave pensjoner.

Hovedproblemet er imidlertid at ikke alle vil ha mulighet til å stå videre. Dersom det opprettes en sliterordning i folketrygden, vil en løse også dette problemet.

Bedre regulering av minsteytelsene

Utvalget tilrår ikke en generell økning av minsteytelsene i pensjonssystemet. Dette må ses i sammenheng med at minsteytelsene ved den normerte pensjoneringsalderen skal reguleres med lønnsveksten. En sterk økning i minstenivåene vil redusere uttellingen i form av økt pensjon ved å være i arbeid og dermed svekke arbeidsinsentivene. Minstesikringen blir bedre, men standardsikringen svekkes. Økte minstenivåer vil også medføre at færre vil oppfylle kravet for å kunne ta ut alderspensjon før den normerte pensjoneringsalderen og dermed begrense muligheten til fleksibelt uttak for de som av ulike årsaker ønsker å ta ut alderspensjonen tidlig.

Utvalgets forslag er ment å sikre et minstenivå som er høyt i internasjonal sammenheng, Selv om det er viktig å sikre at det skal gi pensjonsmessig uttelling å jobbe, så må pensjonssystemet også sikre at minimumsnivåene hindrer fattigdom blant eldre. Utvalget viderefører tidligere politikk på området. Folketrygden skal både gi en god minstesikring og en standardsikring som står i forhold til tidligere arbeidsinntekt. Denne balansen er blitt endret av sporadiske vedtak i Stortinget.

Et problem som pensjonsreformen skulle løse, var at arbeid ikke ga uttelling i pensjonsopptjeningen før en opptjente årslønner som mange ikke kunne oppnå. Slik skapte man en stor bestand av minstepensjonister, med mange (særlig kvinner) som ikke fikk opptjening for innsatsen i arbeidslivet.

Sikre en rimelig utvikling i uføres alderspensjon

Uføre får i dag opptjening av alderspensjon i ny opptjeningsmodell til 62 år og går over fra uføretrygd til alderspensjon ved 67 år. Et samlet utvalg fastslår at «Levealdersjusteringen vil, med dagens regler, etter hvert gi for lave pensjonsnivåer for uføre. Utvalget mener at reglene for alderspensjon til uføre må endres slik at uføre i framtiden sikres en bedre alderspensjon.» Det er gledelig at en samlet utvalg har kommet til denne konklusjonen. For kort tid siden ble skjermingen av uføre avvirket av regjeringen Solberg

Levealdersjusteringen bygger på en forutsetning om at arbeidstakerne kan velge om de vil jobbe lenger for å kompensere for økt levealder, eller om de heller ønsker å gå litt ned i pensjon i bytte mot en lengre pensjonisttilværelse. Uføre har ikke noe valg. Utvalget peker på at det kan føre til at noen får høyere alderspensjon for de tidligere uføre enn arbeidsføre arbeidstakere. Usikkerheten knyttet til hvordan arbeidsføre vil tilpasse seg levealdersjusteringen endrer ikke det faktum at uføre er avskåret fra muligheten til å gjøre avveininger mellom nivå på alderspensjon og fritid.

LO-forbundene har, gjennom LO, gitt et felles høringssvar til utvalgets forslag med følgende hovedinnhold:

LO er svært bekymret for at reformen har medført at ulikhetene i pensjon vil vokse. Muligheten til lange yrkeskarrierer varierer med yrkesløp, den enkeltes helse og ikke minst situasjonen i arbeidsmarkedet. Dermed kommer den sosiale bærekraften under press. Pensjonsnivået vil årlig nedjusteres med økende levealder i befolkningen om folk ikke utsetter avgangsalderen betydelig. Særlig de som ikke kan forlenge yrkesløpet har dermed utsikt til å få en pensjonsdekning som ikke kan forsvares i vårt solidariske samfunn. En

sliterordning må nå derfor utredes og innføres i Folketrygden slik at flere kan kvalifisere til å gå av tidligere dersom de har behov for dette.

- *LO kan ikke støtte en heving av nedre aldersgrense uten en sliterordning i Folketrygden. Hvordan en slik ordning skal utformes må utredes.*
- *LO støtter prinsippet om at minsteytelser skal reguleres i takt med velstandsutviklingen.*
- *LO mener at utføre må skjermes fullt ut mot effekten av levealdersjustering. Den løsningen som gjaldt før skjermingen ble avvirket, var halv skjerming. Det er positivt at hele utvalget er enige om en løsning som er bedre enn det. Uansett hvilken løsning som velges, er det viktig med jevnlig evaluering for å hindre at utføre kommer dårligere ut enn arbeidsføre.*

Representantskapet tiltrer disse vurderingene.

Høringsuttalelsene til denne første større evalueringen av pensjonsreformen ligger nå til behandling i regjeringen og det forventes en stortingsmelding på grunnlag av dette i løpet av høsten 2023.

Uttalelsen som Fellesforbundets landsmøte vedtok i 2003 har vært retningsgivende for forbundets arbeid med pensjon, og representantskapet mener disse hovedmålene fortsatt bør ligge til grunn for forbundets pensjonspolitikk.

Flere forslag tar til orde for en ny pensjonsreform som bygger på prinsippet om alderdomsforsikring, og ikke individuell sparekonto.

Representantskapet viser til denne delen av forslagene fra avd. 2, 23, 25, og 103, og viser til at det i dagens pensjonssystem er minsteytelser, og garantert pensjonsnivå. Representantskapet mener også i tråd med prinsipp programmet at alderspensjon fra folketrygden må være så stor at den gir et rimelig utkomme til alle, og at den står i et visst forhold til inntekt som yrkesaktiv.

Forslag fra avd. 108, 600, 765 og 768 krever at dagens pensjonssystem avvikles og erstattes med et nytt og solidarisk pensjonssystem etter folketrygdens formål. Representantskapet vurderer at intensjonen i disse forslagene er de samme som forslagene om en ny pensjonsreform.

Forslagene fra avd. 11, 22, 36, og 37 om en pensjonsreform som sikrer en lik og livsvarig pensjon til alle vurderer også representantskapet til å ha samme intensjon som i de øvrige omtalte forslagene om pensjonsreform, og avvikling av dagens system.

Representantskapet og viser til behovet for brede politiske forlik rundt pensjonssystemet som sikrer en viss forutsigbarhet for framtidige pensjoner. Representantskapet støtter intensjonene om å oppfylle folketrygdens formål om økonomisk trygghet ved alderdom, men innstiller på at forslag om avvikling av dagens pensjonssystem i sin helhet ikke tiltres.

Forslag om at pensjoner må utgjøre 2/3 av lønn, støttes og er også en del av LO sitt handlingsprogram.

Representantskapet ser flere forslag om sliter problematikken i pensjonssystemet og tiltrer intensjonen i disse. Stadig økende levealder sammen med levealdersjusteringen fører til lave pensjoner for de som ikke har mulighet eller helse til å stå lenger i arbeid, og det vises til at Fellesforbundet og LO krever en sliterordning i folketrygden.

Det er forslag som går imot en økning i pensjonsalderen. Representantskapet tiltrer intensjonen i disse forslag og gå imot enhver økning i nedre aldersgrenser før det er utredet en tilfredsstillende sliterordning i folketrygden.

Minsteytelsene i folketrygden vil kunne havne på et for lavt nivå
Representantskapet støtter intensjonen i å øke minsteytelsene, i tillegg til økning av alderspensjonene.

Det vil være svært få mennesker som risikerer å havne på utelukkende garantipensjon, og en kraftig heving av minsteytelsene vil kunne få utilsiktede effekter på andre deler av pensjonssystemet. Økning av minsteytelsene vil kunne øke terskelen for tidliguttak av pensjon.

Forslag om å fjerne avkortning i uføretrygd ved arbeidsinntekt, forstår representantskapet slik at uføretrygdede ikke skal straffes like hardt i avkortning ved yrkesdeltakelse. Intensjonen støttes av representantskapet, som mener det bør ses på reglene for fribeløp og avkortning slik at vi får en uføretrygd som stimulerer til økt yrkesdeltakelse.

Representantskapet mener flyktninger som innvilges asyl i Norge også må sikres økonomisk i alderdommen. Først og fremst gjennom utdanning og arbeid, men at de også må sikres en minsteytelse ved manglende mulighet til opptjening i folketrygden.

Representantskapet mener at både regjeringen og Stortingets kommende behandling av pensjonsreformen, forslagene som er fremmet under denne og de påfølgende overskriftene bør gis en grundig behandling under landsmøtet. Representantskapet innstiller på at øvrige forslag behandles i en pensjonspolitisk uttalelse.

I-5415 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene som omhandler ny pensjonsreform, gjeninnføring av besteårsregel og tak på pensjonsnivå, tiltres ikke.

Øvrige forslag skal behandles i en pensjonspolitisk uttalelse.

9.8.2 Tjenestepensjoner

F-5416 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Økt den lovpålagte OTP fra 2% til 4%

Fellesforbundet må kjempe og jobbe for at offentlig tjenestepensjon (OTP), som ble innført i 2006, nå øker det lovpålagte minstekravet på 2% til minimum 4%. I tillegg øke taket fra 7% til 10%.

Begrunnelse:

Det er pensjonen vi skal leve av etter et langt arbeidsliv. Det er mange som aldri kommer i nærheten av en pensjon som er 2/3 av lønn, slik intensjonen var da folketrygden ble innført i 1967. Selv ikke med AFP og OTP i tillegg til folketrygden. Enda verre vil det bli i årene som kommer for våre yngste medlemmer, slik pensjonssystemet er i dag utformet.

F-5417 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Obligatorisk tjenestepensjon må tariffestest

Obligatorisk tjeneste pensjon (OTP) må tariffestest.

Begrunnelse:

OTP må tariffestest. En tariffesting innebærer en forsterkning av loven, og en mulighet til å bedre ordningen under lønnsforhandlinger.

F-5418 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

Innbetaling av OTP – Oversikt og kontroll for arbeidstaker

Innbetaling til OTP må legges om slik at det fremgår av lønnslippen hva som er innbetalt/ skal innbetales i lønnsperioden.

Begrunnelse:

Det er alt for mange som har OTP avtale, hvor bedriften ikke innbetaler korrekt beløp, eller ikke innbetaler noe i det hele tatt.

En slik omlegging vil bidra til at arbeidstakerne for kontroll over at det faktisk innbetales til ordningen.

Det er ingen skikkelige ordninger eller tilsyn med at OTP faktisk innbetales i dag. Det blir bare sjekket at det er opprettet en OTP avtale ved virksomheten. Når det gjelder innbetalinger til ordningen er det ingen kontroll.

F-5419 Avd. 009 – Østre Agder

Obligatorisk tjenestepensjon avvikles og erstattes med en økning av arbeidsgiveravgiften med 3% som tillegges AFP-ordningen som da kan øke sine utbetalinger til den enkelte.

Begrunnelse:

I dag er det en del bedrifter som ikke innbetaler til OTP-ordningene som gjør av våre medlemmer taper pensjon. Det er også mange ulike nivåer på innbetalinger som gjør at utbetalingene blir forskjellige, AFP gir en mer rettferdig utbetaling.

F-5420 Avd. 012 – Fellesforbundet

Minimum OTP bør heves.

Begrunnelse:

Mange går på minimumsatsene for OTP

F-5421 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Pensjon - OTP

Alle arbeidstakere bør få en pensjonskonto som arbeidsgiver betaler inn til, og som kan plasseres/forvaltes der man selv vil - i stedet for at man aktivt må gå ut av arbeidsgivers egen ordning.

Lovkravet må heves til 4 %, og taket settes til 7 % for all inntekt.

Knekkpunktet som tillater høyere sats for inntekter over 12 G må fjernes.

F-5422 Avd. 025 – Fellesforbundet

Pensjon - En bedre og mer rettferdig OTP

Det var et viktig og riktig skritt å fjerne unntaksbestemmelsene i OTP som gjaldt stillingsbrøk, alder og arbeidsgivers "bunnfradrag" på 1G. Så riktig var det, at selv Høyre til sist ga opp sin egen mangeårige motstand mot å tette hullene.

Likevel må vi slutte å omtale det som om vi nå har "rettferdig pensjon fra første krone", slik flere gjør i svake øyeblikk. For det første er OTP den minst viktige delen av pensjonssystemet (etter folketrygda og AFP) og for det andre er det astronomiske forskjeller mellom ulike virksomheter hva gjelder nivå og innretning på OTP. Lovens minstekrav på 2% er desperat lavt sammenlignet med de beste ordningene.

Alle arbeidstakere bør få en pensjonskonto som arbeidsgiver betaler inn til, og som kan plasseres/forvaltes der man selv vil - blant godkjente og regulerte forvaltere av slik kapital - i stedet for at man aktivt må gå ut av arbeidsgivers egen ordning. Lovkravet må heves til 4%, og taket settes til 7% for all inntekt. Knekkpunktet som tillater høyere sats for inntekter over 12G må fjernes.

F-5423 Avd. 028 – Steinkjer og Stjørdal Fagforening

OTP

Bedriftene skal være pliktig til å benytte a-meldingen som grunnlag for registrering av pensjonsdata, og gjennom dette sikre at alle arbeidstakere får sin rettmessige pensjonssparing.

Begrunnelse:

Pensjonsleverandører er pr i dag ikke pliktige til å hente a-meldingen for sine kunder, men de er fra 01.01.2021 gitt muligheten til å hente opplysninger fra a-meldingen for sine kunder gjennom endring i skatteforvaltningsloven §3-6 Utlevering av opplysninger til bruk i arbeid med pensjon.

Pensjonskundene må selv bekrefte at de ønsker å gå over på oppdatering via a-meldingen. Her synes det som det ligger en svakhet. Dette foreslås da vi er kjent med arbeidsgivere som kun har betalt OTP for ledelsen og ikke andre ansatte.

F-5424 Avd. 029 – Søre Sunnmøre

Obligatorisk tenestepensjon.

Fellesforbundet skal arbeide for at minstekravet til innskot i innskotspensjon vert minst 4 % og framleis minst 50% dekning frå arbeidsgjevar.

Fellesforbundet skal også arbeide for å få lovfesta at det er pensjonsgjevande inntekt som skal danne grunnlaget for innskotsberekninga.

F-5425 Avd. 054 – Gjøvik Jern og Metall

Pensjon OTP

Det var et viktig og riktig skritt å fjerne unntaksbestemmelsene i OTP som gjaldt stillingsbrøk, alder og arbeidsgivers “bunnfradrag” på 1G. Så riktig var det, at selv Høyre til sist ga opp sin egen mangeårige motstand mot å tette hullene.

Likevel må vi slutte å omtale det som om vi nå har “rettferdig pensjon fra første krone”, slik flere gjør i svake øyeblikk. For det første er OTP den minst viktige delen av pensjonssystemet (etter folketrygda og AFP) og for det andre er det astronomiske forskjeller mellom ulike virksomheter hva gjelder nivå og innretning på OTP. Lovens minstekrav på 2% er desperat lavt sammenlignet med de beste ordningene.

Alle arbeidstakere bør få en pensjonskonto som arbeidsgiver betaler inn til, og som kan plasseres/forvaltes der man selv vil - i stedet for at man aktivt må gå ut av arbeidsgivers egen ordning. Lovkravet må heves til 4%, og taket settes til 7% for all inntekt. Knekkpunktet som tillater høyere sats for inntekter over 12G må fjernes.

F-5426 Avd. 074 – Nord-Hålogaland

Gi tillitsvalgte bedre mandat og økt innflytelse ved forhandlinger på pensjon i bedriften.

Som reglene er nå, så har bedriften full styringsrett, og kan gjøre som dem vil. Maktbalansen må bli bedre her.

Pensjon er viktig, og alt for mange betaler minimum pensjon som er på 2 prosent.

F-5427 Avd. 075 – Halden Fagforening

Obligatorisk tjenestepensjon.

Fellesforbundet skal arbeide for å øke den lovpålagte andelen av OTP fra 2% til 4%.

Begrunnelse:

Det blir stadig vanskeligere å oppnå en pensjon som sikrer en verdig alderdom. Når også AFP-ordningen går en usikker fremtid i møte, er det ekstra viktig at forbundet jobber aktivt for å øke satsene på OTP.

F-5428 Avd. 091 – Jæren

OTP, Staten ved Folketrygden – og ikke finansinstitusjoner – må styre disse. Dette er et økonomisk sugerør for finansinstitusjonene. Offentlig styring vil gi mindre kostnader og dermed mer i pengefondet.

F-5429 Avd. 103 – Ringsaker

Pensjon - En bedre og mer rettferdig OTP

Det var et viktig og riktig skritt å fjerne unntaksbestemmelsene i OTP som gjaldt stillingsbrøk, alder og arbeidsgivers “bunnfradrag” på 1G. Så riktig var det, at selv Høyre til sist ga opp sin egen mangeårige motstand mot å tette hullene. Likevel må vi slutte å omtale det som om vi nå har “rettferdig pensjon fra første krone”, slik flere gjør i svake øyeblikk. For det første er OTP den minst viktige delen av pensjonssystemet (etter folketrygda og AFP) og for det andre er det astronomiske forskjeller mellom ulike virksomheter hva gjelder nivå og innretning på OTP. Lovens minstekrav på 2% er desperat lavt sammenlignet med de beste ordningene. Alle arbeidstakere bør få en pensjonskonto som arbeidsgiver betaler inn til, og som kan plasseres/forvaltes der man selv vil - i stedet for at man aktivt må gå ut av arbeidsgivers egen ordning. Lovkravet må heves til 4%, og taket settes til 7% for all inntekt. Knekkpunktet som tillater høyere sats for inntekter over 12G må fjernes.

F-5430 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Obligatorisk tjenstepensjon

OTP skal økes fra 2 % til minimum 4%.

F-5431 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland

Tjenstepensjon.

- Obligatorisk tjenstepensjon (OTP) i privat sektor må administreres av partene i en samlet ordning, ikke overlates til forsikringsselskaper som bare vil ha profitt.
- Minste prosentsatsen for OTP må økes til minst 6 prosent, og være lik for alle inntekter.
- OTP må gi livsvarige utbetalinger.

F-5432 Avd. 176 – Dalane Fagforening

OTP

Staten – og ikke finansinstitusjoner – må forvalte disse fondene. I dag er dette et økonomisk sugerør for finansinstitusjonene. Offentlig styring vil gi mindre kostnader og dermed mer i pengefondet.

F-5433 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekantor

Obligatorisk tjenstepensjon

OTP må inn i gjeldene A- meldingsordningen på lik linje med lønn, skatt og moms osv. Pensjonsgrunnlaget må også komme klart frem på lønnslipp samt hvilket beløp som er innbetalt.

OTP har vært en lovpålagt ordning siden 1. juli 2006. Vi ser mange bedrifter unnlater å betale pensjon sine ansatte, med de konsekvenser dette har for den enkelte arbeidstakers fremtidige pensjon. Slik systemet fungerer i dag, må arbeidstakeren selv påse at arbeidsgiver faktisk innbetaler den lovpålagte pensjonen på 2 %. Dette er en praksis vi må få endret.

Ved å få dette inn i A meldingsordningen, vil ikke arbeidsgiver kunne unnlate å betale inn lovfestet pensjon. Det må komme klart frem av lønnslipp hvilket beløp som er innbetalt, slik at arbeidstakeren har dokumentasjon på at arbeidsgiver har innbetalt pensjon i henhold til pensjonsgrunnlaget.

F-5434 Avd. 764 – Malernes Forening

Obligatorisk tjenestepensjon

OTP må inn i den gjeldende A-meldingsordningen på lik linje med lønn, skatt og moms osv. Pensjonsgrunnlaget må også komme klart frem på lønnslipp, samt hvilket beløp som er innbetalt.

Begrunnelse:

Obligatorisk tjenestepensjon har vært en lovpålagt ordning siden 1. juli 2006. Vi ser at mange bedrifter unnlater å betale inn pensjon på sine ansatte, med de konsekvenser dette har for den enkelte arbeidstakers fremtidige pensjon. Slik systemet fungerer i dag, så må arbeidstakeren selv påse at arbeidsgiveren faktisk innbetaler den lovpålagte pensjonen på 2%. Dette er en praksis vi må få endret.

Ved å få dette inn i A-meldingsordningen, vil ikke lenger arbeidsgiver ha mulighet for å unnlate å betale inn den lovpålagte pensjonen. Det må også komme klart frem av lønnslipp hvilket beløp som er innbetalt, slik at arbeidstakeren har dokumentasjon på at arbeidsgiver har innbetalt pensjon i henhold til pensjonsgrunnlaget.

F-5435 Avd. 765 – Trondheim

Obligatorisk tjenestepensjon

OTP må inn i gjeldene A- meldingsordningen på lik linje med lønn, skatt og moms osv. Pensjonsgrunnlaget må også komme klart frem på lønnslipp samt hvilket beløp som er innbetalt.

OTp har vært en lovpålagt ordning siden 1. juli 2006. Vi ser mange bedrifter unnlater å betale pensjon sine ansatte, med de konsekvenser dette har for den enkelte arbeidstakers fremtidige pensjon. Slik systemet fungerer i dag, må arbeidstakeren selv påse at arbeidsgiver faktisk innbetaler den lovpålagte pensjonen på 2 %. Dette er en praksis vi må få endret.

Ved å få dette inn i A meldingsordningen, vil ikke arbeidsgiver kunne unnlate å betale inn lovfestet pensjon. Det må komme klart frem av lønnslipp hvilket beløp som er innbetalt, slik at arbeidstakeren har dokumentasjon på at arbeidsgiver har innbetalt pensjon i henhold til pensjonsgrunnlag.

F-5436 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Innbetaling av OTP – Oversikt og kontroll for arbeidstaker

Innbetaling til OTP må legges om slik at det fremgår av lønnslippen hva som er innbetalt / skal innbetales i lønnsperioden. Det settes av på samme måte som feriepenger på lønnslippen.

Begrunnelse:

Det er alt for mange som har OTP avtale, hvor bedriften ikke innbetaler korrekt beløp, eller ikke innbetaler noe i det hele tatt.

En slik omlegging vil bidra til at arbeidstakerne for kontroll over at det faktisk innbetales til ordningen.

Det er ingen skikkelige ordninger eller tilsyn med at OTP faktisk innbetales i dag. Det blir bare sjekket at det er opprettet en OTP avtale ved virksomheten. Når det gjelder innbetalinger til ordningen er det ingen kontroll.

F-5437 Avd. 851 – Østfold Fagforening

Obligatorisk tjenestepensjon må tariffestest

Obligatorisk tjeneste pensjon (OTP) må tariffestest og slik at den kan bli en del av de lokale forhandlingene.

Begrunnelse:

OTP må tariffestest. En tariffesting innebærer en forsterkning av loven, og en mulighet til å bedre ordningen under lønnsforhandlinger.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2 (3), 9, 12, 22, 23, 25, 28, 29, 54, 74, 75, 91, 103, 108, 118, 176, 762, 764, 765 og 851 (2).

Forslagene omhandler:

- Økt minimum innbetaling (4 / 6%)
- Øke maksimalinnskudd til 10%
- Livsvarige utbetalinger
- Fjerne ekstra sparesats over 7,1 G
- Tariffeste tjenestepensjon
- Innbetaling av tjenestepensjon må framkomme på lønnslipp
- Avvikle OTP – øke arbeidsgiveravgift med 3%
- Egen pensjonskonto.
- Pliktig bruk av a-melding for innbetaling.
- All pensjongivende inntekt skal være beregningsgrunnlag for tjenestepensjon.
- Økt innflytelse på tjenestepensjon
- Folketrygden skal forvalte OTP/tjenestepensjoner
- Partene skal administrere og forvalte OTP
- Forslag om å gjeninnføre plikten til å fratrukke ved særaldersgrensene i offentlige tjenestepensjoner.

Representantskapets vurdering:

I privat sektor er tjenestepensjonene forankret i lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) og i tre alternative tjenestepensjonslover, som spesifiserer vilkårene for å få skattefradrag for innskudd eller premie. Det skilles mellom innskudds- og ytelsesordninger samt hybrider, som er en mellomting. Felles for lovene er at de ikke gir fradrag for lønn over 12 G. OTP-loven innebærer at de fleste arbeidsgivere i privat sektor er pliktige å innbetale minst 2 prosent av ansattes lønn til en pensjonsavtale.

For de aller fleste er dette en innskuddsbasert ordning, hvor bedriften innbetaler et avtalt innskudd til en pensjonsforvalter. Samlet pensjonskapital, det vil si innskudd og avkastning, utbetales som alderspensjon. Den ansatte velger selv når utbetalingen av pensjon skal starte, men tidligst fra fylte 62 år. Den ansatte velger også hvor mange år pensjonen skal utbetales over. Minste utbetalingstid er 10 år, og pensjonen må minimum utbetales fram til den ansatte fyller 77 år. Utestående beløp overføres etterlatte. Alle i bedriften skal omfattes av samme, og likeverdig ordning.

Etter at OTP nå gis fra første krone og første dag, er det viktigste skillet mellom OTP og folketrygden at pensjonen ikke er livsvarig, og at avkastningen er markedsbestemt og med full tapsrisiko for den enkelte.

Fellesforbundet fremmet i forkant av lønnsoppgjøret i 2016 krav bl.a. om innføring av en egen pensjonskonto for ansatte i privat sektor. Fra 1. januar 2021 fikk arbeidstakere i privat sektor rett til å samle sin pensjonsopptjening fra innskuddspensjonsordninger på en egen pensjonskonto. Pensjonsopptjening fra tidligere arbeidsforhold skal nå samles og forvaltes sammen med pensjonskapitalen arbeidstakeren tjener opp i sitt nåværende arbeidsforhold.

Den rød-grønne regjeringen innførte 1. januar 2022 nye regler som gir opptjening til tjenestepensjon fra første krone og første dag for alle ansatte som er fylt 13 år og har rapporteringspliktig lønn. Det skal ikke lenger kunne trekkes fra for beløp under et grunnbeløp (106 399 kroner 1. mai 2021) eller for opptjening under ett år.

- Pensjonsordningen omfatter nå alle arbeidstakere i foretaket som har fylt 13 år, mot tidligere 20 år.
- En arbeidstaker som ansettes av virksomheten skal meldes inn når arbeidstakeren har mottatt samlet lønn fra foretaket med et beløp som tilsvarer rapporteringspliktig lønn i a-meldingen. For ordinære virksomheter er beløpsgrensen kr 1000.
- Opptjent pensjon for arbeidstaker i deltidsstilling skal utgjøre en forholdsmessig del av den pensjon som ville være opptjent dersom arbeidstakeren hadde hatt fulltidsstilling.
- Regelverket som tidligere gjaldt sesongansatte, er fjernet. Det vil si at alle sesongansatte skal behandles som deltidsansatte.

Hull som må tettes i tjenestepensjonene i privat sektor

Tross forbedringene som er kommet de senere årene, er systemet for tjenestepensjon fortsatt oppstykket og unødig komplisert.

Tjenestepensjonene i privat sektor er regulert i flere lover. Dette gjør det vanskelig å orientere seg både for arbeidsgivere og ansatte. Det er i dag nærmest umulig for arbeidstakere å få oversikt over og føre kontroll med arbeidsgivers premieinnbetalinger. Reglene for utregning av grunnlag for innbetaling må forenkles. All lønn inntil 12 G må danne grunnlaget. Arbeidsgivers mulighet til å unnta varierende eller midlertidige tillegg og overtid må fjernes. Grunnlaget og innbetalingene må komme klart fram på arbeidstakers lønnslipp.

Permitterte arbeidstakere skal fortsatt stå i ordningen, og arbeidsgiver skal innbetale som om den permitterte var i arbeid. I dag er alle i offentlig sektor dekket av uførepensjon, mens bare et mindretall av de som har privat tjenestepensjon, har en slik dekning.

Representantskapet mener det er behov for å gå gjennom lovverket for privat tjenestepensjon og at det bør innføres uførepensjon i obligatorisk tjenestepensjon, slik at alle får et tillegg til den offentlige uføretrygden.

Det er fra 2021 plikt for arbeidsgivere til å rapportere pensjonsleverandør via a-meldingen. Løsningen for å dele inntektsopplysninger med pensjonsleverandørene er på plass, og flere store pensjonsleverandører har allerede tatt i bruk løsningen. Representantskapet støtter intensjonen i forslag om at løsningen blir obligatorisk for bedrifter og leverandører.

Særaldersgrenser i offentlige tjenestepensjoner har tidligere hatt pliktmessig avgang ved oppnådd særaldersgrense. Fjerning av pliktfratredelse kan føre til et press på særaldersgrensene og representantskapet støtter intensjonen om å gjeninnføre pliktmessig avgang ved oppnådd særaldersgrenser.

Representantskapet støtter intensjonen i å heve minstesatsene. Representantskapet støtter også forslag om at innbetaling av tjenestepensjoner skal framkomme på lønnslippen, og at beregningsgrunnlaget må være all pensjonsgivende inntekt, på samme måte som folketrygden.

Representantskapet mener det må prioriteres å jobbe for forbedringer i tjenestepensjonene som det er mulig å få gjennomslag for. Forslag om å øke maksimalinnskudd, og å fjerne muligheten til høyere innskudd for inntekter over 7,1G tiltres ikke.

Forslagene om forvaltning av tjenestepensjoner og tariff festing av OTP, oversendes det nye forbundsstyret for en helhetlig prioritering av pensjonsspørsmål inn mot tariffoppgjøret 2024.

LO-kongressen i 2022 vedtok at tjenestepensjonsordningene må forbedres ved å heve minstesatsen, i første omgang til fire prosent. Representantskapet slutter seg til denne ambisjonen, men mener landsmøtet må gjøre en samlet prioritering av pensjonskostnadene i privat sektor.

Representantskapet viser for øvrig til **I-5415** (9.8.1 Det offentlige pensjonssystemet).

I-5438 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag om forvaltning av tjenestepensjoner, tariffesting av tjenestepensjoner, og tillitsvalgtes innflytelse over tjenestepensjoner, oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utforming av krav til tariffoppgjøret 2024.

Forslag som omhandler økt maksimalinnskudd, fjerning av ekstra sparesats over 7,1G, og avvikling av OTP til fordel for økt arbeidsgiveravgift, tiltres ikke.

Øvrige forslag om tjenestepensjon behandles i en pensjonspolitisk uttalelse.

9.8.3 AFP

F-5439 Avd. 003 – Agder Fagforening

Ingen ny AFP reform. Beholde dagens ordning og heller søke løst de åpenbare skjevheter, urettferdigheter og feller.

Begrunnelse:

Forslaget til reformert AFP som foreligger avvises og det jobbes heller videre med å løse problemene i dagens AFP-ordning. En løsning kan være å bygge videre på "betinget tjenestepensjon" fra offentlig sektor.

Dersom en reformert AFP-ordning skal vurderes må følgende forutsetninger ligge til grunn:

- a. Full opptjeningstid på maks 20 år
- b. Uførhet og arbeidsledighet skal ikke medføre å miste opptjente AFP-rettigheter
- c. Et mer rettferdig kvalifiseringskrav vil være minimum 7 års opptjening
- d. En ny ordning skal ikke ha tilbakevirkende kraft fra innføringstidspunktet
- e. Sliterordningen må styrkes og bli en del av AFP-ordningen
- f. Fondering av ordningen er unødvendig og må utgå

F-5440 Avd. 006 – Fellesforbundet

AFP

Vi ønsker en styrking av dagens AFP.

Begrunnelse:

Tette de hull for de som blir syke eller bytter jobb. Hvis bedriften går konkurs så må man beholde sine rettigheter hvis man har kort tid igjen til AFP. Dagens aldersgrense skal bestå med mulig AFP uttak fra 62 år.

F-5441 Avd. 007 – Vestfold
Avtalefestet pensjon

Avtalefestet pensjon skal være personlig knyttet til medlemmet, og ikke til bedriften. Kun medlemmer av en fagforening/LO får muligheten til å ta ut avtalefestet pensjon.

Begrunnelse:

Det er urettferdig for våre medlemmer at de uorganiserte som ikke er med å betale kontingent får AFP på lik linje som de organiserte. Vedtatt forslag vil også være med på å styrke klubber og medlemstallene våre.

F-5442 Avd. 007 – Vestfold
AFP

Fellesforbundet må jobbe for at AFP blir rettferdig for alle som kan få AFP. Dette må gjøres slik at det ikke blir nye hull, eller den forringes for noen medlemmer ved en eventuell ny ordning.

Begrunnelse:

Det er urettferdig at man mister retten til AFP. Hvis bedriften går konkurs eller blir flyttet og man har jobbet i kanskje 30-35 år og betalt inn til ordningen i alle disse årene. Det er ikke lett å få ny jobb når man er for eksempel 60-61 år gammel.

F-5443 Avd. 009 – Østre Agder

Forslaget til reformert AFP som foreligger avvises og det jobbes heller videre med å løse problemene i dagens AFP-ordning. En løsning kan være å bygge videre på "betinget tjenestepensjon" fra offentlig sektor.

F-5444 Avd. 009 – Østre Agder

Arbeidsgiveravgiften for alle virksomheter økes med 2% for å dekke utgiftene til AFP, og dagens innbetalingsordning opphører.

Begrunnelse:

Det registreres at innkjøpere ofte velger billigste leverandør uten tanke på om leverandørene bidrar til den norske arbeidslivsmodellen eller ikke. Å bruke en økt arbeidsgiveravgift for å dekke AFP-kostnaden er en god måte å utjevne den direkte kostnadsulempen for tarifferte bedrifter. Dette vil også fjerne noe av den økonomiske interessen enkelte arbeidsgivere har for å være motstander av tariffavtale slik at flere bedrifter forhåpentligvis vil ha interesse av å delta mer aktivt i den norske arbeidslivsmodellen.

F-5445 Avd. 009 – Østre Agder

Utbetalingen av AFP knyttes opp til antall år en har vært fagorganisert uavhengig av om en har jobbet i en bedrift med tariffavtale eller ikke.

Begrunnelse:

En høy organisasjonsgrad er nøkkelen til å videreutvikle den norske arbeidslivsmodellen som har gjort oss ledende på verdensmarkedet. Å gjøre

det ytterligere økonomisk gunstig å være fagorganisert vil være et viktig verktøy for å øke organisasjonsgraden som partene i arbeidslivet og de politiske partiene har som uttrykt målsetting.

F-5446 Avd. 009 – Østre Agder

Dersom en reformert AFP-ordning skal vurderes må følgende forutsetninger ligge til grunn:

- A. Full opptjeningsstid på maks 20 år
- B. Uførhet skal ikke medføre å miste opptjente AFP-rettigheter
- C. Et mer rettferdig kvalifiseringskrav vil være minimum 10 års opptjening
- D. En ny ordning skal ikke ha tilbakevirkende kraft fra innføringstidspunktet
- E. Sliterordningen må styrkes og bli en del av AFP-ordningen
- F. Fondering av ordningen er unødvendig og må utgå

Begrunnelse:

Finansieringen må sikres og argumentet om konkurranseulempen for organiserte bedrifter reduseres/fjernes. Noe av kritikken fra medlemsmassen er at en ikke får AFP i forhold til hvor lenge en har betalt inn til ordningen. Hullene i dagens ordning tettes. Det er også lagt opp til at svakhetene i den reformerte er lukket slik at den kan innføres hvis ønskelig slik at en kan få en felles AFP-ordning for offentlig og privat sektor slik at vi i LO-familien kan stå sterkere sammen. Kanskje vi også etter hvert kan innlemme innbetalingen til OTP inn i AFP for å ytterligere forbedre utbetalingene fra AFP som gjør det enda gunstigere å være fagorganisert.

F-5447 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Pensjon – AFP

Fellesforbundet stiller følgende krav før en innføring av reformert AFP kan tre i kraft: - Ikke mer enn 20 års opptjening i AFP bedrift skal utgjøre full AFP. Uføre må inn i ordningen og ikke holdes utenfor.

Begrunnelse

«Hullene» i AFP må tettes, men det er ikke rettferdig at det er arbeidsfolk som skal ta regningen og få en vesentlig lavere AFP for at flere skal få. Dagens AFP-ordning krever at du må være i arbeid i en AFP-bedrift 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Da får du full AFP. Full AFP utgjør normalt en fjerdedel av folketrygda. Full AFP er helt nødvendig for å få en pensjon å leve med. Forslaget fra LO og NHOs pensjonsutvalg krever 40 års opptjening i en AFP-bedrift for å få full opptjening. Har du bare 36 år, reduseres AFP med 12 %. 20 år gir halv AFP. Grunnplanet i fagbevegelsen har lenge krevd at det må gjøres noe med at folk faller ut av ordningen. Ofte skjer det helt på slutten av yrkeslivet. Men det har aldri vært noe krav fra grunnplanet i fagbevegelsen at hullene skulle tettes ved å redusere AFP-en for de som får full AFP. For å ha en pensjon å leve av trengs full AFP, ikke halv AFP. Ikke alle får være med når hullene skal tettes. Mange av oss blir uføre før man når pensjonsalder. Når forslaget er lagt opp til at man skal ha en opptjeningsmodell med antall år i bedrift er det uforståelig at uføre holdes utenfor ordningen. Det er usolidarisk og urettferdig.

F-5448 Avd. 025 – Fellesforbundet

Arbeide for at arbeidstakere ved AIB/VTA bedrifter kan få AFP.

F-5449 Avd. 025 – Fellesforbundet

Pensjon - AFP; innhold i ny ordning og LOs behandling

AFP bør ikke lenger være en kvalifiseringsordning med store hull. I stedet bør den gjøres om til en opptjeningsordning, slik at ingen mister rettigheter på tampen av et yrkesliv som følge av tilfeldigheter. Imidlertid er en opptjeningstid på 40 år, slik utredningen LO/NHO foreslår, altfor mye og vil innebære betydelige pensjonstap for mange. Opptjeningstiden bør ikke være mer enn 20 år for å kvalifisere til full AFP (i motsatt fall vil det være bedre å tette de resterende hullene i kvalifiseringsordningen).

En slik ordning vil bli både mer forutsigbar og mer rettferdig, og utelukke færre folk. Insentivet til å ha tariffavtale i større deler av yrkeslivet vil bli desto sterkere for flere ansatte / organiserte. Men det vil også kunne medføre økte utbetalinger samlet sett.

NHO har sagt at de ikke er villige til å øke sine bidrag for å tette hullene og inkludere flere. Av rene "tilleggsgoder" tariffavtalene er ofte AFP blant de mest betydningsfulle for ansatte. Hvis regjeringa mener alvor med å styrke det organiserte arbeidslivet, vil en økning av statens bidrag til AFP være en åpenbar kandidat til tiltak som følger opp ambisjonen. Derfor må Fellesforbundet / LO avklare hvor langt staten er villig til å gå med sine bidrag før vi går i forhandlinger med NHO.

Det samordnede "pensjonsoppgjøret" i 2018 viser hvor dårlig ting kan gå om det ikke gjøres en god jobb med å avklare mål, strategi og forankring i forkant; før krav blir lagt på bordet. Mange opplever at vi kastet bort et helt hovedoppgjør på veldig lite reelt gjennomslag, noe den etterskuddsvise langtekkelige nølingen også viser. Derfor må LOs medlemmer få ta stilling til ulike ny modell for AFP gjennom uravstemning FØR vi legger det i bordet overfor motparten i et ordinært lønnsoppgjør.

F-5450 Avd. 027 – Innlandet Transportarbeiderforening

Krav til reformert AFP

Fellesforbundet stiller følgende krav før en innføring av reformert AFP kan tre i kraft: - Ikke mer enn 20 års opptjening i AFP bedrift skal utgjøre full AFP - Uføre må inn i ordningen og ikke holdes utenfor Begrunnelse: «Hullene» i AFP må tettes, men det er ikke rettferdig at det er arbeidsfolk som skal ta regningen og få en vesentlig lavere AFP for at flere skal få. Dagens AFP-ordning krever at du må være i arbeid i en AFP-bedrift 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Da får du full AFP. Full AFP utgjør normalt en fjerdedel av folketrygda. Full AFP er helt nødvendig for å få en pensjon å leve med. Forslaget fra LO og NHOs pensjonsutvalg krever 40 års opptjening i en AFP-bedrift for å få full opptjening. Har du bare 36 år, reduseres AFP med 12%. 20 år gir halv AFP. Grunnplanet i fagbevegelsen har lenge krevd at det må gjøres noe med at folk faller ut av ordningen. Ofte skjer det helt på slutten av yrkeslivet. Men det har aldri vært noe krav fra grunnplanet i fagbevegelsen at hullene skulle tettes ved å redusere AFPen for de som får full AFP. For å ha en

pensjon å leve av trengs full AFP, ikke halv AFP. Ikke alle får være med når hullene skal tettes. Mange av oss blir uføre før man når pensjonsalder. Når forslaget er lagt opp til at man skal ha en opptjeningsmodell med antall år i bedrift er det uforståelig at uføre holdes utenfor ordningen. Det er usolidarisk og urettferdig.

F-5451 Avd. 029 – Søre Sunnmøre

AFP og Ufør 50%

Fellesforbundet skal arbeide for at ein skal kunne ta ut AFP sjølv om ein er 50 % ufør.

Forbundet skal arbeide for at AFP ordningen blir forbedret slik at alle som har jobbet et langt yrkesliv vert ivaretatt og ikkje faller utenfor grunnet sykdom, ulykke etc.

Grunngiving:

Rett til AFP forsvinner dersom en blir ufør 50 % eller meir.

Dette opplevast som er svært urettferdig, når den/dei det gjeld har vore i arbeid og organisert i årevis, og på den måten vore med og bidratt til AFP-ordninga.

Så ein taper så mykje meir enn både helse, løn og å ikkje få vere ein del av samfunnet slik som før.

F-5452 Avd. 043 – Øvre Buskerud fagforening

Samordning av offentlig og privat AFP.

Begrunnelse:

Vilkårene for opptjening og uttak av AFP bør være lik i offentlig og privat sektor.

F-5453 Avd. 044 – Sandnes & Omegn

AFP

FF avd. 044 går inn for å få fremforhandlet en ny AFP ordning, kanskje allerede i hovedoppgjøret 2024. Utgangspunktet for forhandlingene er utkastet fra LO / NHO

F-5454 Avd. 050 – Vestfold Nord

Samordning og lik AFP ordning i offentlig og privat sektor.

Begrunnelse:

Slik reglene er i dag vil jobbe bytte mellom offentlig og privat sektor etter fylte 55 år medføre at man mister AFP rettigheter.

F-5455 Avd. 054 – Gjøvik Jern og Metall

AFP forbedres

Utbetalingen av AFP knyttes opp til antall år en har vært fagorganisert uavhengig av om en har jobbet i en bedrift med tariffavtale eller ikke.

Begrunnelse: En høy organisasjonsgrad er nøkkelen til å videreutvikle den norske arbeidslivsmodellen som har gjort oss ledende på verdensmarkedet. Å gjøre det ytterligere økonomisk gunstig å være fagorganisert vil være et viktig

verktøy for å øke organisasjonsgraden som partene i arbeidslivet og de politiske partiene har som uttrykt målsetting.

Dersom en reformert AFP-ordning skal vurderes må følgende forutsetninger ligge til grunn:

- Full opptjeningstid på maks 20 år
- Uførhet skal ikke medføre å miste opptjente AFP-rettigheter
- Et mer rettferdig kvalifiseringskrav vil være minimum 10 års opptjening
- En ny ordning skal ikke ha tilbakevirkende kraft fra innføringstidspunktet
- Sliterordningen må styrkes og bli en del av AFP-ordningen

F-5456 Avd. 057 – Nord Rogaland
AFP

Lønnsoppgjøret i 2018 som var et samordnet oppgjør, der ny reformert AFP skulle forhandles om. Det ble gjort forbedringer som lengden på frafall fra ordningen under sykdom og når en bedrift bli lagt ned.

Disse endringene var en forbedring, men hoved utfordringen hvordan fremtidens AFP ordning, skulle det jobbes med og legges ut i en uravstemning sent 2018 tidlig 2019. Dette var et krevende arbeid og et forslag til reformert AFP ordning kom mye senere og er gjennomgått. Dette er kun et utkast til hvordan en ordning kan være, hoved utfordringen med finansiering er fortsatt uavklart.

Fellesforbundet mener forslaget til såkalt reformert AFP ikke er godt nok. Fellesforbundet vil derfor ta utgangspunkt i dagens ordning og jobbe for å forbedre denne. Det går an å tette hull, samt styrke sliterordningen uten å sette hele ordningen i spill.

Fellesforbundet vil ikke godta at noen legger føringer for forhandlingene i 2024, og hvilke krav vi skal fremme på vegne av våre medlemmer. Krav og oppgjørsform skal avgjøres i forbundets demokratiske prosesser.

Vårt forslag er:

Forslaget til reformert AFP som foreligger avvises og det jobbes heller videre med å løse problemene i dagens AFP-ordning.

Tariffoppgjøret i 2024 gjennomføres som et forbundsvist oppgjør, med mål om å forbedre dagen AFP ordning, dersom medlemmene krever dette.

F-5457 Avd. 058 – Fellesforbundet
AFP forbedres:

1.Arbeidsgiveravgiften for alle virksomheter økes med 2% for å dekke utgiftene til AFP, og dagens innbetalingsordning fra tarifferte bedrifter opphører.

Begrunnelse:

Det registreres at innkjøpere ofte velger billigste leverandør uten tanke på om leverandørene bidrar til den norske arbeidslivsmodellen eller ikke. Å bruke en økt arbeidsgiveravgift for å dekke AFP-kostnaden er en god måte å utjevne den direkte kostnadsulempen for tarifferte bedrifter. Dette vil også fjerne noe

av den økonomiske interessen enkelte arbeidsgivere har for å være motstander av tariffavtale slik at flere bedrifter forhåpentligvis vil ha interesse av å delta mer aktivt i den norske arbeidslivsmodellen.

2. Utbetalingen av AFP knyttes opp til antall år en har vært fagorganisert uavhengig av om en har jobbet i en bedrift med tariffavtale eller ikke.

Begrunnelse:

En høy organisasjonsgrad er nøkkelen til å videreutvikle den norske arbeidslivsmodellen som har gjort oss ledende på verdensmarkedet. Å gjøre det ytterligere økonomisk gunstig å være fagorganisert vil være et viktig verktøy for å øke organisasjonsgraden som partene i arbeidslivet og de politiske partiene har som uttrykt målsetting.

- Primært:

Forslaget til reformert AFP som foreligger avvises og det jobbes heller videre med å løse problemene i dagens AFP-ordning. En løsning kan være å bygge videre på "betinget tjenestepensjon" fra offentlig sektor.

- Sekundært:

Dersom en reformert AFP-ordning skal vurderes må følgende forutsetninger ligge til grunn:

- Full opptjeningstid på maks 20 år
- Uførhet skal ikke medføre å miste opptjente AFP-rettigheter
- Et mer rettferdig kvalifiseringskrav vil være minimum 10 års opptjening
- En ny ordning skal ikke ha tilbakevirkende kraft fra innføringstidspunktet
- Sliterordningen må styrkes og bli en del av AFP-ordningen
- Fondering av ordningen er unødvendig og må utgå

F-5458 Avd. 091 – Jæren

Å ta ut AFP og samtidig stå i fullt arbeid bør bannlyses. AFP skal være å ha det romsligere økonomisk når en er pensjonist. Uttak av AFP bør stå i forhold til stillingsprosent.

F-5459 Avd. 108 – Innherred Fagforening

Krav til reformert AFP

Fellesforbundet stiller følgende krav før en innføring av reformert AFP kan tre i kraft: - Ikke mer enn 20 års opptjening i AFP bedrift skal utgjøre full AFP - Uføre må inn i ordningen og ikke holdes utenfor Begrunnelse: «Hullene» i AFP må tettes, men det er ikke rettferdig at det er arbeidsfolk som skal ta regningen og få en vesentlig lavere AFP for at flere skal få. Dagens AFP-ordning krever at du må være i arbeid i en AFP-bedrift 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Da får du full AFP. Full AFP utgjør normalt en fjerdedel av folketrygda. Full AFP er helt nødvendig for å få en pensjon å leve med. Forslaget fra LO og NHOs pensjonsutvalg krever 40 års opptjening i en AFP-bedrift for å få full opptjening. Har du bare 36 år, reduseres AFP med 12%. 20 år gir halv AFP. Grunnplanet i fagbevegelsen har lenge krevd at det må gjøres noe med at folk faller ut av ordningen.

Ofte skjer det helt på slutten av yrkeslivet. Men det har aldri vært noe krav fra grunnplanet i fagbevegelsen at hullene skulle tettes ved å redusere AFPen for de som får full AFP. For å ha en pensjon å leve av trengs full AFP, ikke halv AFP. Ikke alle får være med når hullene skal tettes. Mange av oss blir uføre før man når pensjonsalder. Når forslaget er lagt opp til at man skal ha en opptjeningsmodell med antall år i bedrift er det uforståelig at uføre holdes utenfor ordningen. Det er usolidarisk og urettferdig.

F-5460 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland

VTA

AFP til VTA ansatte.

VTA ansatte bør ha lik rett som andre ansatte med tariffavtale.

F-5461 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland

AFP/ Pensjon

Lage ett bedre og enklere informasjonsverktøy for pensjon, både for OTP og AFP. Kanskje ha ett obligatorisk kurs når man nærmer seg den alderen med den viktigste informasjonen. Som er laget slik at «vanlige» folk kan forstå det.

Grunngjeving:

Pensjonen er ofte det eneste livsgrunnlaget for mange etter end arbeidsliv, men kan være komplisert og vanskelig å forstå.

F-5462 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland

AFP

Endring av pensjon kriterier for AFP. Fellesforbundet må arbeide for en betydelig bedring av AFP som sikrer de som ikke kan stå i arbeid etter fylte 62 år en god pensjon.

Grunngjeving:

slik AFP/ pensjonsordningen-ordningen er i dag, er det arbeidstakere med belastende yrker og som av helsemessige årsaker ikke kan stå i arbeid etter fylte 62 år som blir taperne.

F-5463 Avd. 118 – Hardanger-Sunnhordland

AFP

Fellesforbundet må sikre en god opptjeningsordning der den totale tid i AFP-bedrift blir avgjørende for ytelsen.

Grunngjeving.

Med en opptjeningsordning vil en tette en svakhet i dagens ordning som fører til at mange mister retten til AFP på slutten av arbeidslivet.

F-5464 Avd. 176 – Dalane Fagforening

AFP

Tidskontoordning for AFP. Her bør det utbetales etter antall år en har innbetalt AFP, men med minsteoppsparing på 7 år.

I dag er systemet urettferdig. Mange som er uheldige med å bli syke, alvorlig syke, endre yrke eller slutte i jobb grunnet slitasje, blir straffet fordi helsa ikke holder løpet ut (siste 7 av 9 år før fylte 62) og mister dermed AFP som de har 'sponset' i gjerne 25-35 år.

- F-5465 Avd. 176 – Dalane Fagforening**
AFP
Uorganiserte som har jobbet i minimum 7 av de 9 siste år før de pensjoneres, utbetales kun 50% AFP.
- F-5466 Avd. 176 – Dalane Fagforening**
Å ta ut AFP og samtidig stå i fullt arbeid bør bannlyses. AFP skal være å ha det romsligere økonomisk når en er pensjonist.
Uttak av AFP bør stå i forhold til stillingsprosent.
- F-5467 Avd. 600 – Bygningsarbeidernes fagforening**
Krav til reformert AFP
Fellesforbundet stiller følgende krav før en innføring av reformert AFP kan tre i kraft: - Ikke mer enn 20 års opptjening i AFP bedrift skal utgjøre full AFP - Uføre må inn i ordningen og ikke holdes utenfor Begrunnelse: «Hullene» i AFP må tettes, men det er ikke rettferdig at det er arbeidsfolk som skal ta regningen og få en vesentlig lavere AFP for at flere skal få. Dagens AFP-ordning krever at du må være i arbeid i en AFP-bedrift 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Da får du full AFP. Full AFP utgjør normalt en fjerdedel av folketrygda. Full AFP er helt nødvendig for å få en pensjon å leve med. Forslaget fra LO og NHOs pensjonsutvalg krever 40 års opptjening i en AFP-bedrift for å få full opptjening. Har du bare 36 år, reduseres AFP med 12%. 20 år gir halv AFP. Grunnplanet i fagbevegelsen har lenge krevd at det må gjøres noe med at folk faller ut av ordningen. Ofte skjer det helt på slutten av yrkeslivet. Men det har aldri vært noe krav fra grunnplanet i fagbevegelsen at hullene skulle tettes ved å redusere AFPen for de som får full AFP. For å ha en pensjon å leve av trengs full AFP, ikke halv AFP. Ikke alle får være med når hullene skal tettes. Mange av oss blir uføre før man når pensjonsalder. Når forslaget er lagt opp til at man skal ha en opptjeningsmodell med antall år i bedrift er det uforståelig at uføre holdes utenfor ordningen. Det er usolidarisk og urettferdig.
- F-5468 Avd. 730 – Fellesforbundet**
Ingen ny AFP reform.

Beholde dagens ordning og heller søke løst de åpenbare skjevheter, urettferdigheter og feller.
- F-5469 Avd. 762 – Rørleggernes forening og målekantor**
Krav til reformert AFP

Fellesforbundet stiller følgende krav før en innføring av reformert AFP kan tre i kraft: - Ikke mer enn 20 års opptjening i AFP bedrift skal utgjøre full AFP - Uføre må inn i ordningen og ikke holdes utenfor.

Begrunnelse:
«Hullene» i AFP må tettes, men det er ikke rettferdig at det er arbeidsfolk som skal ta regningen og få en vesentlig lavere AFP for at flere skal få. Dagens AFP-ordning krever at du må være i arbeid i en AFP-bedrift 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Da får du full AFP. Full AFP utgjør normalt en fjerdedel av

folketrygda. Full AFP er helt nødvendig for å få en pensjon å leve med. Forslaget fra LO og NHOs pensjonsutvalg krever 40 års opptjening i en AFP-bedrift for å få full opptjening. Har du bare 36 år, reduseres AFP med 12%. 20 år gir halv AFP. Grunnplanet i fagbevegelsen har lenge krevd at det må gjøres noe med at folk faller ut av ordningen. Ofte skjer det helt på slutten av yrkeslivet. Men det har aldri vært noe krav fra grunnplanet i fagbevegelsen at hullene skulle tettes ved å redusere AFPen for de som får full AFP. For å ha en pensjon å leve av trengs full AFP, ikke halv AFP. Ikke alle får være med når hullene skal tettes. Mange av oss blir uføre før man når pensjonsalder. Når forslaget er lagt opp til at man skal ha en opptjeningsmodell med antall år i bedrift er det uforståelig at uføre holdes utenfor ordningen. Det er usolidarisk og urettferdig.

F-5470 Avd. 764 – Malernes Forening

Krav til reformert AFP

Fellesforbundet stiller følgende krav før en innføring av reformert AFP kan tre i kraft: - Ikke mer enn 20 års opptjening i AFP bedrift skal utgjøre full AFP - Uføre må inn i ordningen og ikke holdes utenfor Begrunnelse: «Hullene» i AFP må tettes, men det er ikke rettferdig at det er arbeidsfolk som skal ta regningen og få en vesentlig lavere AFP for at flere skal få. Dagens AFP-ordning krever at du må være i arbeid i en AFP-bedrift 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Da får du full AFP. Full AFP utgjør normalt en fjerdedel av folketrygda. Full AFP er helt nødvendig for å få en pensjon å leve med. Forslaget fra LO og NHOs pensjonsutvalg krever 40 års opptjening i en AFP-bedrift for å få full opptjening. Har du bare 36 år, reduseres AFP med 12%. 20 år gir halv AFP. Grunnplanet i fagbevegelsen har lenge krevd at det må gjøres noe med at folk faller ut av ordningen. Ofte skjer det helt på slutten av yrkeslivet. Men det har aldri vært noe krav fra grunnplanet i fagbevegelsen at hullene skulle tettes ved å redusere AFPen for de som får full AFP. For å ha en pensjon å leve av trengs full AFP, ikke halv AFP. Ikke alle får være med når hullene skal tettes. Mange av oss blir uføre før man når pensjonsalder. Når forslaget er lagt opp til at man skal ha en opptjeningsmodell med antall år i bedrift er det uforståelig at uføre holdes utenfor ordningen. Det er usolidarisk og urettferdig.

F-5471 Avd. 765 – Trondheim

Krav til reformert AFP

Fellesforbundet stiller følgende krav før en innføring av reformert AFP kan tre i kraft: - Ikke mer enn 20 års opptjening i AFP bedrift skal utgjøre full AFP - Uføre må inn i ordningen og ikke holdes utenfor Begrunnelse: «Hullene» i AFP må tettes, men det er ikke rettferdig at det er arbeidsfolk som skal ta regningen og få en vesentlig lavere AFP for at flere skal få. Dagens AFP-ordning krever at du må være i arbeid i en AFP-bedrift 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Da får du full AFP. Full AFP utgjør normalt en fjerdedel av folketrygda. Full AFP er helt nødvendig for å få en pensjon å leve med. Forslaget fra LO og NHOs pensjonsutvalg krever 40 års opptjening i en AFP-bedrift for å få full opptjening. Har du bare 36 år, reduseres AFP med 12%. 20 år gir halv AFP. Grunnplanet i fagbevegelsen har lenge krevd at det må gjøres noe med at folk faller ut av ordningen. Ofte skjer det helt på slutten av yrkeslivet. Men det har aldri vært noe krav fra grunnplanet i fagbevegelsen at hullene skulle tettes ved å redusere AFPen for de som får full AFP. For å ha en

pensjon å leve av trengs full AFP, ikke halv AFP. Ikke alle får være med når hullene skal tettes. Mange av oss blir uføre før man når pensjonsalder. Når forslaget er lagt opp til at man skal ha en opptjeningsmodell med antall år i bedrift er det uforståelig at uføre holdes utenfor ordningen. Det er usolidarisk og urettferdig.

F-5472 Avd. 768 – Trondheim Bygning

Krav til reformert AFP

Fellesforbundet stiller følgende krav før en innføring av reformert AFP kan tre i kraft: - Ikke mer enn 20 års opptjening i AFP bedrift skal utgjøre full AFP - Uføre må inn i ordningen og ikke holdes utenfor Begrunnelse: «Hullene» i AFP må tettes, men det er ikke rettferdig at det er arbeidsfolk som skal ta regningen og få en vesentlig lavere AFP for at flere skal få. Dagens AFP-ordning krever at du må være i arbeid i en AFP-bedrift 7 av de siste 9 årene før fylte 62 år. Da får du full AFP. Full AFP utgjør normalt en fjerdedel av folketrygda. Full AFP er helt nødvendig for å få en pensjon å leve med. Forslaget fra LO og NHOs pensjonsutvalg krever 40 års opptjening i en AFP-bedrift for å få full opptjening. Har du bare 36 år, reduseres AFP med 12%. 20 år gir halv AFP. Grunnplanet i fagbevegelsen har lenge krevd at det må gjøres noe med at folk faller ut av ordningen. Ofte skjer det helt på slutten av yrkeslivet. Men det har aldri vært noe krav fra grunnplanet i fagbevegelsen at hullene skulle tettes ved å redusere AFPen for de som får full AFP. For å ha en pensjon å leve av trengs full AFP, ikke halv AFP. Ikke alle får være med når hullene skal tettes. Mange av oss blir uføre før man når pensjonsalder. Når forslaget er lagt opp til at man skal ha en opptjeningsmodell med antall år i bedrift er det uforståelig at uføre holdes utenfor ordningen. Det er usolidarisk og urettferdig.

F-5473 Avd. 851 – Østfold Fagforening

AFP – For sliterne i arbeidslivet og mulighet for planlegging av pensjonisttilværelsen.

Fellesforbundet må jobbe for at arbeidstakere som har 30 års medlemskap i AFP ordningen, er sikret AFP hvis virksomheten går konkurs eller opphører, eller faller utenfor dagens gjeldende kriterier ved egen sykdom.

Arbeidstakere som fyller 62 år innen 52 uker etter at konkurs er åpnet, eller virksomheten bringes til opphør sikres AFP så langt andre kriterier er oppfylt.

Begrunnelse:

Vi opplever at mange arbeidstakere går glipp av AFP på grunn av virksomheten går konkurs eller opphører kort tid før fylte 62 år. Et annet forhold som også ekskluderer fra AFP er sykdom utover 52 uker, og at en er utenfor ordningen mer enn 26 uker av andre årsaker. Dette fører til at arbeidstakere har svært liten mulighet til sjøl å ha kontroll over om de kan oppfylle kriteriene til å få AFP. Forslaget er ment å gi arbeidstaker større mulighet til å kunne planlegge sin pensjonisttilværelse og økonomi.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd: 3, 6, 7 (2), 9 (4), 23, 25 (2), 27, 29, 43, 44, 50, 54, 57, 58, 91, 108, 118 (4), 176 (3), 600, 730, 762, 764, 765, 768 og 851.

Det er forslag om å avvise forslaget til reformert AFP, og heller jobbe for å tette hullene og løse utfordringene i dagens ordning.

Forslag som primært avviser forslaget til reformert AFP, men å sekundært stille krav til en evt. reform. Disse krav er:

- Full opptjeningsstid på maksimalt 20 år.
- uførhet skal ikke føre til tap av AFP
- Minimum 7 eller 10 års opptjening. (kvalifiseringskrav).
- Ingen tilbakevirkende kraft i evt. ny ordning.
- Ikke krav til fondering.
- Ingen forringing av ytelsene sammenlignet med dagens ordning.
- Evt. ny ordning legges fram til uravstemning før det tas inn i tariffoppgjøret.
- Reformert AFP må bygges på med en "betinget tjenestepensjon" slik offentlig sektor har.
- Reformert AFP basert på opptjeningsordning / NHO-LO utredning

Øvrige forslag om AFP omhandler:

- Styrke sliterordningen
- Samordning privat/offentlig AFP
- Kombinere AFP med 50% uførhet
- Fjerne adgang til å kombinere AFP med full jobb
- AFP knyttet til tid som organisert
- Uorganiserte får kun ½ AFP
- Sikret full AFP ved 30 års medlemskap i dagens ordning.
- Generell forbedring av AFP
- AFP til VTA og AIB-ansatte
- Avvikle dagens innbetalingsordning, og øke arbeidsgiveravgiften med 2%
- Tariffoppgjøret 2024 gjennomføres som forbundsvist oppgjør med mål om å forbedre AFP ordningen.
- Bedre informasjon – obligatorisk kurs for eldre arbeidstakere.

Representantskapets vurdering:

AFP-ordningen i privat sektor er bygget opp nær folketrygden og har de samme gode egenskapene knyttet til administrativ effektivitet, at all arbeidsinntekt teller og er uproblematisk ved jobbskifte så lenge det skjer innen avtaledekket privat sektor. AFP gir et tillegg til folketrygden på 20–25 prosent. Med en folketrygd på 260 000 kroner gir AFP et livsvarig tillegg på 55 000 årlig. Over et livsløp kan dette gi en samlet utbetaling på 1–1,5 millioner kroner.

AFP-ordningen bidrar til at flere kvalifiserer for tidliguttak av folketrygden. Kravet for å kunne ta ut full folketrygd fra 62 år er at man har tilstrekkelig

opptjening, noe mange ikke ville klart uten AFP. Samtidig som AFP gir et livsvarig tillegg til folketrygden, sikrer ordningen at langt flere av de som har behov for å gå av tidlig, får anledning til det.

Et regelverk for kvalifisering som stiller krav til at en jobber i en AFP-bedrift på slutten av karrieren, bidrar til å finansiere ordningen og forebygger gratispassasjervirksomhet. Samtidig medfører reglene også risiko for å falle utenfor ordningen av grunner som den enkelte vanskelig kan kontrollere, som at bedriften omstiller og omorganiserer, eller at den enkelte mister jobben i en AFP-bedrift.

LO/NHO avtalte i 2018 at det skulle være en målsetting å endre ordningen i privat sektor. Målene for en ny modell var blant annet at det skal bli en ytelse som er knyttet til tid i AFP-bedrift, og som med full opptjening i ordningen er på linje med dagens nivå. En felles utredning fra LO og NHO om en mulig reformert AFP-ordning i privat sektor ble lagt fram i mai 2021.

Modellen for Reformert AFP, som LO/NHO utredet, innebærer at alle som ikke er uføretrygdet i en alder av 62 år, vil få utbetalt en AFP-pensjon etter hvor mange år du har arbeidet i en AFP-bedrift. Kravet til å være ansatt i en AFP-bedrift ved slutten av arbeidslivet oppheves. Dette betyr at alle som har vært ansatt i en AFP-bedrift vil ha rett på en andel av en AFP-pensjon. Hvor stor denne andelen vil være avhenger av hvor mange år du har vært ansatt i en tariffbundet AFP-bedrift. *For personer som er født 1963 eller senere og har 40 år i AFP-bedrift før fylte 62 år, vil reformert AFP, under ellers like vilkår, gi tilnærmet samme pensjon fra AFP som ved en videreføring av dagens ordning.*

Med denne modellen vil AFP i stor grad nærme seg opptjeningsmodellen i dagens OTP-ordning.

Overgangen fra dagens AFP til en reformert AFP vil anslagsvis innebære at antall AFP-mottakere øker fra om lag 100 000 i dag, til nær 1 000 000 i 2080. Denne økningen i antall mulige mottakere vil enten innebære en redusert ytelse fra AFP, eller en betydelig kostnadsvekst for avtalebundene bedrifter.

Fellesforbundets medlemmer og tillitsvalgte har alltid vist et stort engasjement i pensjonspolitiske spørsmål. I forkant av hovedoppgjøret i 2022 utarbeidet derfor forbundsledelsen et debathefte om avtalefestet pensjon. Dette debatheftet utløste en rekke forslag fra avdelingene, som forbundsstyret tok videre til behandling i LO-kongressen i 2022.

Av de i alt ni forslagene som ble fremmet under kongressen, var fire fremmet av Fellesforbundets delegater. Disse omhandlet kravet om en maksimal opptjeningstid på 20 år, og krav om at når en omforent ramme for en reformert AFP foreligger, så skal medlemmene ta stilling til ny AFP gjennom en uravstemning før den bringes inn i et lønnsoppgjør.

Alle forslagene om AFP som ble fremmet under LO-kongressen i 2022 ble oversendt sekretariatet, og ligger nå til behandling i LOs inntektspolitiske utvalg. Representantskapet legger til grunn at disse forslagene følges opp gjennom forbundsledelsens daglige arbeid.

Representantskapet ser at forslagene som fremmes til landsmøtet om AFP går i retning av å avvise skissen til reformert AFP, alternativt stilles det krav til opptjenings tid (20 år) og ytelse fra AFP som i dag ikke er kostnadsberegnet. En av ambisjonene ved en reformert AFP er at flere arbeidsgivere vil ønske å tegne tariffavtale da flere av deres ansatte vil få med seg en rettighet i ordningen. Forslaget om f.eks. 20 års opptjenings tid kan imidlertid medføre en betydelig kostnadsøkning for tariffbundene bedrifter, og dermed ha en motsatt virkning. Representantskapet minner derfor om at forbundet må være bevisst på at kostnadene ved å inngå tariffavtale ikke skal bli uforholdsmessig høye.

Representantskapets vurdering er at Fellesforbundet ikke kan tilslutte seg kravet om en reformert AFP før NHO og LO har kommet fram til en kostnadsberegnet modell som er godkjent gjennom en uravstemning, slik protokollen mellom NHO og LO fra 2018 forutsatte.

I dagens ordning er det bare fra man er 53 år til 62 år, at medlemskap i ordningen har verdi, men heller ikke disse har noen garanti for å få del i ordningen. Noen vil falle ut etter mange år i bedrift med avtale hvis de mot slutten av yrkeslivet rammes av oppsigelse, omorganiseringer eller langvarig sykdom.

I påvente av en eventuell reformert AFP mener representantskapet Fellesforbundet må arbeide for å få gjennomført mindre omfattende endringer i dagens AFP-ordning som sikrer at arbeidstakere som kort tid før uttaksberettiget alder mister jobben, grunnet konkurs eller oppsigelse utenfor egen påvirkningsmulighet, skal kunne beholde rettighetene. Dette er det såkalte «Follum-hullet». Dette kan gjøres ved at det innføres en sikringsordning slik at arbeidstaker som ikke oppfyller dagens ansiennitetskrav kan få rett til AFP dersom dette skyldes at foretaket er konkurs eller at arbeidstaker er oppsagt begrunnet i virksomhetens eller arbeidsgiverens forhold. Samtidig fravikes krav om inntekt på uttakstidspunktet og i det foregående inntektsåret.

Forslag om å forbeholde AFP til organiserte vil bryte mot ufraviklighetsprinsippet, og støttes ikke av representantskapet.

Representantskapet viser til at svært mange innenfor Fellesforbundets bransjer kombinerer arbeid med uttak av AFP, og støtter ikke forslag om å fjerne adgangen til å kombinere AFP med jobb.

Representantskapet innstiller på at øvrige forslag om AFP skal behandles i en pensjonspolitisk uttalelse. Representantskapet viser for øvrig til **I-5415** (9.8.1 Det offentlige pensjonssystemet).

I-5474 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslag som omhandler favorisering av organiserte og fjerning av mulighet til å kombinere AFP med full jobb, og avvikling av innbetalingsordningen ved å øke arbeidsgiveravgiften med 2%, tiltres ikke.

Forslag om forbundsvist oppgjør i 2024 oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utforming av krav til tariffoppgjøret 2024.

Øvrige forslag om AFP skal behandles i en pensjonspolitisk uttalelse.

9.9 Likestilling og likeverd i arbeidslivet

9.9.1 Likestilling i arbeidslivet

F-5475 Avd. 002 – Fredrikstad Fagforening

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

Begrunnelse:

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

F-5476 Avd. 007 – Vestfold

Brakkeforhold

Legge mer søkelys på brakkeforhold, at det tilrettelegger for begge kjønn. I tillegg så må det bli mye mer tilrettelagt at arbeidsklær passer for kvinner også, og ikke bare unisex-klær.

Begrunnelse:

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

F-5477 Avd. 008 – Telemark

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

Begrunnelse:

For og ikke seksualisere arbeidsplassen.

Det burde legges mer fokus på at både kvinner og menn skal kunne skifte usjenert blir det sånn at kun byggeplasser med kvinner i arbeidstokken

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

F-5478 Avd. 008 – Telemark

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

Begrunnelse:

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

F-5479 Avd. 012 – Fellesforbundet

Likestilling

Fellesforbundet skal fortsette å arbeide for bedre tilrettelegging for kvinner i mannsdominerende yrker.

F-5480 Avd. 012 – Fellesforbundet

Retningslinjer for gravide

Få inn tydelige retningslinjer for gravide i tariffen/ overenskomsten – slik at det er trygt for mor og barn å være på jobb under svangerskapet.

F-5481 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Likestilling

Fellesforbundet må jobbe aktivt for å øke kvinneandelen i industribedriftene. Vi må vise at kvinner er, og vil bli en viktig ressurs i industrien. I tillegg til et mangfold av ulike yrker innenfor industrien, vil jobber her også være en viktig faktor for kvinners økonomiske uavhengighet. Årsaken er at her tilbys i hovedsak 100 % stillinger, og ikke ufrivillig deltid.

Begrunnelse

Vi vet at det vil bli færre yrkesaktive i befolkningen i de aller nærmeste årene. Bedriftene vil trolig få større utfordringer med å skaffe nok personell, og bør allerede nå øke sin kvinneandel. Industrien kan også være et godt alternativ for kvinner som søker seg til litt mer utypiske kvinneyrker. Arbeidsmiljøet er også ofte bedre der vi har begge kjønn representert.

F-5482 Avd. 037 – Transport

Helse:

Hvordan forhindre at kvinner faller ut av arbeidslivet før pensjonsalder? Fellesforbundet skal jobbe for å sette søkelys på kvinnehelse slik at kvinner kan stå i arbeidslivet til pensjonsalder.

Begrunnelse:

Kvinner helseutfordringer er på mange områder forskjellig fra mannens. I NOU 2023:5, "kvinnehelseutvalget" settes det søkelys på kvinnehelse på generell basis, men det er også viktig å få med arbeidslivets påvirkning på kvinners helseutfordringer i ulike livsfaser og hvordan arbeidslivet påvirkes og hvordan arbeidslivet innrettes for dette.

F-5483 Avd. 065 – Fellesforbundet

Få inn tydelige retningslinjer for gravide i tariffen/ overenskomsten – slik at det er trygt for mor og barn å være på jobb under svangerskapet

F-5484 Avd. 747 – Unionen Fagforening

Aktiv politikk for flere kvinner i mannsdominerte yrker

Fellesforbundet må være en pådriver for å få flere kvinner til å velge utradisjonelt. Dette arbeidet innebærer at det jobbes med tilrettelegging på arbeidsplassene, med holdninger, at det trakasseringsaker blir prioritert. I tillegg må lov- og avtaleverket tilpasses.

Mannsdominerte bransjer må rekruttere fra hele befolkningen og ikke bare henvende seg til halvparten. Arbeidet for økt rekruttering av kvinner har hatt effekt. Andel kvinnelige søkere til bygg og industri i vgs har økt de siste årene. Likevel opplever vi stor gjennomtrekk av kvinner i bransjene, hvor flere velger seg vekk etter fullført utdanning. Dette tyder på at vi ikke har klart å ta godt nok imot kvinnene som forsøker seg.

Kvinner tjener i snitt 87,6 prosent av en gjennomsnittlig mannsinntekt, og nye tall fra teknisk beregningsutvalg viser at kvinners lønnsandel gikk tilbake med 0,3 prosentpoeng i 2022. En del av dette lønnsgapet kan forklares med at kvinner oftere jobber deltid, i lavtlønnsyrker og i offentlig sektor. Men selv når man korrigerer for dette gjenstår det en lønnsforskjell mellom kvinner og menn på over 8 prosent som forskerne ikke greier å forklare.

Fellesforbundet skal jobbe for:

- At TV bruker de månedlige § 9-3-møtene mellom tillitsvalgte og ledelsen til å drøfte bedriftens ambisjoner for å rekruttere kvinner, og at man sammen lager en handlingsplan for å nå målene
- At man sammen med arbeidsgiverorganisasjonen oppfordre bedriftene til å ta inn flere kvinner samtidig, enten som lærlinger eller ved ansettelser, da praksis har vist at kvinner som jobbe flere sammen i mannsdominerte yrker blir værende
- At det etableres gode varslingsrutiner i bedriften som kan håndtere tilbakemeldinger og varsler om trakassering
- Å oppfordre tillitsvalgte og avdelinger til å bidra til kampanjer for å rekruttere kvinner, som holdningskampanjer i sosiale medier, rollemodellkampanjer eller deltakelse på opplæringsmesser
- Et arbeidsliv som er tilrettelagt for både kvinner og menn - gjennom et helt arbeidsliv i produksjon. Bygg og industri må tilrettelegges for at folk blir gravide, blir syke og skal kunne stå i jobb til pensjonsalder

- At lønnsforskjeller mellom kvinner og menn reduseres til 0. Det må i dette arbeidet gjøres undersøkelser og forskning på lønnsforskjeller mellom kvinner og menn
- At det innføres en likelønnslov, tilsvarende den som ble innført i Island i 2018
- At det tilsvarende forskes på hvor det blir av kvinnene som velger å slutte i bransjene, og årsaken til at de slutter
- At arbeidsmiljøloven blir tydelig på at det på byggeplasser hvor det rigges med arbeidsbrakker skal det være separate dame- og herregarderobe med egen inngang

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 2, 7, 8 (2), 12 (2), 23, 37, 65 og 747.

Forslagene omhandler bruk av kjønnsnøytrale ord, brakkeforhold som er tilrettelagt for begge kjønn, jobbe for å øke kvinneandelen i industribedrifter, jobbe for bedre tilrettelegging for kvinner i mannsdominerte bransjer, retningslinjer for gravide og et forslag om kvinnehelse knyttet til at kvinner skal kunne stå i arbeid til pensjonsalder.

Det er også et omfattende forslag fra avd. 747 som tar for seg følgende:

- Bruke § 9-3 møtene til å lage handlingsplaner om hvordan rekruttere flere kvinner
- Oppfordre bedrifter til å ta inn flere kvinner på samme tid
- Varslingsrutiner
- Oppfordre til deltakelse i holdnings- og rekrutteringskampanjer
- Et arbeidsliv som tilrettelegger for både menn og kvinner
- Redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn
- Likelønnslov tilsvarende den Island har
- Forskning på hvorfor kvinner slutter i bransjene
- Styrking av arbeidsmiljøloven knyttet til separate garderober

Representantskapets vurdering:

Representantskapet mener det er viktig å ha et høyt fokus på likestilling i arbeidslivet og støtter forslagene som retningslinjer for gravide og forslaget om kvinnehelse knyttet til at kvinner skal kunne stå i arbeid til pensjonsalder. Det samme gjelder forslaget om styrking av arbeidsmiljøloven knyttet til separate garderober, et arbeidsliv som tilrettelegger for både menn og kvinner og å redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Det er også viktig å forstå hvilke mekanismer som bidrar til at kvinner forlater de mannsdominerte bransjene, ved å ha mer kunnskap kan man også gjøre noe med årsakene. Representantskapet støtter intensjonen i dette forslaget.

Det er mange faktorer som er for å rekruttere ungdom, og spesielt unge jenter til mannsdominerte yrker. Dette gjelder blant annet gode kvinnelige rollemodeller, Representantskapet støtter intensjonen i forslaget om å oppfordre til deltakelse i holdnings- og rekrutteringskampanjer, omhandler bruk av kjønnsnøytrale ord, brakkeforhold som er tilrettelagt for begge kjønn,

å øke kvinneandelen i industribedrifter og å bedre tilrettelegging for kvinner i mannsdominerte bransjer.

Når det gjelder forslaget om å bruke §9-3 møter til å lage handlingsplaner for hvordan bedriftene skal nå målene om å rekruttere flere kvinner er det en måte å få fokus på temaet i partsarbeidet. Også aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er et nyttig verktøy til bruk i dette arbeidet. ARP betyr at alle arbeidsgivere i Norge har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Helt konkret betyr det at bedriftene skal iverksette tiltak og jobbe forebyggende for økt likestilling, selv om de ikke kjenner til at noen diskrimineres. Arbeidet skal også dokumenteres og redegjøres for. Pliktene varierer mellom offentlige-, og store og små private virksomheter.

For forslaget om likelønnslov tilsvarende Island, vises det til I-5229 (9.4.1 Lønn og fordeling).

Representantskapet mener forslagene om å oppfordre bedrifter til å ta inn flere kvinner på samme tid og varslingsrutiner er viktige bidrag til arbeidet med å rekruttere flere kvinner til mannsdominerte bransjer. Likestilling har vært et tema de siste to hovedoppgjørene og det er blant annet satt ned et utvalgsarbeid på dette temaet mellom Fellesforbundet og Norsk Industri.

I-5485 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:

Forslagene om å oppfordre bedrifter til å ta inn flere kvinner på samme tid og varslingsrutiner tiltres og anses dekket i forbundsledelsens daglige arbeid.

Intensjonen i øvrige forslag tiltres.

9.9.2 Seniorpolitikk

F-5486 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Seniorpolitikk

Fellesforbundet må videreutvikle sin seniorpolitikk, og sikre arbeidsgiveres forpliktelser. I arbeidslivet defineres alle over 55 år som seniorer. Det å ha en aktiv seniorpolitikk i bedriftene, er å ta vare på erfaring og kompetanse som bedriftene vil trenge, ikke minst for opplæring av nyansatte i bedriftene. Her må personalansvarlige og tillitsvalgte samarbeide for å benytte en viktig ressurs.

Begrunnelse

Vi vet at andelen av yrkesaktive i befolkningen vil gå ned i årene som kommer. Det vil bli færre hender i mange yrker. For å opprettholde verdiskapning i samfunnet, vil seniorer utgjøre en viktig del av arbeidsstyrken. Ulike aldersgrupper i bedriftene er en styrke også for et godt arbeidsmiljø.

F-5487 Avd. 029 – Søre Sunnmøre
Seniorpolitikk.
Fellesforbundet skal arbeide for ein aktiv seniorpolitikk.

Grunngjeving:
For å hindre utstøying eller diskriminering av seniorar i arbeidslivet.

F-5488 Avd. 647 – Glåmdal Fagforening
Pensjon/ seniorpolitikk:
Mange går over på trygd før de fyller 62 år, seniorpolitikk bør begynne aktivt i bedriftene når arbeidstakere fyller 50 år

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 23, 29 og 647.

Forslagene omhandler på ulikt vis seniorpolitikk.

Representantskapets vurdering:

Forslagene fremstår som tariffkrav, og bør oversendes det nye forbundsstyret slik at det vurderes i en helhet i forbindelse med den ordinære forslagsbehandlingen til tariffoppgjøret 2024.

I-5489 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Forslagene oversendes det nye forbundsstyret til behandling i forbindelse med utarbeidelse av krav til tariffoppgjøret 2024.

9.10 Bedriftsdemokrati

F-5490 Avd. 005 – Fellesforbundet
Styrking av bedriftsdemokratiet

Den norske bedriftsdemokrati modellen må evalueres med tanke på oppgradering og styrking av ansattes innflytelse i bedriftenes øverste styringsorganer.

De ansatte må få reelt innsyn i muligheter og utfordringer som er i markedet i forhold til den enkelte virksomhet.

Det må settes ned et utvalg bredt sammensatt av representanter i Fellesforbundet med mandat til å gå gjennom bedriftsdemokratimodellen som ligger til grunn i dag og fremme forslag til eventuelle endringer som er tilpasset dagens samfunnsutvikling.

Begrunnelse:

Tanken ved et bedriftsdemokrati var å gi ansatte en reell mulighet til å påvirke bedriftens forretningsmuligheter, og en utvikling i tråd med de norske verdiene.

Vi er en del av det så kalte globale markedet, hva nå enn dette skulle bety for den norske arbeidslivsmodellen. I Norge har vi vårt lov- og avtaleverk som vi må verne om og være en påvirker for at det utvikles i tråd med samfunnsutviklingen. Utformingen av dagens lovverk gir bedriften mulighet til å gjennomføre styremøte som "informasjonsmøte en gang i året". Dette utfordrer bedriftsdemokratiet og den Norske modellen.

Slik regelverket er utformet i dag er det all makt til bedrifter og aksjonærer. Det må stilles krav til minimum fire fysiske møter pr år. Digitale møter kan ikke være et alternativ til fysiske styremøter. Det vil utfordre både det norske, men også utenlandske eiere til fysisk å måtte møte norske arbeidstakerrepresentanter personlig.

Med en økende grad av norske bedrifter med utenlandske eiere/kapitalinteresser vil bedriftsdemokratiet som gir norske arbeidstakere mer innflytelse i beslutningsprosessene som er i tråd med det fagbevegelsen oppfatter som Den Norske Modellen.

F-5491 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening
Gjennopprettelse av Bedriftsdemokratietnemnda.

Bedriftsdemokratietnemnda var en viktig del i å sikre ansatterepresentasjon og medvirkning i alle nivå av bedriften. Etter nemnda ble lagt ned utvises det ikke lenger skjønn i tolkning av lovverket, og det har derfor blitt mye mer vanskelig å sikre representasjon i konserner som har deler av virksomheten sin utenfor Norges grenser.

F-5492 Avd. 011 – Vestnorsk Transportarbeiderforening
Endring i aksjeloven

Det burde gjøres en endring i aksjelovens §6-10 om godtgjørelse som sikrer at ansatt representanter ikke kan motta mindre enn det minste som gis til andre i styret som godtgjørelse. Det er i dag praksis i flere selskaper å forskjellsbehandle styremedlemmer valgt av aksjonærer, og styremedlemmer valgt av ansatte. Dette er imot hensikten med ansatterepresentasjon i bedriftsstyret, som legger til grunn likebehandling av alle styremedlemmene. Derfor må lovens åpning for forskjellsbehandling i form av godtgjørelse lukkes slik at vi sikrer likebehandling.

F-5493 Avd. 012 – Fellesforbundet
Ansatte skal sikres representasjon i konsern og konsernlignende sammenslutninger

Fellesforbundet skal arbeide mot regjering og Storting for å sikre at ansatte i konsern sikres representasjon i konsernstyret også når bedriften/konsernet kjøper opp utenlandske bedrifter eller blir kjøpt opp.

Dette medfører at Aksjeloven og representasjonsforskriften endres slik at man ikke er avhengig av alle ansatte i utenlandske selskaper for å sikre rett på en plass i de styret der avgjørelser av viktighet for de ansatte man selv representerer tas. Dersom totalen av ansatte i konsernet må stå bak et krav

om representasjon, er den norske modellen som forutsetter reell medbestemmelse truet. Fellesforbundet tror ikke det var intensjonen med disse bestemmelsene, men når vi ser resultatet fra Tvisteløsningsnemndas behandling av søknad fra tillitsvalgte i Norske Skog ASA om representasjonsordning i konsernstyret, vedtak nr. 166/21 ser vi at dette fort blir resultatet. Den norske modellen med reell medbestemmelse og innflytelse over egen arbeidshverdag står i fare dersom ikke dette blir rettet opp.

F-5494 Avd. 023 – Raufoss Jern og Metall

Konsernarbeid

Fellesforbundet må styrke sin koordinering av konsernarbeidet, med tilhørende skolering. Mange av våre klubber er del av konserner og konsernlignende strukturer, og trenger bistand på tvers av avdelingsgrenser. Dette vil gjøre organisering av nye medlemmer og etablering av sterkere klubber i konsernene lettere. Det er viktig at Fellesforbundet går i front, også når det gjelder det industrielle demokratiet. Derfor må Fellesforbundet etablere møteplasser og nettverk for tillitsvalgte i konsern. Dette bør også være tema i tariff-/bransjerådene.

F-5495 Avd. 025 – Fellesforbundet

Konsernarbeid

Fellesforbundet må styrke sin koordinering av konsernarbeidet, med tilhørende skolering. Mange av våre klubber er del av konserner og konsernlignende strukturer, og trenger bistand på tvers av avdelingsgrenser. Dette vil gjøre organisering av nye medlemmer og etablering av sterkere klubber i konsernene lettere. Det er viktig at Fellesforbundet går i front, også når det gjelder det industrielle demokratiet. Derfor må Fellesforbundet etablere møteplasser og nettverk for tillitsvalgte i konsern. Dette bør også være tema i tariff-/bransjerådene.

F-5496 Avd. 057 – Nord Rogaland

Konsernarbeid

Fellesforbundet må styrke sin koordinering av konsernarbeidet, med tilhørende skolering. Mange av våre klubber er del av konserner og konsernlignende strukturer, og trenger bistand på tvers av avdelingsgrenser. Dette vil gjøre organisering av nye medlemmer og etablering av sterkere klubber i konsernene lettere. Det er viktig at Fellesforbundet går i front, også når det gjelder det industrielle demokratiet. Derfor må Fellesforbundet etablere møteplasser og nettverk for tillitsvalgte i konsern. Dette bør også være tema i tariff-/bransjerådene.

F-5497 Avd. 850 – Oslo Grafiske Fagforening

Politisk.

Fellesforbundet skal arbeide mot regjering og Storting for å sikre at ansatte i konsern sikres representasjon i konsernstyret også når bedriften/konsernet kjøper opp utenlandske bedrifter eller blir kjøpt opp. Dette medfører at Aksjeloven og representasjonsforskriften endres slik at man ikke er avhengig av alle ansatte i utenlandske selskaper for å sikre rett på en plass i de styret der avgjørelser av viktighet for de ansatte man selv representerer tas. Dersom totalen av ansatte i konsernet, også i utlandet, må stå bak et krav om representasjon, er den norske modellen som forutsetter

reell medbestemmelse truet. Fellesforbundet tror ikke det var intensjonen med disse bestemmelsene, men når vi ser resultatet fra Tvisteløsningsnemndas behandling av søknad fra tillitsvalgte i Norske Skog ASA om representasjonsordning i konsernstyret, vedtak nr 166/21, ser vi at dette fort blir resultatet. Den norske modellen med reell medbestemmelse og innflytelse over egen arbeidshverdag står i fare dersom ikke dette blir rettet opp.

Oppsummering:

Det er forslag fra avd. 5, 11(2), 12, 23, 25, 57 og 850.

Forslagene fra avd. 11 omhandler gjenopprettelse av Bedriftsdemokratinemnda og endring i aksjeloven for å sikre likebehandling av godtgjørelse for styremedlemmer. Forslagene fra avd. 5, 23, 25 og 57 omhandler bedriftsdemokrati, konsernarbeid og sikring av ansattes representasjon i konsern og konsernlignende sammenslutninger. Forslagene fra avd. 12 og 850 omhandler å sikre ansatterepresentasjon i norske bedrifter som ekspanderer internasjonalt.

Representantskapets vurdering:

Fellesforbundets prinsippprogram vedtatt på landsmøtet i 2019 sier blant annet følgende om temaet bedriftsdemokrati i kapittel 3.3:
«Retten til å være med på å utforme egen arbeidsplass og ta del i bedriftens utvikling, har i alle år vært en viktig sak for fagbevegelsen. Dagens bedriftsdemokratiordning med grunnlag i Hovedavtalen, aksjeloven og arbeidsmiljøloven, er resultater av en langvarig prosess og vanskelige forhandlinger mellom arbeidsgivere og fagbevegelsen. Den har gitt de ansatte representasjonsrett i bedriftens styrende organer, og er basert på den tilknytning de ansatte har til bedriften gjennom arbeidsforholdet, ikke eierskap.»

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.

Fellesforbundet har i landsmøteperioden utarbeidet et eget kurs rettet mot tillitsvalgte i konsern og konsernlignende selskaper.

Da bedriftsdemokratinemnda ble opprettet i 1972, var det en viktig seier for arbeidstakernes rett til innflytelse i virksomhetene. Nemda skulle sørge for at ansatte var representert i virksomhetenes styrende organer i tråd med regelverket, og ble satt sammen av representanter fra LO og NHO, i tillegg til en nøytral ledelse. Bedriftsdemokratinemnda ble nedlagt i 2017 etter vedtak fra Solbergregjeringens arbeids- og sosialdepartement, og kompetansen ble overført til Tvisteløsningsnemnda. Vedtaket møtte motstand både fra LO og NHO som i sine høringssvar advarte mot endringene. Representantskapet mener det er en svekkelse for trepartssamarbeidet at nemda ble nedlagt og at kompetansen ble overført til Tvisteløsningsnemnda. Dette forsterkes av resultatet fra tvisteløsningsnemndas avgjørelse som avd. 12 og 850 viser til i sine forslag.

Aksjeloven regulerer godtgjørelse for styremedlemmer, varamedlemmer og observatører, og legger til generalforsamlingen å fastsette beløp. Loven sier ingenting om at godtgjørelsen skal være lik for alle representantene. Fafo viser i et notat fra 2021 at total andel ansatte som jobber i selskaper med ansattrepresentasjon i styret har sunket fra 36 prosent i 2015 til 29 prosent i 2018. Representantskapet mener det er et viktig prinsipp at alle styremedlemmer behandles likt, også økonomisk. Representantskapet mener likevel at å få opp andelen ansattrepresentanter fortsatt må være det viktigste.

I-5498 REPRESENTANTSKAPETS INNSTILLING:
Intensjonen i forslagene tiltres.



Fellesforbundet

