



Fellesforbundet



Tariffoppgjøret 2020

Tariffpolitiske utfordringer til
fordyping og debatt

Innholdsfortegnelse:

1. Innledning.....	3
2. Økonomi – rammer og muligheter 2020.....	4
3. Inn- og utleie av arbeidskraft, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet ..	7
4. Arbeidstid og arbeidstidsordninger	9
5. Lønn og lønnssystemer	11
6. Etter- og videreutdanning	13
7. Automatisering og digitalisering	14
8. Likestilling og likeverd	15
9. Avtalefestet pensjon (AFP)	16
10. Skatt på avtalte goder	18
11. Hva får arbeidsgiverne til å gi oss mer enn de egentlig har lyst til?	19
12. Situasjonen i noen av våre bransjer og overenskomster	20
13. Bransjebeskrivelser:	
13.1. Industriooverenskomsten	20
13.2. Fellesoverenskomsten for byggfag	20
13.3. Hotell, restaurant og reiseliv	21
13.4. Byggindustri	22
13.5. Biloverenskomsten	22
13.6. Havbruk	23
13.7. Treforedling	23
13.8. Flyoverenskomsten	23
13.9. Avis og grafisk siviliområde	24
13.10. Verkstedoverenskomsten for Forsvaret	25
13.11. AMB/VTA	25
13.12. Grønn sektor	25
13.13. Overenskomst for asfalt og veivedlikehold	26
13.14. Fellesforbundet/Spekter/LO-Stat	26
13.15. Havn	27
13.16. Avisbudavtalen	27
13.17. Speditøroverenskomsten	27
13.18. Schenkeroverenskomsten	27
13.19. Miljøbedrifter i Norge avtale nr. 477 (Norsk Industri)	28
13.20. Oljeavtalene	28
13.21. Bussbransjeavtalene	29
13.22. Taxioverenskomsten	29
13.23. Grossistbransjen	29
13.24. Godsbransjen.....	30
13.25. Mobilkranbransjen.....	30
14. Forberedelse og gjennomføring av et tariffoppgjør.....	31
15. Ord og begreper.....	32

1. Innledning:

Med dette debattheftet starter forberedelsene til tariffoppgjøret i 2020. Debattheftet er ment å være et utgangspunkt for diskusjoner i klubb og avdeling. Gode diskusjoner og prosesser gir grunnlag for gode forslag som kan sikre at tariffavtalene fanger opp de behovene endringene i arbeidslivet skaper.

Retten til å fremme forslag og stemme over resultatet er viktige medlemsfordeler, der alle får være med å påvirke egne lønns- og arbeidsvilkår.

Forslagsfristen fra avdelingene er satt til 4. oktober.

Dette heftet tar opp flere spørsmål som har vært viktige de siste åra. Fellesforbundet arbeider på alle arenaer for å sikre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Noen løsninger kan vi få til gjennom politiske vedtak, andre løses best gjennom tariffavtalene.

I denne omgang inviterer vi til forslag dere mener best løses i tariffavtalen.

Alle forslag som sendes inn vil bli behandlet i tariff/ bransjeråd og forbundsstyret. Forbundsstyret treffer endelige vedtak om hva som skal være Fellesforbundets prioriterte krav ved forhandlingene. Også i forhandlinger er det viktig å vite at de kravene som reises har en solid forankring blant medlemmene.

Kamp mot sosial dumping og lavlønnskonkurranse har i en årrekke vært en alvorlig trussel mot et velregulert arbeidsliv. Det er viktige saker, men ikke de eneste utfordringene vi kommer til å møte. Ny teknologi og nye



Forbundssekretær Knut Øygard er politisk ansvarlig for tariffarbeidet i Fellesforbundet

forretningsmodeller endrer både arbeidsplasser og bedriftsstrukturer. I noen områder, som grafisk industri, har vi sett hvordan store deler av produksjonen er flyttet til nye uorganiserte deler av bransjen. I deler av tekoområdet derimot bidrar ny teknologi til at arbeid flyttes tilbake til Norge. Det er viktig at vi er bevisste på disse endringer og arbeider for at overenskomstene er oppdatert, både når det gjelder hvem som omfattes og at selve bestemmelsene er tilpasset realitetene i arbeidslivet.

Endringer i arbeidsprosesser og arbeidsorganisering stiller ofte krav til ny kompetanse. I flere av våre områder satses det på de ansattes kompetanse, men det er langt fra tilfelle over alt. I kjølvannet av tariffoppgjøret 2018 ble det etablert et bransjeprogram for etterutdanning innenfor industri og bygg.

Fellesforbundet deltar sammen med Norsk Industri og BNL. Målet er å få på plass konkrete utdanningstilbud for fagarbeidere i et samarbeid med fagskolene. Vårt mål er å utvikle dette til landsdekkende tilbud. Da må vi få med både arbeidsgiverne og myndighetene.

For at arbeidstakere skal få en reell

mulighet til å delta på dette tilbudet og andre tilbud er det behov for å se på tilrettelegging, mulighetene for den enkelte arbeidstaker til å delta og finansiering av livsopphold.

I alle diskusjoner om etterutdanning kommer raskt også debatten om det å utdanne folk ut av overenskomsten. Vi trenger kompetanse, men vi trenger også en praktisering av overenskomsten som sikrer at alle ansatte kan stå sammen. Derfor står det også i prinsippprogrammet vårt at «det skal være én overenskomst for alle ansatte i bedriften».

Dette heftet beskriver en rekke brede temaer, men i tariffavtaler er ofte små saker store for dem som er omfattet. Det er viktig at forslag som gjelder konkrete saker på den enkelte overenskomst også blir ivaretatt.

Vi håper på gode debatter og forslag til tariffkrav som gjør at det organiserte arbeidslivet også i fremtiden legger premissene for lønns- og arbeidsvilkår i Norge.

Lykke til med debatten!

Knut Øygard,
forbundssekretær

2. Økonomi – rammer og muligheter 2020:



Foto: Erlend Angelo

Utviklingen i norsk økonomi gir et utgangspunkt, og setter begrensninger for lønnsoppgjørene når vi ser alle bransjene under ett. Men tallene skjuler store ulikheter mellom bransjer. Utviklingen framover er usikker og anslagene er ulike. I gjennomgangen nedenfor har vi i hovedsak lagt Statistisk sentralbyrå (SSB) sine vurderinger til grunn. Men stemmer det for utviklingsmulighetene i din bedrift?

Norsk økonomi er nå inne i en moderat oppgangskonjunktur. Brutto Nasjonal Produkt for Fastlands-Norge økte med 2,2 prosent i 2018, mot en vekst på 2,0 prosent i 2017. SSB anslår en vekst i BNP Fastlands-Norge på 2,4 prosent for inneværende år. Veksten holder seg oppe i årene deretter, men faller gradvis ned mot om lag 2 prosent mot 2022.

Bygge- og anleggsvirksomheten har vært i kraftig vekst over lengre tid og har vært en viktig drivkraft for norsk økonomi.

Som årsgjennomsnitt løftet akti-

vitetsnivået seg med 3,9 prosent i 2018 – etter høye vekstrater også i 2016 og 2017 på henholdsvis 5,2 og 4,6 prosent. Den langvarige og sterke oppgangen kan trolig tilskrives det lave rentenivået, som har stimulert boligprisene, samt store offentlige investeringsprosjekter i bygninger og anlegg. I 4. kvartal avtok imidlertid veksten i bygg- og anlegg, noe som ikke er veldig overraskende gitt det allerede svært høye aktivitetsnivået. Det er grunn til å tro at veksten framover vil bli mer moderat.

I tillegg til det allerede høye produksjonsnivået, skyldes dette at boligbyggingen er ventet å vokse svært forsiktig.

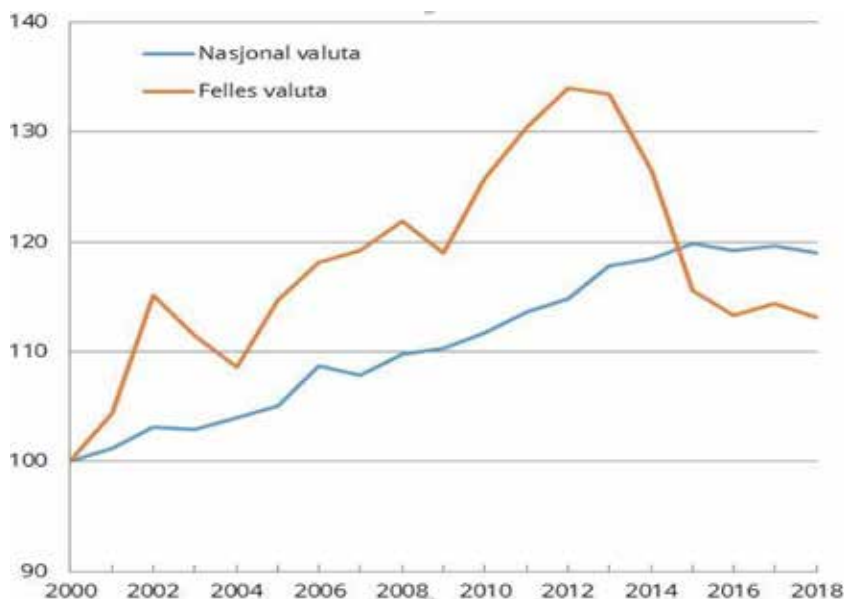
Fra toppen i 3. kvartal 2014 til bunnen i 4. kvartal 2016 falt det samlede bruttoproduktet i industrien med nesten 12 prosent. Etter nullvekst i 2017, var industrien i vekst gjennom mesteparten av fjoråret. Den underliggende veksttaket gjennom fjoråret pekte mot en årsveksttakt på drøye 3 prosent. Oppgangen var bredt sammensatt, med særlig god vekst i viktige leverandørsektorer til petroleumsvirksomheten. Det er likevel verdt å merke seg at bruttoproduktet for industrien samlet sett, til tross

for høy vekst det seneste året, fortsatt er rundt 7 prosent under toppnivået fra 2014. De negative etterspørselsimpulsene fra petroleumsvirksomheten har nå snudd og sektoren er ventet å gi betydelig positive vekstimpulser i år. Industrien, som har vært i god vekst den siste tiden, vil dra klare fordele av dette omslaget. SSB anslår derfor at veksten i norsk industri fram mot 2022 vil være litt høyere enn veksten i økonomien forøvrig.

Sysselsettingsveksten tok seg opp i 2017, etter svak vekst i de to foregående årene. Utviklingen fortsatte i 2018 og sysselsettingen i alt økte med 1,5 prosent. Gjennom andre halvdel av 2018 gikk arbeidsledigheten ned fra om lag 4 prosent til 3,7 prosent.

Lønnskostnadene er den enkeltfaktoren som betyr mest for kostnadene i næringslivet. Foruten lønnskostnadene vil andre kostnader som energikostnader, kapital-kostnader og transportkostnader ha betydning for norske bedrifters muligheter til å kunne hevde seg i den internasjonale konkurransen. Utviklingen i industriens internasjonale konkurranseevne avhenger også av produktivitets- og kostnadsutviklingen i øvrige deler av

Figur. Relative timelønnskostnader i industrien. Indeks 2000 = 100



Kilder: Conference Board, Eurostat, Statistisk sentralbyrå og Beregningsutvalget



norsk næringsliv og offentlig sektor. Jo mer effektive disse sektorene er, desto bedre blir industriens internasjonale konkurranseevne.

Svak krone sammen med lav norsk lønnsvekst innebærer en kraftig bedring av den kostnadsmessige

konkurranseevnen gjennom de siste årene. Dette letter situasjonen for all norsk konkurranseutsatt virksomhet.

Figuren viser hvordan lønnskostnadene i industrien har utviklet seg, målt i kroner (nasjonal valuta)

og når vi tar hensyn til endringer i valutakursen (felles valuta). Figuren viser den historiske utviklingen i husholdningenes rentebelastning i perioden fra 2001 til 2018 som andel av disponibel inntekt. Vi ser at husholdningenes rentebelastning økte kraftig fra

Valutakurs:

For de fleste av oss er valutakursen bare noe vi merker når vi er på en ferie eller handletur til utlandet. Når kronekursen faller blir det dyrere for oss å handle i utlandet, men det blir tilsvarende billigere for utlendinger å kjøpe norske varer eller være turist i Norge. På mange måter blir virkningen den samme også for bedrifter som selger varer og tjenester til og fra utlandet.

Når kronekursen svekkes, styrkes konkurranseevnen for bedrifter i Norge. Virkningen vil avhenge av hvor mye bedriftene også er avhengig av import av varer og tjenester som inngår i produksjonen. Det er anslått at en kronesvekkelse på ti prosent i gjennomsnitt gir norske bedrifter tredve prosent bedring av resultatet. Årsaken er et konkurranseforbedringen gir økt salg.

Frontfagsmodellen:

Frontfagsmodellen skal sikre en lønnsvekst som reflekterer lønnsnivået i konkurranseutsatt næringsliv, og at lønnsutviklingen i andre områder over tid følger denne utviklingen. Dette er viktig for norsk økonomi og sysselsetting. Frontfaget skal gi ramme for lønnsutvikling for hele arbeidslivet i tråd med hva konkurranseutsatte næringer kan bære.

Skal frontfagsmodellen fungere er det avgjørende at alle slutter opp om modellen og respekterer resultatet. Alle hovedorganisasjoner har gitt sin tilslutning, men det er mange debatter om hva dette betyr i praksis.

For lavlønnsområder er det også viktig at modellen ikke brukes på en måte som sementerer lønnsforskjellene. For Fellesforbundet er forhandlingsmodellen også viktig fordi den bidrar til å koordinere forhandlinger slik at vi kan sikre at rettigheter kan inntas i alle overenskomster.

Om høyere rente:

I september 2018 satte Norges Bank opp styringsrenta til 0,75 prosent. Styringsrenta hadde fram til da ligget på rekordlave 0,5 prosent siden mars 2016. Statistisk sentralbyrås månedlige rentestatistikk viser at gjennomsnittlig rente på utestående rammelån med pant i bolig har ligget på 2,6 prosent ved utgangen av hver måned fra januar til oktober 2018. I november 2018 steg denne renta til 2,7 prosent, noe som må sees i sammenheng med renteøkningen i september.

Husholdningenes gjeldsvekst har i flere år vært vesentlig høyere enn inntektsveksten. Dette har ført til at husholdningenes gjeldsbelastning, målt som samlet lånegjeld i prosent av disponibel inntekt, ved utgangen av 2018 er på et historisk høyt nivå på rundt 245 prosent. Husholdningene er, med høy gjeldsbelastning og flytende rente på mesteparten av gjelden, nokså sårbare at selv moderate renteøkninger raskt kan føre til betydelig høyere rentebelastning og reduserte disponible midler til forbruk.

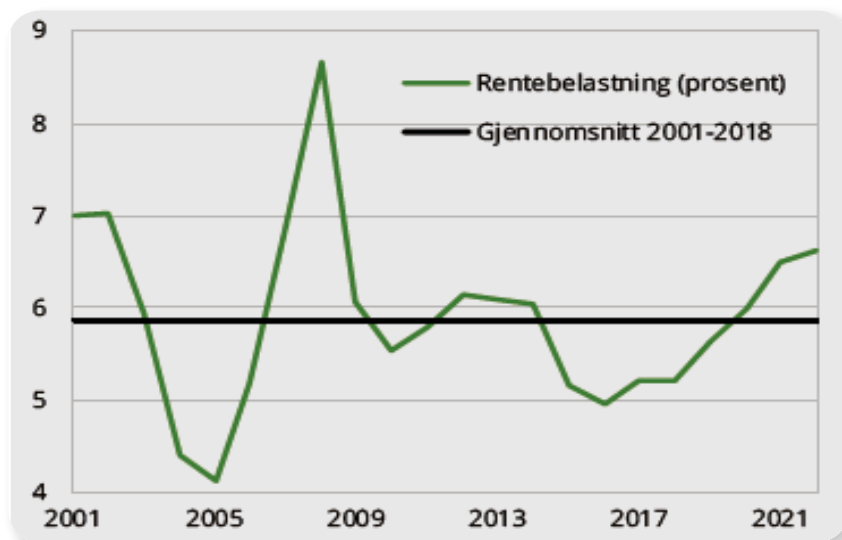
rundt 4 prosent i 2005 til vel 8,5 prosent i 2008 i takt med økende renter i daværende oppgangskonjunktur. I kjølvannet av finanskrisen falt rentebelastningen til nivåer rundt 6 prosent. Med nedgangskonjunktoren som fulgte oljeprisfallet i 2014 falt rentebelastningen ytterligere til rundt 5 prosent i 2016. Selv om skattefradraget er redusert og gjeldsbelastningen har økt, har rentefallet fra 2014 til 2016 ført til at rentebelastningen i disse årene er blitt lavere.

I årene 2017 og 2018 har renta

holdt seg uendret på et lavt nivå og rentebelastningen har økt litt som følge av økt gjeldsbelastning og lavere skattefradrag.

Ifølge SSBs prognoser vil husholdningenes rentebelastning øke i de nærmeste årene. Det er særlig to grunner til det. For det første vil gjelden fortsatt vokse raskere enn husholdningenes inntekter. For det andre vil utlånsrentene øke framover. Effekten vil bli forsterket av at skatten på rentefradraget gradvis har blitt redusert fra 28 prosent i 2013 til 22 prosent i 2019.

Rentebelastningen i husholdningene¹



¹ Renteutgifter etter skatt målt i prosent av disponibel inntekt pluss renteutgifter etter skatt.
Kilde: Statistisk sentralbyrå



3. Inn- og utleie av arbeidskraft, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet:

Mange virksomheter søker etter enkle løsninger for tilgang på arbeidskraft. Midlertidig og løst tilknyttet arbeidskraft har enkelte fordeler, men også mange ulemper som klart blir synlige etter hvert som omfanget brer om seg og blir en forutsetning for lønnsomhet.

Næringsvirksomhet drives for å skape verdier for eiere og investorer. Mange av oss jobber i bedrifter som har et stort arbeidskraft-behov. Når marginene blir mindre

kommer kostnadene på arbeidskraft i fokus, noe som igjen fører til et press på arbeidstidsordninger og økt innleie. Etterspørselen etter midlertidig arbeidskraft dekkes som oftest av bemanningsbransjen, en bransje som er i ferd med å endre det organiserte arbeidslivet slik vi kjenner det i dag.

Beslutningstakerne i virksomhetene ser nok også de uheldige konsekvensene av overdreven innleie, men kortsiktig resultatansvar veier ofte tyngre når beslutninger skal tas. Arbeidstakernes behov for forutsigbarhet for arbeid og inntekt

kommer alt for ofte til kort. I tillegg kommer arbeidslivskriminalitet og sosial dumping. Drivkraften er den samme, bruk av løsarbeid arbeidskraft uten arbeidsgiveransvar for profittens skyld.

Leser vi Fellesforbundets debatthefter tilbake i tid skjønner vi fort at kampen mellom arbeidsgivernes vegring mot faste ansettelser og arbeidstakernes behov for forutsigbarhet på ingen måte er ny. Denne interessekonflikten ble særlig tydelig etter liberaliseringen av innleiebestemmelsene og med den økte tilgangen på arbeidskraft fra

land med langt dårligere lønns- og arbeidsvilkår.

Fellesforbundet har lenge forsøkt å demme opp for de uheldige konsekvensene av fri flyt av arbeidskraft. Vi ønsker utenlandske arbeidstakere velkomne, men til samme lønns- og arbeidsvilkår som gjelder i Norge. Et viktig virkemiddel for å få dette til har vært å allmenngjøre tariffavtaler innenfor utsatte bransjer. Men da må vi huske på at det kun er overenskomstens minstelønnsbestemmelser som blir allmenngjort, ikke de lokale lønnsavtalene fremforhandlet mellom partene i tariffbundne virksomheter. Til tross for allmenngjøring finnes det derfor fortsatt store lønnsforskjeller mellom arbeidstakere innenfor samme bransje, noe som kan skape et A- og B-lag innenfor enkeltbransjer, eller rett og slett utkonkurrere tariffbundne virksomheter.

Hvilke endringer kan tenkes gjort i tariffavtalene for å rette opp denne lønnsforskjellen? Og er det andre bestemmelser i kan skape et tariffavtalene som bør tilpasses med tanke på at de senere kan kreves allmenngjort?

Bemanningsbransjen har vokst og har fått et fotfeste innenfor de fleste næringer.

Bemanningsforetakene har gått fra å være noe ekstraordinært innenfor enkeltbransjer, til å bli en leverandør av arbeidskraft til hele norsk næringsliv.

Resultatet er økt innleieandel på arbeidsplassene og press på det organiserte arbeidslivet. Krav til offentlige anskaffelser, nye lovreguleringer og fagbevegelsens egne aktiviteter demmer opp for dette i flere sammenhenger. Kan vi stille krav i tariffavtalen for å begrense denne utviklingen?

Fellesforbundets tillitsvalgte arbeider hver dag for å forbedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, men møter sterke motkrefter fra arbeidsgiversiden og andre som ønsker en annen utvikling.

At risikoen for arbeidstakernes lønn nå er presisert av lovgiver og plassert hos arbeidsgiverne der det hører hjemme, med blant annet en rett til lønn uavhengig av oppdrag, aksepteres ikke alltid av en bransje som er tuftet på det motsatte. Heldigvis ser enkelte arbeidsgiverforeninger og arbeidsgivere at noe nå må gjøres, og jobber nå målrettet sammen med Fellesforbundet for å snu denne negative utviklingen?

Diskuter:

- *Kan partene i arbeidslivet sammen begrense omfanget av innleieandelen i norske virksomheter, eller er interessemotsetningene så store at det er nødvendig med mer inngripende tiltak for å sikre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår i dag og i fremtiden?*
- *Hvordan kan vi, i tillegg til allmenngjøring, begrense lønnsforskjellene vi ser innenfor enkeltbransjer?*



4. Arbeidstid og arbeidstidsordninger:

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid skal sikre at vi som arbeidstakere får tilstrekkelig fritid og hvile. En forsvarlig arbeidshverdag er viktig, og i dag er åtte timers dagen og 40 timers uken godt forankret i arbeidsmiljøloven.

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid setter en absolutt grense. Arbeid ut over lovens grenser vil da være å anse som overtidarbeid, arbeid som skal kompenseres særskilt og som ikke må gjennomføres uten at det foreligger et særlig og tidsavgrenset behov for det.

Ofte er det slik at kravene fagbevegelsen kjemper i gjennom i tariffoppgjørene senere blir gjort gjeldende for alle ved lov. Det var fagbevegelsen som først kjempet frem normalarbeidsdagen i tariffavtalene. Siden den gang har Fellesforbundet fått på plass retten til 37,5 timers arbeidsuke, en rett som ble tariffestet på åttitallet.

Det er ikke bare arbeidstidens lengde som har betydning for hvordan vi opplever arbeidshverdagen. Arbeidstidens plassering er vel så viktig. Mange og lange vakter etter hverandre er belastende, særlig hvis arbeidet i tillegg er fysisk krevende.

I dag finner vi vernebestemmelser om arbeidstidens plassering både i lov og avtale, bestemmelser som ofte er under press fra en arbeidsgiverside som nok kan tenke seg å bruke arbeidstakerne noe mer fleksibelt. Hvor grensen mellom fleksibilitet og forutsigbarhet skal være, er en kamp som må kjempes hver eneste dag av Fellesforbundets tillitsvalgte og medlemmer både sentralt og lokalt.

Arbeidsmiljølovens hovedregel er i dag at arbeidstiden skal fordeles på like lange vakter mandag til fredag, typisk åtte timer per dag inkludert en halv times pause. Slikt dagtidsarbeid byr sjelden på

problemer, arbeidsbelastningen oppleves som jevn med tilstrekkelig hvile. Ofte er det likevel slik at arbeidstiden må legges til ulike tider av døgnet for å dekke bedriftens behov, ofte slik at arbeidstakerne må jobbe skift. Arbeidsmiljøloven tar hensyn til dette, og åpner opp for at arbeidstiden kan legges til forskjellige tider av døgnet med ulik lengde. Kravet er at antall timer i snitt i perioden som avtales ikke er høyere enn lovbestemt eller avtalt arbeidstid.

Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden er et unntak fra arbeidsmiljølovens vernebestemmelser og anses som særlig belastende. Lovgiver stiller derfor som krav at arbeidsgiver og arbeidstaker, eller deres tillitsvalgte, skriftlig blir enige om slikt arbeide

før det kan igangsettes. Avtaler om gjennomsnittsberegning forutsetter altså at man på forhånd er enig om både arbeidstid og fritid. Mange bedrifter forsøker å omgå dette med gjennomsnittsberegning i etterkant. Hvilke krav kan vi stille i tariffoppgjøret for å stoppe denne utviklingen?

Arbeidstidens lengde og plassering har stor betydning for hvordan vi som arbeidstakere opplever arbeidshverdagen. Forholdet mellom arbeid, fritid og søvn har fram til nå handlet om virksomhetens behov for fleksibel arbeidskraft satt opp mot arbeidstakernes behov for forutsigbarhet og tilstrekkelig vern i arbeidsforholdet.

Problemstillingen er ikke ny, og vil nok bli stadig mer aktuell etter

hvert som ny teknologi endrer vante produksjonsmønstre med nye krav til fleksibilitet og kompetanse.

Nytt er likevel at automatisering og digitalisering kan gjøre vante arbeidsprosesser enklere og mere effektive. Mye tyder på at fremtidens arbeidsgivere ikke trenger arbeidskraft i like stor grad eller like lenge som dagens normalarbeidsdag tilsier for å dekke sitt behov. Hva skjer da?

Trengs det bestemmelser om vaktordninger i overenskomsten? Hvem skal ha den økonomiske gevinsten av denne utviklingen? Arbeidsgiverne eller arbeidstakerne? Og hvilke muligheter gir dette?

Korte velferdspermisjoner

Mange er opptatt av retten til korte velferdspermisjoner. Retten til slike permisjoner kom inn i overenskomstene i 1972 og skulle bidra til like vilkår for arbeidere og funksjonærer. Senere har det også vært krav som skal bidra til likestilling. Bestemmelsen i overenskomstene forutsetter at det skal være andre og mer omfattende lokale avtaler. Korte velferdspermisjoner skal dekke nødvendig tid, inntil en dag med vanlig lønn.

- Det er mange grunner til at vi har behov for, eller ønsker fri fra jobben. Er det riktig at arbeidsgiver skal betale i alle tilfeller?
- Har vi interesse av mer fleksible arbeidstidsordninger for å få en bedre balanse mellom arbeids- og familieliv?
- Begrenser dagens avtaletekst muligheten for lokale avtaler?

Diskuter:

- *Har vi den riktige reguleringen av arbeidstid og arbeidstidsordninger i overenskomstene?*
- *Hvordan kan tankene rundt normalarbeidsdagen videreføres inn i fremtidens arbeidsliv?*



5. Lønn og lønssystemer:

For en arbeidstaker er lønn vederlag for utført arbeid hos arbeidsgiver. For en arbeidsgiver er lønn både en produktjonskostnad og et middel for å skaffe seg nødvendig arbeidskraft med nødvendige kompetanse.

Sett i et europeisk perspektiv er ikke lønnsforskjellene i Norge store. Det har vært sett på som en styrke for det norske samfunn og for norsk næringsliv. Dette er en kvalitet ved det norske samfunnet og ved norsk arbeidsliv som må videreføres. En utvikling med sterk økning av eierinntekter, grådighetskultur blant toppledere og økt bruk av lønssystemer med vekt på lønnsforskjeller etter markedsverdi eller spisskompetanse,

virker negativt og skaper økte forskjeller. Hvordan kan vi motvirke dette?

Spørsmålet om lønn og lønssystemer er mer enn spørsmålet om hva den enkelte skal få utbetalt ved hver lønnsutbetaling. Det er spørsmålet om en rettferdig fordeling av godene i samfunnet, det er spørsmålet om å tiltrekke seg arbeidskraft der det er behov, det er spørsmålet om å inspirere til kompetanseheving, det er spørsmålet om hvilke arbeidsbetingelser arbeidstakere i andre land har, det er spørsmålet om å kompensere for spesielt belastende arbeidsforhold og det er spørsmål om den enkelte opplevelse av å få godtgjort for sin innsats. Med så mange hensyn, og til dels motstridende hensyn, som skal ivaretas, sier det seg selv

at det nesten er umulig å finne et ideelt system.

Det gjør det heller ikke enklere at forhold som skal ivaretas gjennom lønn og lønssystemer, er i stadig utvikling.

De forskjellige overenskomstene representerer store variasjoner. Det finnes normallønnsoverenskomster hvor det normalt ikke gis tillegg ut over den lønnen avtalen sier skal gis. Ingen kan lønnes høyere eller lavere.

Minstelønnsoverenskomster innehar minstelønnsstater hvor ingen som omfattes av tariffavtalen, skal kunne lønnes lavere enn minstelønnen. Det kan være flere typer minstelønnsbestemmelser i en og samme overenskomst. Men

både normal- og minstelønns-overenskomster kan ha bestemmelser om prestasjonsbaserte lønninger. I noen bransjer kan det være praksis for at bedriften ensidig gir ut en bonus uten avtalte kriterier. I andre bransjer kan det være normalt å benytte forskjellige akkord/bonussystemer som er avtalt mellom partene både sentralt og lokalt.

I tillegg så finnes det forskjellige garantiordninger.

Garantiordninger kommer i flere former. Noen er ganske enkelt et prosenttall i forhold til gjennomsnittlig lønnsvekst fra bransjen eller en prosentgaranti over minstelønnen ved så og så lang ansiennitet.

Den kan være en individuell eller gruppevis garanti. Formålet kan være å gi lønnsvekst for grupper som ellers får lite ut av lokale forhandlinger.

Den enkelte overenskomst er utviklet over lang tid og er bygd

på ulike prinsipper. En viktig forutsetning for at et lønssystem skal oppfattes som rettferdig, er at det er bygd på prinsipper som er allment akseptert blant arbeidstakerne og at avtalene er utformet på en måte som tar hensyn til bransjens egenart. Samtidig må det legges tariffpolitiske føringer og felles strategier for utvikling i tariffområdene.

I de lokale forhandlingene er styrkeforholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere ulikt, og denne ulikheten utnytter arbeidsgiverne i mange tilfeller selv om det ikke er samsvar med teksten eller intensjonen i tariffavtalene.

I enkelte overenskomster er det bestemmelser om aksjonsformer, i de aller fleste er det ikke. I arbeidet med å øke de ansattes forhandlingsstyrke må en vurdere ulike bestemmelser. Det grunnleggende prinsipp må være som for de øvrige deler av tariffpolitikken at bestemmelser som kan øke de ansattes forhandlingsstyrke velges ut fra bransjens historie, egenart

og medlemmenes ønsker. Lønns- og arbeidsvilkår, lønssystemer og forhandlingssystemer utformes i et samspill mellom de resultater som oppnås i sentrale forhandlinger og nedfelles i de sentrale kollektive tariffavtalene, og de resultater som oppnås på den enkelte bedrift. De hensyn som må tas ved utforming av de kollektive avtalene, er i noen tilfeller andre enn de som en behøver å ta ved de lokale forhandlingene. Men uansett må det settes grenser i de kollektive avtalene for hvor stor grad av lokal tilpasning som kan gjøres.

Det finnes både nasjonale og internasjonale undersøkelser som viser til at ansatte med en stor grad av tillitt til sine ledere, med relativt små lønnsforskjeller og forutsigbarhet for både lønn og arbeidstid gir bedre arbeidsmiljø og høyere produktivitet. Opplevelsen av rettferdig lønn er viktig for både trivsel og produktivitet. I en større kjede svarte de ansatte som sluttet at den viktigste årsaken til det var bedriftens lønssystem.

Diskuter:

- *Hvem fastsetter individuelle tillegg?*
- *Finnes det lønnsglidning innenfor våre omfangsområder som ikke er et resultat av forhandlinger mellom partene?*
- *Er lønssystemene til hinder for at ansatte ønsker seg kompetanseheving?*
- *Oppleveres lønssystemene som rettferdige?*



6. Etter- og videreutdanning:

Etter- og videreutdanning har stått på dagsorden i den faglig- og politiske debatten i flere tiår. Vi har fått rettigheter i arbeidsmiljøloven om permisjon for å ta utdanning. Det er blitt ordninger med økonomisk støtte i Statens lånekasse for utdanning. Flere tar slik utdanning. Vi ser likevel ett tydelig trekk. Det er de som har mest utdanning fra før som også tar mest etter- og videreutdanning. En viktig årsak til det er at de som oftest får det betalt av arbeidsgiver med lønn.

Vi er nå godt i gang med bransje-program for etter og videreutdanning innen industrien, bygg og i byggeindustrien. Det er nødvendig og bra. Men alle tiltak så langt har hatt en viktig mangel: Det er

ikke godt nok tilrettelagt for det arbeidslivet og de arbeidstakerne som skal ta dette i bruk.

Dette må vi nå få en endring på. Det må bli like vanlig at en bygningsarbeider eller bilmekaniker tar ekstra utdanning som at en lege eller ingeniør tar det.

For eksempel er det behov for å tilføre digitaliseringskompetanse for over 100 000 bygningsarbeidere. Andre bransjer står også overfor liknende utfordringer. Vårt konkurransefortrinn med selvstendige og kompetente arbeidstakere må styrkes. Omstilling og vekst i næringslivet må ikke strande på at vi ikke har arbeidstakere som har den nødvendige kompetansen.

Mange som forsøker å se inn i framtiden peker på at mange jobber vil forsvinne og mange nye

yrker vil oppstå. For at dette ikke skal gå galt, er vi nødt til å løfte kompetansen for alle arbeidstakere, ikke bare for de med lengre utdanning. Dette er viktig for at vi skal møte grønn omstilling, ny teknologi og samtidig bevare det arbeidslivet som vi har bygget opp.

For å få et skikkelig løft for etter- og videreutdanning er det minst to ting som må prioriteres. For det første må tilbudet om slik utdanning bedres innenfor områder der tilbudet er for dårlig i dag. Tilbudene må være utformet på en slik måte at det er relevant for ordinære arbeidstakere. For det andre vil det være viktig å få til ordninger som sikrer at arbeidstakerne ikke taper inntekt i tiden de tar slik utdanning.



Foto: Erlend Angelo

7. Automatisering og digitalisering

Teknologisk utvikling påvirker og utfordrer tariffbestemmelser og arbeidsplasser. Det må foretas en vurdering av lønnsomheten av å gjennomføre fullstendig automatisering, eller bør man vurdere semi-automatisering? Dette fordi roboten ikke er like fleksibel som manuell arbeidskraft og av den

grunn kommer flere momenter inn vedrørende funksjonalitet, tidsaspekt osv.

Vi kan ikke motarbeide utviklingen, men det er viktig at vi er med i diskusjonene og beslutningsprosessene vedrørende automatisering og digitalisering.

Dette er spesielt viktig i forbindelse med kompetanseutvikling, omstillingsprosesser og andre tilpasninger innen avtalene.

Diskuter:

- *Hvilke endringer må til i den enkelte tariffavtale for at den skal være tilpasset den tekniske utviklingen?*

8. Likestilling og likeverd:

Fram til 1961 var det vanlig at tariffavtalene opererte med kvinnesatser som var lavere enn satsene for menn selv om de gjorde samme jobb. Ved tariffoppgjøret i 1961 kom det derfor inn rammeavtale om likelønn som sa at alle tariffavtaler skulle endres slik at lønningene ikke skulle fastsettes etter kjønn, men etter arbeidets art.

Dette er lenge siden, men fortsatt tjener kvinner i gjennomsnitt 13 prosent mindre enn menn. Mye av dagens forskjeller skyldes at kvinner og menn jobber i ulike bransjer og stillinger, men det er fortsatt slik at de tradisjonelle kvinneyrkene også ofte er lavlønnsykker. Gode lavlønnstillegg er derfor en likestillingssak. Spørsmålet er om vi gjør nok for å sikre likelønn på arbeidsplassene våre?

Mange av Fellesforbundets yrkesgrupper er ekstremt mannsdominerte med under 5 prosent kvinner. Det fører til at systemene på arbeidsplassene er bedre tilpasset menn og i mindre grad kvinner.

Jenter som søker seg til disse yrkene skal bryte mange barrierer i utgangspunktet. For Fellesforbundet er det viktig at de ikke skal møte ekstra hindringer når de kommer på arbeidsplassene.

Hindringer kan være en kultur som ikke oppleves som støttende og inkluderende. Det kan gjelde manglende garderobes eller arbeidsutstyr. Det kan være arbeidsplasser som mangler gode rutiner for å legge til rette for omsorgsforpliktelser som permisjoner og syke barn.

Fellesforbundet sikret i oppgjøret i 2012 at pappapermisjonen etter fødsel ble lønnet. Hvilke tiltak må til for å sikre at alle arbeidsplasser legger bedre til rette for omsorg for barn?

De siste årene har flere fagforeninger og kvinnelige medlemmer i byggebransjen stilt seg i spissen for å ta opp disse spørsmålene. I byggebransjen er det også innledet et samarbeid med BNL for å få flere kvinner inn i bransjen. Hvordan kan våre tillitsvalgte bidra til å fjerne hindringene for jenter i alle våre bransjer?

Høsten 2017 eksploderte #metoo i media. For mange av Fellesforbundets medlemmer var det som kom fram ikke en overraskelse. Ansatte i serveringsnæringen er de yrkesgruppene som opplever mest seksuell trakassering på jobb. Lenge før #metoo hadde derfor Fellesforbundet sammen med Arbeidstilsynet, Likestillingsombudet og NHO-reiseliv startet arbeidet mot seksuell trakassering.

Gjennom arbeidet har Fellesforbundet erfart at seksuell trakassering i liten grad behandles som et arbeidsmiljøproblem og at mange bedrifter mangler opplæring og rutiner. Kvinner som jobber i mannsdominerte yrker rapporterer også om mye seksuell trakassering, så dette er ikke et problem bare i serveringsbransjen.

Fellesforbundet ønsker gode tiltak for å styrke tillitsvalgtes rolle i arbeidet mot trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassene.

Etter likestillings- og diskrimineringsloven skal alle arbeidsgivere arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel og adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Arbeidet skal drøftes med tillitsvalgte og blant annet omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv og forebygging av trakassering.

Diskuter:

- *Er det behov for å gå gjennom overenskomstenes likestillingskapitler og sikre at vi bidrar til likestilling for alle på arbeidsplassene?*
- *Er det krav vi kan stille i tariffavtalene som kan bidra til økt likestilling?*



9. Avtalefestet pensjon (AFP)

Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor er en tariffbasert pensjonsordning. Det vil si at AFP er en pensjonsordning som bare omfatter arbeidstakere i bedrifter med tariffavtale der AFP inngår.

Ny AFP i privat sektor ble fremforhandlet i 2008, med virkning fra 2011.

Fellesforbundet har lenge vært bekymret for at ansiennitetsreglene i AFP er for strenge og vi har vært bekymret for at krav til ansiennitet medfører at AFP utvikler seg til å bli en ordning som ikke trefter godt nok de den var ment for, sliterne i arbeidslivet.

LO og NHO evaluerte ordningen

i 2017. De la fram en rapport i desember 2017. Rapporten viser at hovedmålene knyttet til nivå for ytelser ved 62 år, rett til å gå av fra 62 år og videreføring av ordningens samlede utgifter, er innfridd.

Men, rapporten avdekker også at betydelig flere enn før uforskyldt mister retten på tampen av yrkeskarrieren. Dette rammer spesielt utsatte grupper i arbeidslivet, med utrygge jobber.

I sin tariffpolitiske uttalelse før tariffoppgjøret 2018 vedtok LOs representantskap blant annet:

Basert på LO-kongressens vedtak vil LO i tariffoppgjøret 2018 videreutvikle AFP i privat sektor ved tetting av hull for de som faller fra og sikre nivået på ytelsene til

sliterne. For å sikre oppslutningen om et organisert arbeidsliv må privat sektors AFP videreføres som avtalefestet ordning.

På bakgrunn av dette ble 2018 et samordnet oppgjør.

Partene klarte å bli enige om endringer i dagens AFP-ordning som tetter noen hull. De ble enige om å utvide perioden en kan være syk før uttak og allikevel kvalifisere. I dagens regelverk kan man ha 26 ukers fravær, uansett type, de siste tre årene før AFP-uttak. I tillegg kan man ha 26 ukers sykefravær. For personer født 1. mars 1955 eller senere utvides sistnevnte 26-ukersgrense for sykefravær med ett år, til 78 uker. Dermed kan man være syk i inntil to år på slutten av yrkeslivet uten å miste

AFP-rettighetene. Dette vil fange opp langt flere av de som blir syke etter fylte 60 år, og gi flere AFP.

I tillegg ble de enige om at arbeidstakere som blir sagt opp på grunn av nedbemanning eller konkurs og hadde fylt vilkårene for AFP i løpet av oppsigelsestiden, nå vil bli regnet som reelle arbeidstakere selv om de ikke er på jobb i oppsigelsestiden. Dette sikrer at flere som rammes av nedbemanning/konkurs på slutten av yrkeslivet sikres AFP. Også denne endringen gjelder for personer født 1. mars eller senere.

Men LO og NHO klarte ikke å fremforhandle en ny AFP-ordningen. De undertegnet en protokoll, i protokollen fremkommer blant annet at mål for ny modell er:

- En ytelse som er knyttet til tid i AFP-bedrift og som med full opptjening i ordningen er på linje med dagens nivå
- Bedriftenes økonomiske kostnad til AFP-ordningen holdes på samme nivå som i dag
- En ordning som blir mer rettferdig og forutsigbar for både arbeidstakere og arbeidsgivere
- Være attraktiv for arbeidstaker og arbeidsgiver og bidra til høy organisasjonsgrad
- Være økonomisk solid over tid
- Støtte opp under pensjonsreformen ved at det skal lønne seg å være i arbeid
- Fungere som del av et helhetlig pensjonssystem og bidra til å fremme mobilitet



Foto: Espen Sorvik

- Kjønnsnøytral
- Langt færre vil uforskyldt miste ytelsen selv etter mange år i en AFP-bedrift
- Yngre arbeidstakere vil nyte godt av AFP ordningen
- AFP vil bli mer forutsigbar og gi større trygghet for fremtidig pensjon

De var enige om en ramme for ny AFP-modell

- De som har fylt 62 år og vil kvalifisere til AFP etter gjeldende regler innen ny ordning trer i kraft, blir værende i dagens ordning
- Det må sikres overgangsregler mellom eksisterende og ny ordning
- Ny ordning skal være en kvalifiseringsordning som vil gi en pensjonsytelse beregnet ut fra årene man har hatt i tariffbundet bedrift

- Partene skal i forbindelse med utredningen vurdere om kvalifiseringsordningen på sikt kan erstattes med en opptjeningsordning, og hvordan en eventuell overgang kan gjøres.

Partene gjennomfører, i samarbeid med regjeringen, utredningen om mulig omlegging av dagens AFP-ordning. Utredningen skulle vært ferdig i desember 2018, men det ble tidlig klart at dette målet ikke kunne nås.

Partene tar nå sikte på å legge fram en felles utredning høsten 2019, i god tid før oppgjøret i 2020. Medlemmene skal ta stilling til innholdet i en uravstemning før tariffoppgjøret i 2020.



Foto: Norges Bank

10. Skatt på avtalte goder

Dagens regjering har nærmest gjort det til en sport å finne på nye eller utvidere områder for beskatning. Sluttvederlag for eldre arbeidstakere som må slutte i jobben uten selv å være skyld i det var tidligere skattefritt. Nå blir det beskattet.

Fradragnet for arbeidsreise for pendlere er strammet til. Fradraget for pendlere som må bo borte er strammet kraftig til. Dietter og matpenger er i større grad blitt beskattet. Hyretillegg for sjøfolk er blitt beskattet. Vi kunne nevnt flere saker. I sum har dette medført at ganske mange arbeidstakere er blitt rammet. I tillegg er det også mange arbeidstakere som har fått til dels betydelig økte utgifter i form av bompenger.

I Fellesforbundets prinsippprogram har vi slått fast at faktiske utgifter til inntektservervelse skal kunne trekkes fra i inntekten før beskat-

ning. Lange arbeidsreiser, å måtte bo borte fra hjemmet, å måtte arbeide overtid er eksempler på situasjoner der kostnader i forbindelse med arbeid øker. Da er det rimelig at kostnader for dette kan trekkes fra før inntektsbeskatning. Forbundet har reagert på de forslagene som regjeringa har fremmet, men de har stort sett likevel blitt vedtatt av stortingsflertallet. Kombinert med en del økte avgifter på elektrisitet, drivstoff m.m. rammer dette i sum sosialt skeivt, og gjør at skatter og avgifter ikke får den sosiale profil de bør ha.

Fellesforbundet er ikke imot at såkalte frynsegoder blir beskattet. Dersom en i arbeidsforholdet mottar lån til en lavere rente enn markedsrente, dersom en har firmabil som brukes privat, dersom en får betalt feriereiser gjennom jobben, er det riktig at fordelene av dette beskattes som om det skulle vært lønnstillegg. Gjennomgående er det høytlønte som mottar mest

frynsegoder. Men det må gå noen grenser for hvor langt en skal gå i beskatning av det som må betraktes som mindre goder, som f.eks. at en får kjøpt rabatterte varer fra firmaet en arbeider i.

I noen tilfeller kan det være riktig at fordelene beskattes også i slike forhold, men av rimelighets- og fordelingshensyn bør det bare skje når beløpene når en viss størrelse.

I tillegg er det også ofte et spørsmål om beskatning av noen fordeler i arbeidsforholdet medfører så mye kontroll- og oppfølgingsarbeid at kostnaden med å innføre beskatning blir større enn gevinsten.

Da har det liten hensikt å innføre skatteplikt.



12. Hva får arbeidsgiverne til å gi oss mer enn de egentlig har lyst til?

Når vi møter arbeidsgiverne, i både sentrale og lokale forhandlinger, har de ofte bestemt seg for hvor mye (eller lite) de har tenkt å gi i forhandlingene. Hva er det som kan få dem til å gi oss mer?

Det kan være mange ting. Noen ganger har vi veldig gode argumenter på hvorfor vi har fortjent det vi krever, og en motpart som ønsker å lytte. Noen ganger har arbeidsgiversida selv merka at det for eksempel er vanskelig å få tak i folk på de betingelsene de tilbyr. Veldig ofte er ikke noen av disse tingene nok.

I de sentrale forhandlingene mellom Fellesforbundet og arbeidsgiverorganisasjonene (som NHO, Virke osv.) har vi rett til å streike. Og det er når arbeidsgiverne vet vi er villige til å sette i gang en

streik, og at vi vil klare å gjennomføre den effektivt, det virkelig blir bevegelse på andre siden av bordet.

Derfor er det helt avgjørende at vi er så mange som mulig som er medlemmer på hver eneste bedrift med tariffavtale før forhandlingene starter.

Det kan være nyttig å diskutere på medlemsmøter, eller i klubbstyret, eller i lunsjen, hvordan er det hvert enkelt medlem kan prøve å få de som ikke er organisert med i Fellesforbundet.

For våre rettigheter og lønns- og arbeidsvilkår er ikke hugget i stein. De seinere åra har arbeidsgiversida kommet med like mange krav som oss. Og det dreier seg ikke om forbedringer!

12. Situasjonen i noen av våre bransjer og overenskomster

Industrioverenskomsten

Etter flere år med nedgang i olje- og leverandørindustrien, er det tegn til noe bedring selv om det er langt igjen til nivåene før 2014.

Den ikke oljerelaterte industrien har hatt en positiv utvikling.

Årslønnsveksten fra 2017 til 2018 er foreløpig beregnet til 2 ¾ prosent for industriarbeidere i NHO-bedrifter. Lønnsveksten i industrien samlet er foreløpig også beregnet til 2 ¾ prosent. Årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området ble anslått til 2,8 prosent ved hovedoppgjøret i 2018.

Dommen i den såkalte Langset-saken utløste et ras av etableringer av mer eller mindre reelle underavdelinger der man fikk oppdrag for – på den måten – å unndra seg «bortetillegget» og RKL. For å stoppe dette ble det ført egne forhandlinger om Industrioverenskomstens VO-dels kap. VIII om arbeid utenfor bedrift ved det samordnede tariffoppgjøret i 2018. Bestemmelsene ble endret slik at bl.a. «inntatt på arbeidsstedet» ikke lenger er et unntak. I tillegg ble det etablert et nytt bilag om kriteriene for forståelsen av «bedrift» i kap. VIII. Partene var enige at disse endringene medfører en vesentlig innstramning i overenskomstens reisebestemmelser.

Vi ser fortsatt at bestemmelser i Industrioverenskomstens VO-del utfordres, særlig «offshorebilaget». Ved tariffoppgjøret i 2018 ble det satt ned et partssammen-satt utvalgt som skal gjennomgå bestemmelsene og praktiseringen av disse og komme med forslag til eventuelle endringer, herunder også se på de utfordringer Felles-

forbundet har løftet frem vedrørende effekter av innføringen av 14/28-rotasjonen og bruken av avregningsbestemmelsen.

I tillegg ble det etablert et utvalg som skal se på videreutvikling av Industrioverenskomsten.

Utvalget er ment å fortsette der utvalget som ble satt ned i 2016 for å se på utviklingen av frontfaget avsluttet. Denne gangen skal utvalget se nærmere inn på om det er bestemmelser i særdelene som kan foreslås flyttet til fellesdelen samt se spesielt på hvordan overenskomsten og partsforholdet fungerer i bedriftene, og foreslå gjennomføring av konkrete aktiviteter i tariffperioden for å understøtte partenes felles målsettinger, som beskrevet i 2016-rapporten. Utvalget skal også se på om overenskomstens bestemmelser er velegnet for alle de grupper som kan omfattes av overenskomsten.

Rammeavtalen for innarbeidingsordninger på land med daglig arbeidstid ut over 10,5 timer med/uten søndagsarbeid synes å ha fungert godt i tariffperioden. De nye lovbestemmelsene vedrørende innleie fra bemanningsforetak har bl.a. medført at opplysnings-skjemaet bedriftene må fylle ut ved søknad om slike rotasjoner er endret for å fange opp dette. Prøveordningen med utvidete rammer for når normalarbeidsdagen kunne plasseres som ble etablert ved tariffoppgjøret i 2016 ble ikke videreført ved tariffoppgjøret i 2018, og rammene er nå tilbake til hva de var før 2016-oppgjøret.

Tekstil- og bekledningsindustrien

Tekobransjen er konkurranseutsatt og har utviklet seg til stadig mer spesialiserte enheter hvor konkur-

ranse- og lønnsevnen ofte er bedre enn hva som var kjennetegnet for bransjen tidligere. Utvikling av ny teknologi kan komme til å få stor betydning for bransjen både med hensyn til produksjon, produkt og kompetansebehov.

Bransjen er en lavlønnsbransje. Lønnsnivået ligger lavt til tross for at de fleste bedriftene leverer gode resultater.

Nexans

Nexans er et utenlandskeid konsern med hovedkontor i Paris og produksjon på 3 anlegg i Norge. Konsernets norske del leverer solide overskudd og aktiviteten er på vei opp etter en nedgangsperiode.

Teknologi og data

Teknologi- og datadelen av Industrioverenskomsten er en vertikal overenskomst. Bedriftene er i ulike deler av teknologiindustrien.

Fellesoverenskomsten for byggfag i 2018

Det har vært stabil høy sysselsetting i byggfagene de siste årene. Dette gjenspeiler seg med at Fellesforbundet har fått ca. 750 nye medlemmer innen Fellesoverenskomsten for byggfag i 2018.

Under tariffoppgjøret i 2018 ble man enige med BNL om tre områder som kan være av stor betydning for Fellesforbundets medlemmer på FOB.

En videreføring av arbeidet med nye «Akkordbestemmelser», et bransjeprogram for etter og videreutdanning som har fokus på den digitale fagarbeider og til sist en omfattende redigering av overenskomsten for å gjøre den lettere å lese.

Akkordlønnssystemet har store utfordringer generelt også i forbindelse med satsingen på digitale plattformer med 3D tegninger osv, og i tillegg kommer automatisering av arbeidsoppgaver i byggfagene.

De landsomfattende akkordtariffene blir utfordret og henger etter i utviklingen.

Etter tariffoppgjøret i 2016 diskuterer partene hvordan vi kan løfte opp akkord som foretrukket lønnsystem for byggebransjen. I dette arbeidet må det tenkes nytt og fremtidsrettet samt se på helt nye systemer eller store forenklinger i både akkordtariffene og overenskomsten.

BNL og Fellesforbundet arbeider med felles tiltak for å øke organisasjonsgraden i byggfagene. Videre samarbeider partene for å etablere faste ansatte fagarbeidere som hovedmodell for bransjen og vil sammen bekjempe sosial dumping. I arbeidet for en seriøs byggenæring og i bransjeprogrammet skal partene stake opp kursen for utviklingen av en seriøs fremtidsrettede og kompetansebyggende byggenæring. Partenes rolle i norsk arbeidsliv må styrkes vesentlig.

Byggenæringen er arbeidskraftintensiv og preges i sterk grad av mobilitet, med mange aktører og sterkt innslag fra bemanningsbransjen er bransjen utsatt for lavlønnskonkurranse og omgøelser av arbeidstakernes rettigheter.

Allmenngjøringen av Fellesoverenskomsten for byggfag gjelder kun minstelønninger og reise, kost og losji der arbeidsgiver sender arbeidstakerne på oppdrag utover 75 km. Eksempelvis koster den daglige reise mellom hjem og byggeplass i gjennomsnitt ca. kr. 40 000 pr. arbeidstaker. Dette er noe bedrifter uten tariffavtale

slipper eller nekter å betale. Vi har hatt flere tvister på forbundets reisebestemmelser der bedrifter tolker bestemmelsene for å slippe å betale reisepenger.

Lavlønnskampen på norske byggeplasser har skjøvet norske arbeidstakere ut av bransjen, og useriøse bedrifter, sosial dumping og arbeidslivskriminalitet endrer konkurransen på store entrepriser.

Vi har av flere grunner hatt en fokusering på minstelønn. Minstelønningene må opprettholdes på et anstendig nivå slik at vi får en rettferdig konkurranse med en lønn å leva av for alle som arbeider innenfor FOB sitt omfangsområde.

Noen bestemmelser i overenskomsten er modne for ny vurdering og tilpasninger til utviklingen i bransjen. Arbeidstidsbestemmelsene og praktiseringen av bestemmelsene i overenskomsten er utsatt for press på en rekke områder, særlig i den tilspissede konkurransen som mange virksomheter nå er i, er dette en utfordring. Mange bedrifter lager sine egne rotasjonsordninger uten å søke, eller gjennomsnittsberegner arbeidstida uten å ta hensyn til de begrensninger som ligger i Arbeidsmiljøloven.

Hotell, restaurant og reiseliv

Riksavtalen, Landsoverenskomsten og Landforpleiningsavtalen er minstelønnsoverenskomster som har bestemmelser om lokale lønnsforhandlinger som skal føre til ytterligere lokal lønnsdannelse, etter de sentral forhandlingene. Mange klubber har erfart at bestemmelsene har gitt lite eller ingen gevinst når det er gjennomført lokale forhandlinger på kjede/konsernbedrifter eller ved enkeltbedrifter.

Minstelønnsavtaler forutsetter at ansatte skal lønnes ut over minstelønn og at det skal sikres

gjennom lokale forhandlinger. De overnevnte avtalene har ingen sanksjonsmuligheter når lokale forhandlinger ikke blir etterlevd i bedriftene.

Hoteller og restauranter har i for stor grad benyttet seg av ulovlige midlertidige ansettelsesforhold, som ekstrahjelper, for å sikre en grunnbemanning. Nå kan det virke som om at bransjen i større grad enn tidligere dekker inn behovet for arbeidskraft ved å benytte seg av å innleie. Slik innleie skal tillitsvalgte ha kontroll på og det skal avtales om det er behov for å innleie.

Når faste ansatte slutter blir det ofte ikke ansatt nye for å dekke stillingen. Dette er en form for skjult nedbemanning som skulle vært drøftet med tillitsvalgte før igangsettelse.

Ekstrahjelper, midlertidige ansatte, innleie og skjult nedbemanning fortrenger faste ansettelser og hel-tidsstillinger. Hva gjør dette med styrken til klubbene?

Hoteller og restauranter har en kundegruppe som er uforutsigbar. I tillegg til denne uforutsigbarheten så innføres at kunden tar et aktivt valg om romrenhold og eventuelt om de ønsker å betale ekstra for frokost. Behovet for grunnbemanning svekkes mens tilbudet til gjesten skal opprettholdes.

Hoteller omtaler perioder med lav kundetilstrømning som sesongvariasjoner. Slike lavperioder har det blitt mindre av og bransjen utvikler seg til å bli helårs arbeidsplasser, uten at det nødvendigvis har kommet de ansatte til gode gjennom flere faste ansettelser.

Mange ansatte i utelivsbransjen har mottatt forholdsvis mye tips som i stor grad ikke er blitt innrapportert til beskatning. Med

endringene fra 1. januar 2019 om at arbeidsgiver skal samle og innberette tips så har arbeidsgiverne også hevdet å ha styringsrett til å trekke arbeidsgiveravgift og administrative kostnader av tips. Tariffavtalene har ikke bestemmelser som regulerer tips.

Etter en periode med lav aktivitet på Landforpleining tar aktiviteten seg nå opp, og det vil bli mer jobb og flere ansatte i tiden fremover.

Equinor presser underleverandørene for å spare penger, noe som medfører at det blir vanskelig for våre medlemmer som jobber for en underleverandør å få ut lokale tillegg i kantine-/forpleinings-selskaper.

Kantiner og nært beslektede forpleiningsanlegg er ofte utkontraktert fra bedrifter som tidligere drev kantine/forpleining selv. I et stramt anbudsregime opplever våre medlemmer at arbeidsplassen må konkurrere på blant annet lønn hvert 5. år eller oftere.

Dette gjør at kantine og forpleiningsselskaper ønsker samme lønnsnivå som sine konkurrenter. Når minstelønnsystemet blir behandlet som normallønnssystem stagnerer lønnsutviklingen for våre medlemmer i kantine og forpleining.

Byggeindustrien

Byggeindustrien er en bredt sammensatt bransje i Norge.

Fra små lokale produsenter til store konsern, da ofte med innslag av utenlandsk eierskap og betydelig eksport. Innenfor bransjen er det mange bedrifter med sterk lokal forankring, og et betydelig innslag av «hjørnesteinsbedrifter» i sine lokalsamfunn.

Innenfor byggeindustrien synes det som at aktiviteten de siste par årene har vært forholdsvis stabil, og det har i denne perioden bare

vært mindre endringer i medlems-tallet på overenskomsten. Noen bedrifter har god omsetning og økonomi, men her er det betydelige variasjoner. Generelt synes det å være forventninger om en fortsatt stabil situasjon for bransjen. Imidlertid kan økte råvarepriser og energikostnader være en utfordring for deler av bransjen fremover. Noen bedrifter opplever og problemer med å skaffe råvarer grunnet særnorske miljø- eller fredningsbestemmelser (fredning av skog), samt en stadig økende eksport av tømmer/råvarer til utlandet.

Innenfor overenskomstområdet har det over flere oppgjør vært fokusert på økning i minstelønnsatser. Byggeindustrien ligger fortsatt på samme nivå lønsmessig sett i forhold til industribedrifter generelt, rett over 90%. Det blir nå gjort et arbeid fra forbundet og arbeidsgiversiden for å se nærmere på lønnsdannelse, og bakgrunnen for at bransjen stadig befinner seg rett over den tradisjonelle grensen for lavlønnsstilling.

Det er forholdsvis stor spredning i lønnsnivå, hvor noen deler av bransjen har klart å hente ut gode tillegg lokalt, mens andre deler ligger nede rundt minstelønnsnivåene. Generelt synes det som at bruken av skift, eller andre ordninger med utvidet driftstid, er noe økende i bransjen.

Utfordringer knyttet til innleie er tilstede i noen bedrifter. Det er viktig at dette tas tak i, blant annet gjennom de verktøy en nå har fått gjennom lov og avtaleverk. For bransjen har det stor betydning at den oppleves som attraktiv og i stand til å trekke til seg nødvendig arbeidskraft.

Biloverenskomsten

Bilbransjen har fortsatt økning av nybilsalg, med en tiltagende andel el- og hybridbiler. Bilbransjen blir mer og mer en høyteknologi-

bransje. I tillegg til det stadig større innslaget av el-biler, endres teknologien også på tradisjonelle biler i et høyt tempo. Det betyr at kompetansekravene endrer seg. Den teknologiske utviklingen vil føre til store omstillinger i bilbransjen. Bransjen er selv opptatt av å heve status og karrieremuligheter til yrket for å rekruttere kvalifisert tilstrekkelig arbeidskraft fremover. Tillitsvalgte i bransjen varsler at det er blitt vanskeligere å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft. Ved å få flere kvinner til å satse på bilbransjen vil de også få et bredere grunnlag å rekruttere fra.

Det stilles krav til ansattes kompetansenivå også utover fagbrev, uten at det av den grunn endrer arbeidets art og den organisatoriske tilknytning de tradisjonelt har. Denne utviklingen er viktig å møte på en god måte i Biloverenskomsten.

Bilmerkeleverandørene fremsetter krav til tidsbruken for utførte jobber, dette påvirker utviklingen av de lokale lønssystemene. Store deler av bransjen benytter forskjellige varianter av bonuslønnssystemer, eller retttere sagt akkordlønn. Rammeverket i overenskomsten for å inngå slike avtaler må sikre at HMS og at en grunnlønn til å «leve av» ivaretas på best mulig måte.

Bilbransjen har også utfordringer med useriøsitet. Uautoriserte verksteder er i vekst, og utviklingen er at det skjules bak tjenester som bilpleie og dekkhoteller.

Bilpleie i seg selv har alt fra tarifferte bedrifter til rene kriminelle virksomheter. Partene har i fellesskap og hver for seg jobbet aktivt mot useriøsitet i bransjen. Det lokale partssamarbeidet må vies større oppmerksomhet både for å komme til inngrep mot useriøsitet og for å sikre gode omstillingsprosesser i bilbransjen.

Havbruk

Den norske oppdrettsnæringen har siden starten på 1970-tallet vært i sterk utvikling. Norge har naturlige fortrinn for oppdrett av laks og ørret i sjø, og Norge er verdens største produsent og eksportør av atlantisk laks.

Lønnsomheten i havbruksnæringen har vært god i flere år. Gjennomsnittlig avkastning på kapitalen var 17,3 prosent i perioden 2008 til 2016. For industrien var avkastningen i samme periode 6 prosent. Selv om avkastningen i havbruksnæringen har variert mye over tid, har den i de siste 10 årene stort sett ligget over avkastningen i industrien. Det er derfor satt ned et regjeringsoppnevnt utvalg som skal se på mulighetene for økt skattlegging av bransjen.

Verdien av sjømatelskapene på Oslo Børs er mer enn firedoblet på fire år. Bransjen domineres i dag av store selskaper. Noen internasjonale, noen nasjonale og noen regionale.

På grunn av lakselusen er landet delt i 13 produksjonsområder. Antall lus i området vil avgjøre mulighetene til økt produksjon eller ikke. Som svar på miljøutfordringene, foregår det nå både en utprøving av havbasert virksomhet og landbaserte anlegg. Begge disse alternativene vil kunne øke den internasjonale konkurransen fordi man ikke er avhengig av kysten som er Norges naturlige fortrinn. Det er et mål å styrke partssamarbeidet og den norske modellen for å sikre Norges ledende rolle i næringen.

Bransjen gjennomgår en rask teknologisk og organisatorisk utvikling. Den teknologiske utviklingen fører også til spesialisering i næringen. Det har vokst fram en servicenæring som overtar tyngre oppgaver som tidligere ble gjort av røkterne selv. I forbindelse med

dette reises det spørsmål om organisasjonsgrenser for denne delen av bransjen.

Det er også en utvikling som innebærer at med arbeid flyttes på land, blant annet med sentraliserte foringssentre og at smolten holdes lenger i ferskvann for å minske luseproblemet. Oppdrett av nye arter er også i utvikling. Som en følge av luseplagen, er oppdrett av rensefisk blitt en del av bransjen. Det er også kommersielt oppdrett av kveite, røye og ferskvannsrørret.

Lønningene i bransjen ligger over industrigjennomsnittet, men mye av årsaken til dette er ubekvems tillegg og bonuser. Bransjen som helhet er mannsdominert og de kvinnene som jobber i bransjen, er stort sett på settefiskanlegg. Kvinner tjener betydelig mindre enn menn. Noe som blant annet skyldes ubekvemstillegg og overtid.

I bransjen er det vanlig med gjennomsnittsberegning av arbeidstid med lange vakter og lengre friperioder. På settefiskanlegg er det vanlig med beredskapsvakter en uke av gangen i tillegg til vakter. Ved forrige tariffoppgjør ble vi enige med Sjømat Norge om å sette i gang et utvalgsarbeid som skal legge grunnlag for en gjennomgang av arbeidstidsbestemmelsene i overenskomsten.

Treforedling

Treforedlingsindustrien i Norge hadde i tiåret fra 2005 til 2015 en betydelig tilbakegang. De siste årene har det ikke vært nedleggelser av bedrifter innenfor bransjen, men et stadig press på kostnader i konkurranseevnen medfører allikevel at overenskomsten fortsatt har en svak nedgang i medlemstall.

Bransjen er svært eksportrettet. Den svake kronekursen førte i en periode til en litt lettere konkurranse situasjon for norsk treforedlingsindustri, men dette er de siste

par årene i til en viss grad blitt «spist opp» av høyere råvarekostnader (tømmerpriser) og press på strømprisene.

Forbundet er aktive i det samarbeidet som er etablert sammen med en rekke aktører i verdikjeden skog og tre for å bidra til bedre rammevilkår for hele bransjen. Både fra forbundet og fra verdikjedesamarbeidet er det blitt levert viktige innspill for treforedlingsindustrien til statsbudsjettet. Det synes å være en økende forståelse for at skogbruk og treforedlingsindustri representerer en bærekraftig og fremtidsrettet næring basert på fornybare ressurser med gunstige klimavirkninger.

Fellesoverenskomsten for treforedling er en garantilønnsoverenskomst med lokal forhandlingsrett. Overenskomsten har i tillegg til garantibestemmelser også minstelønnsbestemmelser for skifttillegg. I de senere tariffoppgjørene har det blant annet vært fokusert på bedring i betalingsbestemmelser for skiftjobbing. På tross av fortsatt knappe økonomiske marginer i en del bedrifter synes det å ha vært mulig å fremforhandle en mindre lønnsvekst i en del av bedriftene de siste årene. Det er viktig for at bransjen fortsatt skal være attraktiv og kan trekke til seg nødvendig arbeidskraft.

For en så eksportrettet bransje som treforedling er det viktig at frontfagsmodellen videreføres og styrkes, og at den øvrige delen av norsk arbeidsliv er lojale mot frontfagets resultater.

Flyoverenskomsten

Flybransjen er i stadig utvikling, og vi utfordres stadig av aktører som ønsker å utnytte arbeidstakerne enda mer til en rimeligere kostnad. I media er dette i dag særlig synlig for de flygende, men man skal ikke glemme at vi som bakkepersonell har merket dette

presset helt tilbake til 1999. At lønningene har blitt merkbart lavere fikk konsekvenser i de lokale lønnsforhandlingene i fjor. I flere handlingsselskaper har arbeidstakerne lønn på nivå med minstevilkår, og flere ansettes nå på minstelønn. Medlemmene mange steder aksepterte ikke denne utviklingen, og stilte krav om en lønn å leve av også i flybransjen. Makt stopper makt, og det nytter å kjempe for seg og sine. Akkordavtaler ble sagt opp og pengene kom på bordet, heldigvis.

Helse, miljø og sikkerhetsarbeidet som drives på arbeidsplassen er en viktig faktor for en trygg arbeidsplass. Mye er på plass, men vi har gjennom mange år nå sett at press på priser og produktivitet har ført til at også arbeidsmiljøet har forverret seg. Medlemmene på handlingssiden opplever å få flere og tyngre fly på planen per skift, og de avlastningsstillingene som før kunne ivareta slitne og skadede kollegaer, er nå i stor grad effektivisert bort. Tariff/Bransjerådet har derfor besluttet å ha et særlig fokus på det fysiske arbeidsmiljøet i fortsettelsen, krav om et forsvarlig arbeidsmiljø for alle, også i flybransjen. For å få dette til vil vi, med hjelp av ekstern kompetanse, nå forsøke å ta rede på hva som er den faktiske arbeidsbelastningen for våre medlemmer, og fremme krav for å rette opp dette. Mye vet vi allerede, og vi vet det haster.

Tillitsvalgte rapporterer om et økt antall skademeldinger, og sykefraværet er stabilt høyt. Da hjelper det å vite at medlemstallet øker jevnt og trutt, så her står vi sammen for en bedre arbeidshverdag.

Ellers har det vært et år med mye omstilling og økt kundespesialisering. utfordringer forbundet med personvern har det også vært, hvor bedriftenes og myndighetenes behov for å kontrollere oss har

tiltatt. Vi ser også at deltidsandelen er stor i bransjen, en tendens som har vært økende siden oljekrisen i 2008. Vi ønsker oss en fulltidsbransje, kombinert med en nødvendig andel deltider til å få skiftplanene og produksjonen til å gå rundt på forsvarlig vis. Vi får lære av de erfaringene vi fikk i året som gikk, og stå sammen videre for en flybransje som inkluderer alle, ikke bare de unge og friskeste av oss.

Avis og grafisk sivilområde **Avisene**

Digitaliseringen av nyhetsformidling og annonsering fortsetter med full tyngde. Avisene lykkes etter hvert i større grad å ta betalt av brukerne, mens annonseinntektene på digitale plattformer synker.

Papiravisen gir fremdeles mange aviser gode inntekter, men avishusene har begynt å redusere antall avisdager. Går antall avisdager ned for mange aviser kan det bli et stort problem med å opprettholde effektive trykkerier og distribusjon. Det er en utfordring for hele bransjen ettersom alle papiravisene er avhengig av en god og effektiv trykking og distribusjon. Som en del av dette bildet er også antall postdager viktig fordi en del av avisene distribueres med posten. Jakten på høy lønnsomhet i aviskonsernene bidrar til å forsterke virkningen av teknologiske og markedsmessige endringer.

Det har vært store nedbemanninger i avisene de seneste årene og det forventes at dette ikke vil stoppe. Mange klubber har blitt små og det er utfordring for lokale forhandlinger og forsvaret av overenskomstenes bestemmelser. Selv om lønnsutviklingen på overenskomstene er stabil i forhold til andre grupper, opplever mange at det er vanskelig å gjennomføre reelle lokale forhandlinger, og at resultatene fra de sentrale forhandlingene blir viktigere. Etter lange

perioder med nedbemannning må en del virksomheter rekruttere. Dette kan ofte være nye grupper som faller inn under overenskomsten og som det er viktig å rekruttere.

Det er etter oppgjøret i 2018 en overenskomst for avis, avistrykkeri og pakkeri.

Grafisk sivilområde

En teknologiutvikling som innebærer at stadig mer informasjon blir digitalisert gir et økende press fra elektroniske medier mot papiret som informasjonsbærer. Den bransjeglidning dette gir har skjerpet konkurransesituasjonen for grafisk industri.

Konkurransesituasjonen i forhold til utlandet har bedret seg for bransjen og det synes som om det for tiden er en bedre lønnsomhet og stabilitet i bedriftene.

Bransjen har et skrikende omstillingsbehov og må utvikle nye produkter og prosesser. Det har vokst frem en helt ny gren i bransjen basert på digital produksjon, både i form av digitaltrykk, digital fremstilling av trykkformer, digitalt innhold og presentasjon og digitale handelsplattformer. Dette er et stadig større virkefelt for grafiske fagarbeidere, men mye av denne utviklingen har foregått på utsiden av den tradisjonelle grafiske bransjen.

Det er også en tydelig tendens at bedrifter i bransjen investerer i nytt utstyr og begynner med emballasjeproduksjon.

Bransjen i Norge består nå i all hovedsak av mindre bedrifter. Mindre bedrifter og mindre klubber gir utfordringer for et overenskomstområde som i stor grad har basert seg på lokale forhandlinger og aktive klubber. Resultatene fra de sentrale forhandlingene har blitt stadig viktigere.

Grafisk emballasje/ kartonasjeområdet

Emballasje er et vekstområde globalt. Bransjens sluttprodukt, selve emballasjen, kan ikke digitaliseres, men alle prosesser frem til ferdig produkt kan digitaliseres i langt større grad enn det som er tilfelle i dag.

Bransjen preges av sterk konkurranse og effektivisering med færre bedrifter og færre ansatte som følge. Utviklingen med endrede emballaseløsninger forventes å fortsette og stiller krav til bedriftenes evne til å utvikle seg og bygge kompetanse. Det er all grunn til å forvente sterkere konkurranse, strengere miljøkrav, mer automatisjon og krav om mer effektiv produksjon og utnyttelse av maskiner og utstyr. Det er et stort innslag av utenlandske konserner på eiersiden.

Det er to store bedrifter på overenskomsten, begge eiet av utenlandske konserner. Det ene konsernet legger ned sin gamle fabrikk og bygger opp en helt ny fabrikk utenfor Halden – en investering på om lag 500 millioner kroner. Det andre konsernet investerer i nytt produksjonsutstyr.

Bedrifter som tradisjonelt ikke hører hjemme i emballasjebransjen begynner emballasjeproduksjon. Dette viser at vekst i emballasjemarkedet ikke bare er en internasjonal trend, men også gir seg utslag i Norge. Med flere aktører må det forventes en enda sterkere konkurranse i bransjen.

Verkstedoverenskomsten for Forsvaret

Omstillingsprosessen i Forsvaret pågår fortsatt med full styrke. Forsvarssjefen har nylig besluttet å omorganisere vedlikeholdet i Forsvaret. Utgangspunktet er at det er gitt politisk føring på å spare vel 300 mill. Omorganiseringen gir ikke svar på hvor disse innspa-

ringskravene kan oppnås, men tres likevel ned over organisasjonen selv om den verken har støtte hos de styrkeproduserende grenene eller hos arbeidstakerorganisasjonene. Vi frykter denne omorganiseringen vil påføre Forsvaret betydelige ekstrakostnader og ikke besvarelser, og at den vil gi FLO ytterligere makt til å delprivatisere vedlikeholdet i Forsvaret. Erfaring er også at dette gjøres uten at medbestemmelsesinstituttet respekteres i særlig grad.

Etter at Arbeidsretten slo fast at forslag til endringer i Forsvarets stillingsrammer som det var sentral uenighet om, må utstå inntil de er rettslig prøvd eller partene er enige, har Forsvarssjefen v/Forsvarsstaben nå valgt å be Forsvarsdepartementet om å si opp tilpasningsavtalen til Hovedavtalen hvor dette er bestemt, eller gi dem anledning til å gjøre det. Begrunnelsen er bl.a. at nevnte bestemmelse virker som en bortfall av styringsretten, en begrensning av arbeidsgivers ønske om å besitte en uomtvistelig styringsrett og at bestemmelsen «tvinger» arbeidsgiver til å innrømme overenskomstlønte ansatte rettigheter på bekostning av andre ansatte i etaten (etter deres mening). Det fremstår som at det Forsvarssjefen primært ønsker, er et partsforhold der de bare kan dytte egne beslutninger ned over oss i kraft av en uinnskrenket styringsrett uten at vi skal kunne motsette oss dette.

Vi er fortsatt bekymret for manglende inntak av sivile lærlinger ved grenverkstedene og presset på å øke andelen militære teknikere ved verkstedene.

Endringer i avtalen om godtgjøring i forbindelse med internasjonale operasjoner er endret. En av konsekvensene er at overenskomstlønte arbeidstakere, som deltar på korte vedlikeholdsoppdrag i internasjonale operasjoners

område, har fått godtgjøringen for dette betydelig redusert. Dette skaper støy og redusert vilje til å delta på slike oppdrag.

AMB/VTA:

Ved utgangen av desember 2018 var 183 700 personer registrert med nedsatt arbeidsevne. Av disse deltok 54 000 personer på arbeidsrettede tiltak.

Det er fortsatt personer med nedsatt arbeidsevne som venter på tiltaksplass og Fellesforbundet mener derfor at tiltaksnivået må økes, samtidig som antallet VTA-plasser må økes.

Arbeidsmarkedspolitikken har vært i endring, og nye tiltak er på plass. Partene på AMB-overenskomsten har i perioden arbeidet med utvalgsarbeid for å få på plass en garanti ordning og avklare avlønning av lære kandidater.

Det er viktig at arbeidstaker på VTA-tiltak får minst den samme inntektsutviklingen som andre arbeidstakere, fordelt på trygdeoppgjøret og tillegg på lønn.

Tjenestepensjon fra første krone er viktig. Da vil også VTA-arbeidstakere kunne bli omfattet av tjenestepensjon.

Grønn sektor

Overenskomsten for Jordbruks- og gartneri-næringene

Innen jordbruks- og gartneri-næringene foregår det fortsatt en omfattende strukturrasjonalisering. Antall virksomheter blir færre, mens de gjenværende blir større. Denne utviklingen medfører også at næringa stadig tar i bruk ny teknologi. Den strukturelle og teknologiske utviklingen er nødvendig for å kunne øke produktiviteten samt kunne tilpasse seg en stadig økende internasjonal konkurranse-situasjon på jord- og landbruks-

produkter. I dette ligger også det norske fortrinn med kortreist mat produsert på en miljømessig og bærekraftig måte.

Det at næringa i mange år har basert mye av driften ved å benytte seg av stadig mer midlertidige/sesong ansettelser basert på «billig» utenlandsk arbeidskraft som konkurransefortrinn, har gjort næringa mer sårbar ved at kompetansen blant de ansatte forsvinner ut av næringa. Dette fører til både stagnasjon i rekrutteringen av kompetanse og en stagnasjon av lønnsutviklingen i bransjen.

Landbrukspolitikken som er ført de siste årene har for deler av næringa skapt større uforutsigbarhet, og hvor rammevilkårene for å drive landbruksvirksomhet har blitt vanskeligere. Hvordan den fremtidige organiseringen og finansieringen av avløserordningen blir, vil også ha stor betydning for sysselsettingen i næringen. Avløserordningen har de senere årene blitt svekket ved at den er blitt mer fragmentert, noe som igjen fører til stor usikkerhet når det gjelder ordningens fremtid, basert på finansiering og sysselsettingseffekt. I dag brukes flere deltidsstillinger og midlertidig ansettelser. Til tross for disse endringene er det et betydelig organisasjonspotensial, særlig blant avløsere.

Mange arbeidsgivere er negative til å inngå tariffavtale. En økning av antall medlemmer er en forutsetning for å kunne videreutvikle overenskomsten, heve det lave lønnsnivået innenfor bransjen og legge tyngde bak krav i tariffrevisjoner.

Det ble høsten 2018 besluttet å videreføre allmengjøringa av overenskomsten.

Naturbruksoverenskomsten og Overenskomsten for miljøvirksomheter (miljøoverenskomsten)

Salget av Tofte i 2013 og salget av Norske Skog i 2018 oppfattes av mange som en krise for skognæringen og for treforedlingsindustri. Dette har så langt ikke hatt innvirkning på avvikningen eller sysselsettingen i skogbruket. Hogsten og omsetningen av tømmer har økt betydelig de siste årene. Dette skyldes i første omgang gode priser på tømmer basert på eksport av tømmer til utlandet.

Skogbruket er i midlertid avhengig av at det kommer investeringer i ny teknologi, produkter og bedrifter som kan bidra til vekst basert på det grønne skifte.

Til tross for økt aktivitet i skogbruket som igjen fører til behovet for økt aktivitet innen skogkulturarbeid, blir det stadig færre helårsansatte skogsarbeidere som utfører denne type manuelle arbeidsoppgaver i skogbruket. Antall utenlandske arbeidstakere som utfører kulturarbeid er derfor stadig økende. På grunn av økt avvirkning, strengere nasjonale og internasjonale krav til forvaltning av skog og utmark, trenger skogbruket å rekruttere inn mere skogfaglig kompetanse

Skogsentreprenører etterspør fortsatt skogsmaskinførere med fagbrev. Hovedtyngden av de ansatte er ansatt i små skogsentreprenørfirmaer.

Medlemspotensiale innen skogsmaskinbransjen er stort. I likhet med grønn sektor er lønnsnivået svakt innenfor både Natur- og Miljøoverenskomsten. Dette medfører at skogsmaskinførere søker over i konkurrerende bransjer innen anlegg, som er betydelig bedre betalt.

Overenskomst for asfalt og veivedlikehold

Det har vært høy aktivitet i bransjen de siste årene, sommerhalvåret er perioden med størst aktivitet. Overtid og gjennomsnittsberegning av arbeidstid er mye brukt i denne perioden. Bransjen består i stor grad av faste ansatte, men det er en økning av sesongarbeidere. Tidligere har trafikkdirigenter vært ansatt i bedriftene som arbeider med asfalt og veivedlikehold. Dette har utviklet seg til at det etablerer seg bedrifter som kun arbeider medtrafikkdirigering. Det har vært uenighet i NHO systemet om trafikkdirigenter faller inn under overenskomsten for asfalt og veivedlikehold.

I tariffoppgjøret 2018 ble det satt i gang et utvalgsarbeid med Fellesforbundet, Norsk Arbeidsmandsforbund og BNL for å utrede dette.

Fellesforbundet/Spekter/LO-Stat

Innenfor dette området finner vi bedrifter som AIM Norway AS, Norsk Folkemuseum, Norlandia Care, Det norske Myntverket og Veso-Vikan. Felles for dem alle i lønnsforhandlingene er at de kan streike lokalt for høyere lønn hvert år, og tariffavtalens B-del avtales mellom ledelsen og bedriftsklubben (Fellesforbundet) lokalt.

Forhandlingssystemet innenfor Spekter/LO-Stat-sektoren har fordeler og ulemper. En klar fordel er at bedriftsklubbene hvert år får direkte rolle i lønnsoppgjørene, og kan søke bistand fra Fellesforbundet og LO-Stat hvis de trenger det. En ulempe er kanskje at lønnsoppgjørene kan oppfattes som krevende for medlemmene, som berøres direkte hvert år.

Det har likevel vist seg at forhandlingsutvalgene tar utfordringen på strak arm, og får erfaring både gjennom lokale og sentrale forhandlinger, i tillegg til å erfare presset som kan oppstå når man

sitter ved Riksmeklers møtebord når det måtte være nødvendig.

Havn

Havnearbeiderne har over en lang periode vært utsatt for stort press fra arbeidsgivere og NHO Logistikk og Transport. Som en konsekvens av dette ble det fremforhandlet en ny tariffavtale, Havne- & Terminaloverenskomsten, som erstattet de tre gamle tariffavtalene, Rammeavtalen, Havnetariffen og Sør- & Nord Norge-avtalen. Dette er en minstelønnsavtale som også har en garantiordning. Februarreguleringen, som gir en garanti på at timelønnen skal være 90 % av grunnlaget for Arbeider i alt, som reguleres fra den 1. februar hvert år. Tariffavtalen har samme grunnbasis som tariffavtalen for Spedisjon, men har i tillegg en bestemmelse for arbeid med skip og muligheten for arbeid i helger med skipsrelatert virksomhet.

Avisbudavtalen

Det er nedgang i opplagstall og sviktende annonseinntekter for avisene. Distribusjonsselskapene har gått noe bort fra tanken om reduksjon av distribusjonsdager. Grunnen til dette er at selskapene nå satser på internetthandel og distribusjon av pakker og adr. sendinger samt reklame/distribusjon.

I hovedsak har tvistene den siste tiden dreid seg om oppmåling av budruter, tidsbruk på budrutene, og bedriftens ensidige reduksjon av brukt mertid.

Avisbudene jobber deltid på natt, med kort tid på hentestedene, noe som gjør at de er spesielt vanskelige å få tak i dem for å få vervet opp. Det er mange fremmedspråklige avisbud, noe som vanskeliggjør kommunikasjon.

Det er flere selskaper som ansetter utenlandske avisbud som bruker egne utenlandske registrerte biler til ervervsmessig bruk. I tillegg er

det flere selskaper som engasjerer sine avisbud som «selvstendig næringsdrivende». En annen metode er å få et av budene til å starte opp et firma som underleverandør til distribusjonsselskapet, og som da ansetter 5–10 bud i sitt firma.

Speditøroverenskomsten

De store norske spedisjonsbedriftene er i dag eid av tidligere statlige foretak (etatsbedrifter), som for eksempel det tyske, svenske og norske postselskap, og det tyske jernbaneselskap. Oppkjøpet Posten Norge AS gjorde av Nor Cargo-selskapene har ført til strid om organisasjons- og tariffilknytning for de ansatte i datterselskapene i Posten-konsernet.

Dette gjør at den delen av bransjen som er knyttet til speditør- og Schenkeravtalen må konkurrere med en vesentlig dårligere avtale som ikke er tilpasset vår bransje. Denne reelle trusselen imot våre tariffavtaler vil kunne gjøre at området blir varig svekket.

På terminalene innen spedisjonsbransjen er det fortsatt en del bruk av sjåfører som utfører terminalarbeid. Dette forsterkes ofte av unormalt lav bemanning på terminalene og lagrene. Mange bedrifter har bevisst benyttet innleide sjåfører til å utføre tradisjonelt terminalarbeid på vilkår som avviker fra bedriftens tariffavtale. Dette til tross for at vi har en omfangsbestemmelse i tariffavtalen som skal avgrense dette.

Speditøroverenskomsten har en garantilønnsbestemmelse der minstelønnen reguleres hvert år 1. februar til 90 % av gjennomsnittslønn for grunnlønn + bonus for arbeidere i alt. Denne automatiske reguleringen har ført til at timelønna i Speditøroverenskomsten er blitt betydelig høyere enn i Schenkeroverenskomsten.

Det finnes et stort potensiale for å øke organisasjonsgraden i etabler-

te bedrifter og søke å opprette nye tariffavtaler.

Etablerte bedrifter med tariffavtaler trenerer og motarbeider arbeidet med opprettelser av konsernutvalg.

På tross av Speditøroverenskomstens §16, brukes det innleie langt utover lovens begrensninger.

Det arbeides mye natt og tunge skiftordninger.

Dette skaper problemer for å gjennomføre møter, forhandlinger, fagkurs, faglig opplæringsvirksomhet eller faglige delegasjoner i regi av lokale foreninger.

Schenkeroverenskomsten

DB Schenker Norge eies nå av Deutsche Bahn.

Schenker har i mange år hatt et eget landsutvalg for de NTF-organiserte på landsbasis, i tillegg til EWC.

Landsutvalgsmodellen og ressurser til den har igjen vært under press, og i 2018 ble det reduksjon i antall møter, mindre avsatt tid for landsutvalget, 6 landsutvalgsmedlemmer mot tidligere 7, færre delegater på landskonferansen, og landskonferanse hvert annet år i stedet for hvert år, har blitt resultatet.

Schenker har i mange år fremstått som den bedriften i bransjen med de beste samarbeidsformene mellom ledelse og ansatte, og har vært helt avgjørende for bedriftens utvikling.

Lønnsforskjellen mellom Speditøroverenskomsten og Schenkeroverenskomsten har blitt et problem, ettersom Schenkeroverenskomsten er blitt hengende etter. Schenkeroverenskomsten er veldig lik Speditøroverenskomsten, men de har forskjellige styrker og svakheter.

Schenkeroverenskomstens styrke i forhold til Speditør, er at det må være lokal enighet mellom partene hvis skiftarbeid og forskjøvet arbeidstid skal brukes på samme terminal. Svakheten med Schenkeroverenskomsten er at beregningsgrunnlaget for skift/forskjøvet arbeidstid er lik begynnerlønnsatsen i og ikke på den til enhver tid gjeldende lønn slik som på Speditøroverenskomsten. Dette reduserer også overtidsbetalingen for de ansatte i Schenker.

I september 2018, var det 85,3 % NTF-medlemmer av de ansatte på terminalene på landsbasis.

Miljøbedrifter i Norge avtale nr. 477 (Norsk Industri)

Overenskomst for Miljøbedrifter avtale nr. 701(Maskin Entreprenørens Forbund)

Mange bedrifter i renovasjonsbransjen sliter med rekruttering av norske arbeidstakere. Dette er på grunn av anbud og lite forutsigbarhet i bransjen, ved at ansatte må bytte arbeidsgivere hver gang det er bytte av oppdragsgivere ved anbudsseier eller tap.

Store aktører kjøper opp de små selskapene og konkurransen hardner. Innslaget av internasjonale eiere er på vei inn i bransjen. Utfordringer knyttet til innleie, midlertidig ansatte er stor og dette medfører at flere og flere vegrer seg til å ta arbeid i bransjen dermed at kompetasesvinnet stort og skaper farlig situasjonen i arbeidshverdagen.

Overenskomsten Miljøbedrifter i Norge er bygget på den tidligere buss/gods overenskomsten og det bærer avtalen preg av selv om den ble tilpasset miljøbransjen under etablering.

Overenskomst for miljøbedrifter har hatt fire forbund som eiere,

Fellesforbundet, Norsk Transportarbeiderforbund, Norsk Arbeidsmandsforbund, og IndustriEnergi. Avtalen er bygd opp av flere avtaler som denne også bærer preg av og den må spisses for fremtiden, da den tekniske utviklingen er formidabel på renovasjon, skog-gjenvinning, og brønnboring.

Etter sammenslåing av FF og NTF er vi to forbund som sammen med LO har eierskap til avtalen da IE har mistet sin plass i avtalen.

Minstelønnsatsene, fagbrev, og kompetansetillegg har blitt prioritert ved de siste tariffoppgjørene. Det gjennomsnittlige lønnsnivået er bare litt i overkant av 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Med store lønnsforskjellene innen overenskomsten, er økte minstelønnsatser viktige.

Innleie av arbeidskraft er stor, ofte uten drøfting eller avtale med tillitsvalgte. For å sikre seriøsitet og rettferdige lønns- og arbeidsvilkår for alle i bransjen, og tilgang på kompetent arbeidskraft i fremtiden, må dette vies større oppmerksomhet. Bransjen på begge avtalen er sterkt påvirket av anbud i forbindelse med innhenting av avfall. Dette medfører usikkerhet om arbeidsforholdet består etter anbudsproessen og som skaper press på de ansattes lønns og arbeidsvilkår. Det arbeidet som er igangsatt med å få virksomhetsoverdragelse inn i bransjen på linje som buss og bane er viktig.

Oljeavtalene

Oljeavtalene er for ansatte som arbeider med fueling på flyplasser, for ansatte på oljedepot, lager, og transportbedriftene som frakter olje og gass produkter i tank (nedstrømsvirksomhet). Det er få medlemmer på avtalen men potensialet er stort på tross av utsiktene til det grønne skifte.

De siste årene har fokuset vært å øke minstelønnsatsene i bransjen samt å øke skift og vakttilleggene. Det må i fremtiden også satses på endringer av tekniske bestemmelser samt tekstendringer slik at avtalen tilpasses fremtidig behov, dette arbeidet er i gang via bransjeutvalget. Fagbrevet er i fremtidige behandlinger viktig å få rett tekst slik at ansatte får betalt for det fagbrevet de innehar.

Tillitsvalgte i de fleste bedrifter har tidligere gjennomført gode lokale forhandlinger slike at et fåtall av medlemmene ligger på minstelønnsatsene. Imidlertid er det de siste årene endret seg med at arbeidsgiver er blitt mer tilbakeholden i lokale forhandlinger.

Det fører til at lønns- og arbeidsvilkårene styres fra de store oljeselskapene om det er depoter, flyplasser transport eller lager og dermed settes lønns- og arbeidsvilkårene under sterkt press.

Det oppleves som anbud er på vei inn i på områdene og det er viktig i fremtiden å styrke tariffavtalene slik at de er rustet for dette. Det være seg lønn, arbeidstid, opplæring, sikkerhet, ansiennitet samt at det må være virksomhetsoverdragelse ved anbud. Også i denne bransjen vil det være aktuelt med ny arbeidsgiver ved at anbudstap derfor må ansatte sikres ved en overgang til ny arbeidsgiver.

Utstrakt bruk av midlertidig, innleide ansatte, med ansettelse på korte arbeidsavtaler der disse går på minstelønn for å spare lønnskostnader. Det stilles også større krav til den enkeltes effektivitet, som erfares som kritiske og uønskede bivirkninger av situasjonen. Det fryktes at kompetanse, seriøsitet og sikkerhet innen de arbeidsoppgaver som utføres på Oljeavtalen kan svekkes som en følge av utviklingen.

Bussbransjeavtalene (BBA)

Bussbransjen er i vekst og trafikk og klima situasjonen tilsier en videre økt satsing på kollektivtransport i årene som kommer. Det er varslet stor mangel på sjåfører som følge av dette, og behovet vil være 1000 nye sjåfører pr. år.

Lønnsomheten i bransjen er variabel, og bransjen har ulike utfordringer etter markedene man opererer i.

Fem seks store selskaper (konsern) konkurrerer hardt om offentlige anbud i kollektivtrafikken. Anbudene har normal en varighet på 7–9 år med mulighet for et til to års forlengelse.

Turbilnæringen blir hardt presset av stadig liberaliserte kabotasje-regler, der utenlandske selskaper med langt lavere lønns- og arbeidsvilkår tar oppdragene fra norske selskaper.

Kommersielle ekspressbusser kan bli utfordret i mye sterkere grad som følge av mulig EU-liberaliseringer.

Bussbransjeavtalen gjelder hele bussbransjen. Både rute, ekspress og turbilsjåfører er omfattet av avtalen i likhet med verksted-ansatte og renholdere. De svært forskjellige rammebetingelsene for rutebil og turbilnæringen gjør det krevende å få til gode løsninger for alle gruppene i tariffoppgjør.

Rammebetingelsene for næringen settes i stor grad av 3. part som er de offentlige oppdragsgiverselskaperne, samt konkurransevilkårene i det som ikke er rutekjøring på oppdrag for det offentlige.

Ved etableringen av den felles bussbransjeavtalen i 2007, var det bred enighet om et mål om lønnsutvikling mer på linje med industriarbeiderlønn.

Bussbransjeavtalen er en kombinert normallønns/minstelønns-overenskomst og utviklinga av lønn har ikke holdt følge med industrien. Det er et etterslep på lønn som vil være en enorm utfordring i 2020. Bransjen har også store utfordringer med arbeidstidsordninger som på sikt må løses i tariffavtalen. Teknologisk utvikling og mobilitetstenkning hos selskapene stiller krav til å utvikle omfangsbestemmelser og kompetanseheving i BBA i tråd med dette.

Grupper i Bussbransjeavtalen har minstelønnsordninger og dette gir ekstra utfordringer knyttet til beregning av gjennomsnittslønn på overenskomsten.

Det er stor utålmodighet blant bussjåførene og andre grupper i avtalen, og det vil være avgjørende viktig å få et godt resultat i oppgjøret i 2020.

Taxioverenskomsten

Taxibransjen står ovenfor en «revolusjon» gjennom en fullstendig deregulering av bransjen i 2020.

Det er forventet at dereguleringen vil føre til sviktende lønnsomhet og mulig markedskollaps i noen områder.

En bedring av kollektivtilbudet generelt har allerede ført til mindre bruk av drosjetjenester, og sviktende omsetning i flere områder.

Det er usikkert hva de faktiske konsekvensene av dereguleringen vil være, og om aktører som Uber vil reetablere seg i Norge. Det vil igjen reise utfordringer om arbeidstakerbegrepet da vi kan forvente en stor økning i «selvstendige» innenfor bransjen.

Det er mulig vi vil se en større deling av bransjen hvor en del kontraktskjøring for det offentlige

vil kreve større selskaper som vil fokusere på dette markedet.

Bransjen for øvrig er preget av lav organisasjonsgrad, og fragmentert arbeidsgiverside.

Taxioverenskomsten er en ren provisjonslønsavtale og har ikke garantilønnsystem. Den er heller ikke omfattet av fellesordningene (AFP).

Det har vært et mål og få erstattet et lønnsystem som utelukkende baseres på provisjonslønn, med en kombinasjon av prosentlønn og garantilønn, i tillegg til å få etablert AFP i bransjen.

De ansatte i bransjen er utsatt for 3.-part som i stor grad påvirker de alminnelige arbeidsforholdene.

Grossistbransjen

Bransjen er sterkt dominert av matvarekjedene og stadig dyrere transport blir brukt som argumenter for økte kostnader, og dessverre outsourcing av transport. Dette gjelder stort sett ikke matvaregrossistene selv om de også ønsker en annen avtale enn de inne på grossistterminalene.

Grossistavtalen Virke/NTF:

NTF har i de siste årene hatt en høy utvikling på minstelønnen i avtalen med Virke. Dette etter at garantibestemmelsen kom inn fra 2010. Denne avtalen møter stor motstand i flere ledd, men uten at denne veksles inn i noe annet så vil den bestå.

Grossist Felleskjøpet Agri (FKA):

Det har vært en god utvikling i denne avtalen de siste årene i form av greie oppgjør i B-dels forhandlingene. Den store utfordringen for Felleskjøpet har i de siste årene vært været, noe som har gitt varierende inntekter og besparelser har vært nødvendig, dette har selvsagt

medlemmene merket. Allikevel så mener de selv i konsernet at fremtiden ser grei ut, både i form av økonomi, framtidsutsikter, konkurransevilkår og produktivitet. FKA har i nær fremtid også investert mye i ny teknologi på både privat og bondemarkedet.

Grossist NHO:

Også i denne avtalen som blant andre REMA 1000 Distribusjon følger så er det utfordringer. Utfordringene går også her på det som oftere og oftere blir grenseoppgangen til om det er grossist eller ikke. Vi har i de senere år merket større utfordringer ved avtaleoppsett enn før. Ofte fører dette til sendrekthet og dessverre til at medlemmene trekker seg bort.

Godsbransjen

Godsbransjen preges av lave marginer som følge av intern konkurranse mellom transportbedrifter, men ikke minst konkurranse fra utenlandske selskaper. Det norske kostnadsnivået gjør at det er svært attraktivt for transportkjøpere å bestille transport fra utenlandske selskaper, da særlig Øst- og Sør-europeiske.

Dette fører til at både arbeidsplasser og arbeidsforhold er under sterkt press i bransjen. Bransjen er preget av særordninger, der man har hatt en tradisjon for å lage lønssystemer som «gjemmer» det reelle tidsforbruket blant de ansatte. Flat timelønn, døgnbetaling, turpris og innslag av bonuslønssystemer er eksempler på måter det regnes lønn på i bransjen.

Tariffavtalen er delt i ett system for dagturer, og et annet system for langtransport der man overnatter i bilen. Minstelønna i tariffavtalen er allmenngjort, sammen med diett for å overnatte i bilen. Til tross for allmenngjøring, viser kontroller at det er veldig mange brudd på denne, og at det er vanskelig å håndheve siden arbeidsgiver ikke har tilhold i Norge.

Det har de seneste oppgjørene vært fokus på å løfte minstelønna i avtalen, men likevel har avtalen ligget godt under 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Vi ser en tendens til at minstelønna – av transportbestillerne – forventes å være «normallønn». Det forventes fremover et stort behov for flere sjåfører både i Norge og i Europa, uten at det til nå har

påvirket betalingsviljen til verken transportkjøpere eller arbeidsgiverne.

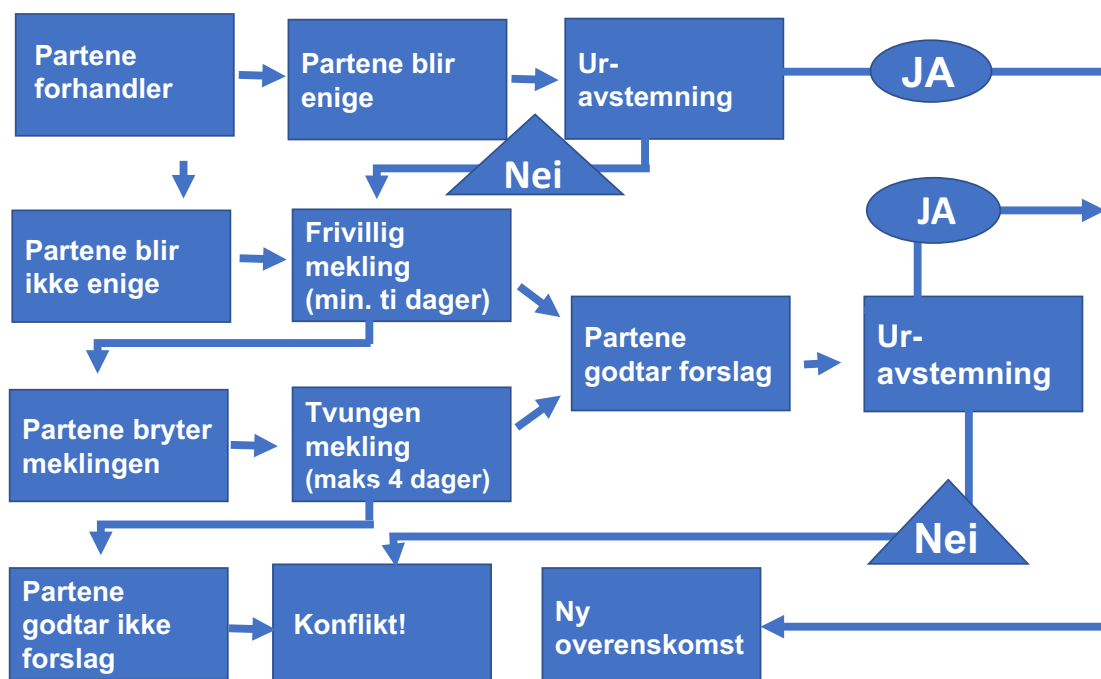
Mobilkranbransjen

Det har i mange år vært et stort ønske i NTF, om å få til et eget tariffområde for bedrifter som jobber med mobilkran.

Vi har per i dag fått en landsomfattende avtale med Hovedorganisasjonen Virke. Denne avtalen har utgangspunkt i bedriftsinterne avtaler i bedriften som nå heter Nordic Crane Kynningsrud AS, og er slik den foreligger dårlig egnet som en landsomfattende avtale, men vi har den som følge av at den først ble inngått mellom Virke og YTF.

Kranoperatører er fordelt på flere forskjellige tariffavtaler, uten at det i disse er omtalt kranoperatører spesielt.

Det hadde vært en fordel for denne bransjen, der hoveddelen av bedriftene er tilsluttet NHO, at det jobbes for å opprette en egen NHO-avtale for Mobilkran og spesialtransport.



14. Forberedelse og gjennomføring av et tariffoppgjør:

Tariffoppgjøret i ord og handling – Gangen i forberedelsene og gjennomføringen:

Kravene til tariffrevisjonen skal fremmes av det enkelte medlem gjennom klubb og avdeling. For avdelingene fastsetter forbundsstyret en frist for innsendelse av forslag, avdelingen fastsetter fristen for de klubbene som tilhører den enkelte avdelingen. Forbundsstyret utarbeider de endelige kravene i samsvar med vedtektenes bestemmelser.

Gjennomføringen skjer ved at tariffavtalen sies opp skriftlig to måneder før utløp, etter fullmakt gitt fra forbundsstyret. Hvis ingen av partene sier opp tariffavtalen, blir den automatisk fornyet for ett år, og da uten endringer.

I henhold til LOs vedtekter, er det LO som utformer målene og kravene for tariffrevisjonen, og som endelig fatter beslutning om

oppgjørformen. Dette skjer i forkant av tariffoppgjøret, vanligvis i januar/februar. Det betyr at forbundsstyret må ha sine krav klare i god tid før den tid.

Partene, med sine forhandlingsutvalg, starter gjerne forhandlingene før tariffavtalens utløp (for de fleste vil dette si før 1. april) fordi de ønsker å iverksette de nye tariffavtalene umiddelbart etter utløpet av den tidligere. Hvis det oppnås enighet ved forhandlinger, sendes resultatet ut i skriftlig form til uravstemning. Det blir også avtalt en frist for å gi hverandre svar på resultatet av behandlingen i de to organisasjonene. Oppnås det ikke enighet ved forhandlingene, eller at det fremlagte forslaget blir forkastet ved avstemning, går oppgjøret til mekling. Som regel skjer det ved

at det samtidig blir meddelt skriftlig at plassene er oppsagt, slik at mekleren innen to dager legger ned forbud om arbeidsstans inntil mekling har vært forsøkt.

Etter ti dagers mekling kan meklingen kreves avsluttet. Når meklingen er krevd avsluttet, har Riksmekleren fire dager på seg til å finne en løsning. Det betyr at senest ved utløpet av de fire dagene skal meklingen avsluttes, enten ved at det har lyktes meklingsmannen å legge frem et forslag som partene kan anbefale, eller at Riksmekleren må konstatere at det ikke er grunnlag for å legge frem et forslag (Arbeidstvistloven § 25).

Hvis meklingen ikke gir resultat, vil konflikt være et faktum. Konflikt vil også inntreffe hvis et

meklingsforslag som er fremlagt til uravstemning, blir forkastet (jf. tariffoppgjøret 1996 for Verkstedoverenskomsten). Hvis ikke partene, med riksmeklerens bistand, finner løsning på tvisten, kan en slik lovlig konflikt bare stoppes av Regjeringen og Stortinget gjennom at det vedtas en lov om tvungen lønnsnemnd. Vilkåret for en slik politisk beslutning er at viktige samfunnsinteresser krever det. Når en slik særlov er vedtatt av Stortinget, trer Rikslønnsnemnda i funksjon. Denne består av syv representanter, fem utpekt av staten og en utpekt av hver av de to berørte partene. Partene fremlegger og prosederer sitt

syn på interessedvisten for Rikslønnsnemnda. Avgjørelsen der skjer i form av en kjennelse som er bindende for partene.

Uravstemning

LOs vedtekter og forbundets vedtekter har bestemmelser om avstemning over tarifforslag med krav om hvor stor deltakelse som må til for at avstemningsresultatet skal være bindende. En uravstemning er bindende dersom minst 50 prosent av de stemmeberettigede har stemt enten ja eller nei til et forslag, eller derom minst 2/3 av de stemmeberettigede har avgitt stemme og minst 50 prosent har stemt enten ja eller nei til et

forslag. Dersom ingen av disse betingelsene er oppfylt, sender forbundsstyret melding om avstemningen til LO med innstilling på om forslaget bør vedtas eller forkastes.

Innenfor de ulike bransjer/overenskomstområder i Fellesforbundet, konstaterer vi svært ulik deltakelse. Hvis prinsippet om uravstemning skal forsvares, må vi ved hvert tariffoppgjør legge til rette for avstemninger på arbeidsplassene, og i dialog med medlemmene gi informasjon om tariffoppgjøret og den plikt medlemmer har til å delta i uravstemningen.

15. Ord og begreper:

Akkordlønn:

Lønnsform som gjør den ansattes lønn, helt eller delvis, avhengig av produksjonsresultatet. Ved kroneakkord får arbeidstakerne en bestemt sum per stk. eller produksjonsenhet, uavhengig av hvilken tid som brukes på arbeidet. Ved tidsakkord får arbeidstakeren «godskrevet» et bestemt antall minutter eller timer per. stk. eller hvor lang tid som brukes på arbeidet. Det foretas ofte arbeidsstudier for å fastsette akkorden.

Allmenngjøring av tariffavtaler jf. Lov om allmenngjøring av tariffavtaler:

Allmenngjøring betyr at deler av overenskomstens bestemmelser som går på lønns- og arbeidsvilkår blir fastsatt gjennom forskrift. Det betyr at ingen arbeidstakere som arbeider under det området som er allmenngjort skal ha dårligere vilkår enn det forskriften fastsetter. Det gjelder alle typer nasjonalitet,

type arbeidsgiver, organisert eller uorganisert. Selvstendige næringsdrivende er ikke omfattet av et allmenngjøringsvedtak. Det er LO som på vegne av forbundene kan fremme krav om allmenngjøring til en offentlig nemnd (Tariffnemnda). Det er så Tariffnemnda som eventuelt vedtar en forskrift om en allmenngjøring.

Bevegelige helligdager:

Helligdager som faller på en hverdag – 1. nyttårsdag, skjærtorsdag, langfredag. 2. påskedag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. og 2. juledag. LO og NHO har en særskilt avtale om betaling for disse dagene. For 1. og 17. mai gjelder en egen lov.

Dagtidsaksjon (dagsing):

Arbeidstempoet settes ned, og lønnen reduseres tilsvarende. Slike aksjoner er lovlige hvis de er hjemlet i overenskomsten.

Disponibel realinntekt:

Den inntekt man har igjen når skatt og prisstigning er trukket fra. Kalles også for kjøpekraft.

Fellesoppgjør:

Tarifforhandlinger som foregår ved at flere forbund forhandler i fellesskap. Avstemningene over resultatet skjer samlet. Se også samordnet oppgjør.

Forbundsvis oppgjør:

Det enkelte forbund forhandler med sine tariffpartnere om revisjon av de enkelte overenskomster ut fra fullmakter og retningslinjer fastsatt av LO.

Fredsplikt:

Hovedavtalen mellom LO og NHO og arbeidstvistloven slår fast at det ikke er tillatt med streik eller lockout i den perioden en tariffavtale gjelder (tariffperioden). For å oppnå endringer i tariffavtalen, eller fremme krav som har tilknytning til tariffavtalen.

Det betyr at en streik med krav om endringer i tariffavtalen ikke er lovlig. Heller ikke en streik for å tvinge frem en bestemt løsning i tvister om rettigheter eller plikter regulert i tariffavtalen er tillatt.

Frontfaget:

Det norske systemet for lønnsdannelse bygger på frontfagsmodellen. Modellen innebærer at konkurranseutsatt industri forhandler først, og at resultatet lager en norm som etterfølgende tariffområder følger. Resultatet i frontfagsforhandlingene har derfor stor betydning for nivået for lønns-tillegg for det øvrige arbeidslivet. Frontfaget består av Fellesforbundets Industrioverenskomst på arbeidstakersiden og Norsk Industri på arbeidsgiversiden. Resultatet av forhandlingene legger altså en ramme for de etterfølgende forhandlinger for både øvrige overenskomster i fellesforbundet og andre forbund og hovedorganisasjoner.

Kombinerte oppgjør:

Tariffoppgjør hvor myndighetene går inn som tredjepart. En del av de tradisjonelle lønnstilleggene blir erstattet med tillegg fra myndighetenes side som for eksempel skattelettelser, subsidier, prisreguleringer. I slike oppgjør er det gjerne et krav at organisasjonene samordner sine krav og forhandlinger, ettersom myndighetenes tiltak vil gjelde alle grupper. Som regel holdes det også felles avstemning over resultatet. Kombinerte oppgjør kan også skje i forbindelse med forbundsvis oppgjør.

Konkurranseutsatt næring:

Næring der det meste av produksjonen antas solgt til utlandet (utekonkurrerende næring) eller på det innenlandske markedet (hjemmekonkurrerende) i konkurranse med utenlandske produsenter. Næringer som ikke er konkurranseutsatte, betegnes som skjermede næringer.

Konsumprisindeksen:

Det mest kjente offisielle mål på prisutviklingen i Norge. Den beregnes av Statistisk Sentralbyrå for hver måned. Indeksen beregner den gjennomsnittlige prisutviklingen på et representativt utvalg av varer og tjenester.

Lavlønn:

Lønn som er spesielt lav i forhold til gjennomsnittslønnen i en næring eller for alle arbeidstakere. Gjennomsnittslønnen for industriarbeidere brukes ofte som utgangspunkt. Lavlønnsgrensen settes ofte som en % av industriarbeidergjennomsnittet. De fleste lavlønnssyrker er også typiske kvinneyrker

Likelønn:

Likelønn brukes om flere prinsipper for lønnsfastsettelse. Vanligvis betyr likelønn enten lik lønn for alle lønnstakere, uansett hva slags arbeid de utfører, eller lik lønn for likt arbeid, eller lik lønn for arbeid av lik verdi.

Lockout (utestengning):

Å stenge de ansatte ute fra bedriften. Et kampmiddel som arbeidsgiverne kan bruke i forbindelse med tariffoppgjør.

Lokal avtale (særavtale):

En avtale mellom bedriftsklubb og bedrift som kommer i tillegg til en landsomfattende tariffavtale.

Lokale forhandlinger:

Forhandlinger mellom den enkelte bedrift og bedriftsklubben om saker som hovedavtalen gir adgang til å regulere ved stedlige avtaler. De fleste tariffavtaler gir den enkelte bedriftsklubb rett til å forhandle om lønnstillegg utover det som bestemmes i den sentrale tariffavtalen.

Lønnsglidning:

Lønnsutvikling i en tariffperiode som skyldes andre tillegg enn de som blir gitt ved de sentrale

tariffoppgjørene, for eksempel lønnsutvikling etter lokale lønnsforhandlinger, opprykk og personlige tillegg. For grupper som har rett til lokale forhandlinger, er det en forutsetning at en del av lønnsutviklingen skal skje som resultat av slike forhandlinger.

Lønnsnemnd:

En nemnd oppnevnt av myndighetene – Rikslønnsnemnda – avgjør resultatet av tariffoppgjøret. Rikslønnsnemnda har syv medlemmer. Fem av dem oppnevnt av Regjeringen. De to øvrige utpekes av partene i oppgjøret. Rikslønnsnemndas avgjørelse er bindende og sendes ikke til en avstemning. En lønnsnemnd kan være både frivillig og tvungen. Frivillig lønnsnemnd betyr at partene i oppgjøret ber Rikslønnsnemnda løse tvisten det forhandles om, altså å fastsette resultatet. Tvungen lønnsnemnd betyr at myndighetene griper inn for å hindre en streik og bestemmer at Rikslønnsnemnda skal avgjøre tvisten. I Arbeidstvistloven kreves det at konflikten skal ha vesentlig samfunnsmessige konsekvenser for at myndighetene skal gå til et slikt skritt. Forslag om tvungen lønnsnemnd skal vedtas (av Stortinget) som egen lov før det er gyldig (se også mekling).

Lønnsoverheng (se overheng):

Mekling:

Tariffoppgjør der partene ikke maktet å komme til enighet – eller tvister oppstår om lønns- og arbeidsforhold der tariffavtaler ikke er opprettet – er gjenstand for tvungen mekling, jf. Arbeidstvistloven § 29 og Tjenestetvistloven § 14. Tvungen mekling skjer ved offentlige meklingsmenn (Riksmekleren eller de åtte kretsmeklerne). Loven angir hvor lenge tvungen mekling skal vare (avkjølingsperiode). I denne perioden kan arbeidskamp ikke anvendes.

Hensikten er å unngå arbeidskamp så lenge mulighetene til å nå frem til en tariffavtale kan være til stede. Etter Arbeidstvistloven er det forbud mot arbeidskamp i fire dager fra Riksmekleren får underretning om at forhandlingene mellom partene er brutt. Mekleren har begrenset tid på seg. Etter ti dager kan partene begjære meklingen avsluttet, det er det vi vanligvis kaller brudd på meklingen. Når partene har begjært brudd i meklingen, har Riksmekleren fire dager på seg til å fremme et anbefalt forslag, altså et forslag til tariffavtale som begge parter ber medlemmene vedta. For tarifforhandlingene for statsansatte gjelder egne regler. I disse oppgjørene skal meklingen ha pågått i fjorten dager før meklingen kan begjæres avsluttet (jf. Tjenestetvistloven § 17). Deretter har mekleren en uke på seg til å fremsette forslag.

Mellomoppgjør:

Normalt varer en tariffavtale i to år og har en bestemmelse om regulering av lønnsatser etter et år. Forhandlingene i et slikt mellomoppgjør skjer ut fra rammene fastsatt i hovedoppgjøret.

Minstelønn:

En nedre lønnsgrænse som garanteres i tariffavtalen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Ingen som omfattes av tariffavtalen, skal kunne lønnes lavere enn minstelønnen.

Nominelt tillegg:

Det lønnstillegg som gis, for eksempel ved tariffoppgjør. Dette lønnstillegget sier egentlig ikke noe om hvilke endringer i kjøpekraften som skjer som følge av tillegget. Kjøpekraften avhenger også av prisstigningen og av hvordan skatter og avgifter virker inn.

Normallønn:

De som har normallønnsavtaler, har normalt ikke krav på tillegg

utover den lønnen avtalen sier skal gis. Et unntak er når avtalen bygger på en produktivitetsavtale som gir de ansatte som gruppe belønning – eller bonus – for ekstra innsats. Normallønnen er bindende for begge parter. Ingen kan lønnes høyere eller lavere.

Overenskomst/Tariffavtale:

Skriftlig avtale mellom arbeidstakerorganisasjon og arbeidsgiverorganisasjon eller en enkeltarbeidsgiver om lønns- og arbeidsvilkår. Overenskomster gjelder vanligvis for 2 år.

Overheng:

Betegnelsen på en beregning av forskjellen mellom gjennomsnittsinntekten i et kalenderår og lønnsnivået i siste kvartal samme år. Overhenget brukes til å beskrive lønnsutviklingen i prosent fra kalenderår til neste. Interessen for overhenget skyldes at lønnsstatistikken, og dermed beregning av rammene for tariffoppgjøret, opererer med kalenderår, mens tariffperioden går fra april/mai til samme tidspunkt året etter.

Pott:

Ved tariffoppgjør avtales ofte å sette av et bestemt beløp, en pott, til bestemte formål. Potten fremkommer ved å multiplisere det beløpet en har avtalt, med antall arbeidede timer i året på ulike tariffområder. Beløpet – potten – fordeles etter nærmere forhandlinger. Man kan for eksempel tilgodese grupper som ligger dårlig an lønsmessig i forhold til andre grupper.

Ramme:

Uttrykket «ramme» benyttes om resultatet av frontfagsforhandlingene. Om et resultat ender på eksempelvis 3,5 %, så betyr det at rammen er på 3,5 prosent, og at den inneholder flere faktorer. Rammen er inkludert faktorer som lønnsglidning, overheng og kost-

naden av forskjellige krav. Det må ikke forveksles med lønnstillegg. Eksempelvis vil et innfridd krav om en pensjonsrettighet kostnadsberegnes og inkluderes i rammen. Både det sentrale og eventuelle lokale lønnstillegget er deler av rammen.

Reallønn:

Verdien av lønnen korrigert for prisutviklingen.

Samordnet oppgjør:

Tarifforhandlinger som foregår dels ved at LO forhandler samlet for alle tilsluttede forbund om generelle krav, dels ved at forbundene forhandler om spesielle saker i sine avtaler. Avstemning over resultatet er som regel felles, men kan skje forbundsvis.

Streik:

Aksjonsform rettet mot arbeidsgiveren som innebærer at arbeidstakerne nekter å arbeide før en har kommet frem til en løsning på det tvisten dreier seg om. Brukes vanligvis i forbindelse med tariffoppgjør.

Sympatistreik:

Arbeidstakere ansatt ved andre bedrifter eller andre bransjer enn dem som konflikten gjelder, streiker eller setter i verk andre tiltak til støtte for selve hovedkonflikten.

Tariffestet lønnstillegg:

Tariffestet lønnstillegg gis som resultat av tarifforhandlinger mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Overenskomstene revideres vanligvis i april/mai hvert annet år, med mulighet for tilpassingsforhandlinger eller såkalt mellomoppgjør midt i perioden. Det generelle tillegget er gjerne utformet som et kronetillegg per time eller per måned for ansatte i industri, transport, varehandel og hotell og restaurantnæringen, mens ansatte i tjenesteytende næringer for øvrig og i den offentlige for-

valtning, gis et prosentvis tillegg til lønn. Det kan også avtales et spesielt lavlønnstillegg gradert etter hvor stor avstand det er fra den relevante lavlønngruppen opp til gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Tariffoppgjør/revisjon:

Forhandlinger om endringer i bestemmelser i tariffavtale/overskomst.

Teknisk oppgjør:

Forhandlinger om endringer i bestemmelser i tariffavtalen som ikke dreier seg om lønsspørsmål eller økonomi.

Tidlønn:

Lønnsform som gir den ansatte betaling for den avtalte arbeidstiden.

Uravstemning:

Avstemning alle medlemmene skal delta i. Brukes vanligvis i forbindelse tariffoppgjør. Forslagene til ny avtale sendes til uravstemning.

Fellesforbundet

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

www.fellesforbundet.no
post@fellesforbundet.no

