



Til:
Forbundsstyret

Fra:
Forbundsledelsen

Tariffrevisjonen 2020 – Innstillinger på krav

Forbundsledelsen viser til debattopplegget, de innkomne forslag, behandlingen i forbundsstyrets møte 27. november og 17. desember og behandling i tariff-/bransjerådene 4. – 5. desember 2019.

Landsmøtet hadde en omfattende debatt om forbundets overordnede målsettinger ved tariffpolitikken. Landsmøtets vedtak er lagt til grunn i vurderingen av krav som skal reises og innretting på disse. Det er viktig å sikre en videreutvikling av overenskomstene på grunnlag endringer i teknologi og arbeidsorganisering. Slike endringer må ta utgangspunkt i de reelle forhold innenfor det enkelte overenskomstområdet.

I tråd med forbundsstyrets vedtak av 27. august 2019 er det varslet oppsigelse av 71 overenskomster og bedriftsavtaler. De aller fleste overenskomstene skal forhandles i løpet av denne tariffrevisjonen. De har ulike og særskilte utfordringer som må ivaretas gjennom de krav som reises og i de påfølgende forhandlingene.

Med bakgrunn i forbundsstyrets tidligere behandling fremlegger forbundsledelsen følgende vurdering og forslag til krav:

1. Felleskrav

Økonomiske krav

Det vises til vurderingene som ble gjort i saksframlegget til forbundsstyrets møte i november. Norsk økonomi er fortsatt inne i en moderat oppgangskonjunktur. Ifølge de foreløpige tallene har veksten i BNP Fastlands-Norge i nesten tre år vært høyere enn det vi anslår som årlig trendvekst på knappe 2 prosent.

Det ligger an til at inflasjonen vil holde seg nær inflasjonsmålet på 2 prosent fram mot 2022. Denne utviklingen er basert på at Norges Bank holder renta på dagens nivå gjennom hele prognoseperioden. Selv om utsiktene for internasjonal økonomi har blitt forverret ser det ut til at den svake krona bidrar til at det ikke blir nødvendig for Norges Bank å redusere renta i årene framover. Usikkerheten rundt kronekursens utvikling er imidlertid stor. Skulle kronekursen styrke seg mot det nivået Norges Bank anser som et likevektsnivå for realvalutakursen, kan likevel rentekutt bli nødvendig. Hvis utviklingen i internasjonal økonomi derimot skulle gå bedre enn det vi har lagt til grunn, for eksempel som følge av at handelsspenningene skulle dempes og at konsekvensene av Brexit blir moderate, kan det være rom for at Norges Bank hever renta framover.

Ifølge SSBs arbeidskraftsundersøkelse (AKU) har ledigheten har falt nesten sammenhengende fra i overkant av 5 prosent i begynnelsen av 2016 til 3,8 prosent ved utgangen av 3. kvartal 2019.

Krona har vært svak siden 2016 og gjennom sommeren 2019 svekket den seg ytterligere. Den importveide kronkursen (I44) er ved inngangen til september rundt 5 prosent svakere enn ved inngangen til 2017, da oppgangskonjunktoren begynte, men det er stor usikkerhet rundt valutakursutviklingen framover.

Svak krone sammen med lav norsk lønnsvekst har bidratt til en kraftig bedring av den kostnadmessige konkurransevnen gjennom de siste årene. Dette letter situasjonen for all norsk konkurranseutsatt virksomhet.

Det fremmes krav som styrker medlemmenes kjøpekraft. Kravene om lønnstillegg fremmes som kronetillegg og størrelsen må ses i sammenheng med andre krav som blir besluttet reist ved tariffoppgjøret.

Det fremmes krav om heving av minstelønnsatsene.

I overenskomstområder med gjennomgående lav lønn og/eller tradisjonelt får lite ut ved lokale forhandlinger fremmes det særskilte økonomiske krav.

Det kreves krav om økte matpengesatser.

AFP og tjenstepensjon

Fellesforbundets forbundsstyre fattet 29.01.2018 følgende vedtak:

På bakgrunn av dette vil Fellesforbundet i tariffoppgjøret 2018 kreve at Avtalefestet Pensjon (AFP) i privat sektor:

** fortsatt skal være en tariffestet ordning.*

** sikres for de som uforskyldt faller utenfor ordningen på slutten av sin yrkeskarriere.*

I tillegg vil Fellesforbundet kreve at

** pensjonsnivået i ordningen sikres for de ordningen var ment for; sliterne i arbeidslivet.*

LOs representantskap vedtok å kreve en ny ordning for AFP. Denne skulle fjerne dagens hull og sikre AFP-rettigheter også knyttet til arbeid i tariffbundet bedrift før fylte 55 år. På grunnlag av dette kravet ble tariffrevisjonen i 2018 gjennomført som et samordnet oppgjør.

Det foreligger fortsatt ikke noe omforent forslag til en ny AFP-ordning. Forbundsledelsen vil arbeide videre med denne saken fram til forbundsstyrets møte i februar. Endelig utforming av krav om AFP og tjenstepensjon vil gjøres på grunnlag av denne behandlingen.

Seriøsitet og innleie

Ny lovregulering om innleie fra bemanningsforetak bygger på forutsetningen om at de lokale tillitsvalgte, med støtte fra egen organisasjon, er best egnet til å vurdere spørsmål om innleie. Mandatet til å si ja eller nei til innleie er gitt bedriftsklubbene selv. Gjennom innleiekampanjen erfarte vi behovet for gode rutiner for saksbehandling og at relevante forhold blir drøftet i bedriftene. Fellesoverenskomst for byggfag har følgende bestemmelse:

Saksbehandling: I protokollen bør det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, samt omfanget og varigheten for innleien/utsettingen.

Det fremmes krav om at innleiebedriften plikter å avklare bakgrunn og varighet av innleien ved inngåelse av avtaler om innleie. I protokollen skal det fremgå hva som er bemanningsbehovet, begrunnelsen for ikke å ansette, omfanget og varigheten for innleien/utsettingen samt de innleides lønns- og arbeidsforhold.

Etter- og videreutdanning

Omstillingen i næringslivet krever et kraftig kompetanseløft. Alle jobber påvirkes av digitalisering, automatisering og robotisering. Det er derfor nødvendig at det blir lagt til rette for at alle ansatte får mulighet til å tilegne seg ny kompetanse. Det er derfor nødvendig å utvikle relevante og tilgjengelige utdanningstilbud. Det forberedes nå en rekke forslag fra myndigheter og politiske partier knyttet til behovet for nye tilbud om etter- og videreutdanning.

For at disse tilbudene skal innfri de behovene våre medlemmer og bedrifter har er det avgjørende at arbeidslivets parter får en sterk innflytelse. Det er tilsvarende viktig at tiltak gjøres for å sikre at tilbud blir et virkelig alternativ for dem som trenger og ønsker dette. I denne sammenhengen inngår også finansiering.

Det fremmes krav om at partene skal starte et arbeid for en tre-parts løsning for en fremtidig etter- og videreutdanningsreform. Reformen må sikre utvikling av relevante utdanningstilbud og legge til rette for at bruk av slike tilbud skal bli en reell mulighet, uten tap av arbeidsinntekt.

Likestilling

Fra 1. januar 2020 er Likestillingsloven endret. Arbeidsgivere har fått en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Loven pålegger arbeidsgiverne å samarbeide med ansattes representanter i likestillingsarbeidet. Det er viktig at dette skjer gjennom drøftinger med tillitsvalgte og etablerte ordninger i avtaleverket. Det er også et behov for å endre overenskomstenes likestillingsbestemmelser slik at de ikke henviser til lover som er fjernet og bestemmelser som er svakere enn lovverket.

Det fremmes krav om å avtalefeste at det aktive likestillingsarbeidet etter Likestillingsloven §26 forankres i partssamarbeidet på bedrift.

Forskuttering av sykepenger

I en rekke bedrifter praktiseres ordningen om forskuttering av sykepenger ulikt mellom funksjonærer og arbeidere.

I 2016 ble det i frontfaget enighet om at partene skal anmode bedriftene til ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger. Dette er fulgt opp i mange bedrifter, imidlertid er det alt for mange som ikke har fulgt oppfordringen.

Det fremmes krav om forskuttering av sykepenger.

Korte velferdspermisjoner

Gjennom forslagsprosessen har det kommet inn mange forslag knyttet til korte velferdspermisjoner, særlig gjelder det permisjon for å følge barn til lege, tannlege, sykehus, spesialist, helsestasjon. Mye av argumentasjonen er at foreldre må bruke feriedager, ubetalt permisjon eller i verste fall må utebli i slike sammenhenger.

I overenskomstene innen stat og i kommune fanges slike forhold opp i bestemmelsene om rett til velferdspermisjoner med lønn i inntil 12 arbeidsdager i året.

Det fremmes krav om at retten til permisjon, når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole, også skal gjelde for konferansetime i barnehage.

Avtaleperiode

Det fremmes krav om toårig avtaleperiode med reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår.

2. Oppgjørsformen

Oppgjørsformen må vurderes som en helhet på bakgrunn av de krav vi vil fremme, og ut fra den aktuelle arbeids- og ordresituasjon våre bransjer har, samt hvilken utvikling vi ser i den nærmeste framtid og frem til forhandlingstidspunktet. Oppgjørsformene må ikke være et mål i seg selv, noe som også er nedfelt i forbundets prinsippprogram:

- at forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår føres på det nivå som gir et samlet sett best mulig resultat

Det har kommet inn en rekke forslag om forbundsvist oppgjør og alle tariff-/bransjeråd har anbefalt at oppgjøret gjennomføres forbundsvist. En vesentlig del av de innkomne forslag gjelder bestemmelser i overenskomstene. Flere av disse kravene vil trenge større forhandlingsstyrke enn det man normalt oppnår i tilpasningsforhandlinger ved et samordnet oppgjør. Forbundsledelsen mener derfor at det vil være formålstjenlig å søke å løse disse kravene innenfor rammen av frontfaget.

En samlet vurdering av situasjonen, og de kravene som foreslås fremmet, tilsier at forbundsstyret fatter vedtak om å anbefale forbundets representanter i LOs representantskap å stemme for et forbundsvist oppgjør.

3. Den videre prosessen

Det er LOs representantskap, som i møte den 18. februar 2020, utformer de krav som skal stilles ved det kommende tariffoppgjøret, etter innstilling fra sekretariatet. Sekretariatet forbereder sin innstilling gjennom arbeidet i LOs inntektspolitiske utvalg. Representantskapet tar samtidig stilling til oppgjørsformen. Som medlem av LO er forbundet forpliktet til å følge opp de prioriteringer LOs representantskap gjør, og forbundet må også følge representantskapets vedtak vedrørende oppgjørsform.

Fellesforbundet har ingen tradisjon for å pålegge forbundets representanter i LOs representantskap å stemme på en bestemt måte. Det vil også vært i strid med den holdning som fremgår i våre vedtekter, hvor det i kap. II 1.2 - pkt. 6 om landsmøtet heter at "*de valgte delegater skal ha frie mandater*".

Erfaringsmessig vil uttalelsen fra LOs representantskap omhandle hovedlinjene for tariffoppgjøret. Overenskomstspesifikke forhold er tradisjonelt overlatt til de enkelte forbund å utforme og å fremme.

Dersom LOs representantskap fastsetter at tariffoppgjøret i 2020 skal gjennomføres som et forbundsvist oppgjør, vil forbundsledelsen til forbundsstyrets møte 25. februar legge fram forslag til forhandlingsdelegasjoner i samsvar med de prinsipper som forbundsstyret har fastsatt. Skulle LOs representantskap fastsette at tariffoppgjøret 2020 skal gjennomføres som et samordnet oppgjør, vil forbundsledelsen komme tilbake til forbundsstyret med forslag til delegasjoner for eventuelle tilpasningsforhandlinger.

Når oppgjørsformen er fastsatt, vil forbundsledelsen på vanlig måte legge fram forslag til forhandlingsfullmakt for forhandlingsdelegasjonene og forslag til vedtak på de innkomne forslag som ikke tidligere er behandlet av forbundsstyret.

Forslag til vedtak:

1. Forbundsstyret tiltrer forbundsledelsens vurderinger og forslag til krav
2. Forbundsstyret anbefaler forbundets representanter i LOs representantskap å stemme for et forbundsvist oppgjør.