

# TARIFFOPPGJØRET 2024

Debatthefte





## Innhold

Den aktuelle situasjonen i dag .....	3
Hvilke økonomiske rammer og muligheter får vi i 2024? .....	4
Lønnsdannelsen i Norge – Frontfagsmodellen .....	7
Etter- og videreutdanning/kompetanseheving .....	9
Hvem skal omfattes av tariffavtalene .....	11
Sammenhengen mellom kraft i lokale lønnsforhandlinger og lønnsdannelsen i Norge .....	12
Arbeidstid, skift og arbeidstidsordninger – Heltid/deltid og retten til heltid og deltidsarbeid .....	14
AFP – Avtalefestet pensjon .....	16
Medbestemmelse i et arbeidsmarked i endring .....	17
Seniorpolitikk og livsfaseorientert politikk .....	18
Endring av samfunnet fra tariffkrav til lov .....	20
Situasjonen i noen av våre bransjer og overenskomster .....	22
Tariffoppgjøret i ord og handling .....	34
Ord og begreper .....	36



# Den aktuelle situasjonen i dag

**Forberedelsene til tariffoppgjøret er i gang. Med dette debattheftet vil forbundsledelsen invitere til gode debatter og forslag til hvilke krav vi skal reise, både hva som skal være hovedsaker og hvilke endringer som trengs på den enkelte overenskomst.**

Forberedelsene til tariffoppgjøret er i gang. Med dette debattheftet vil forbundsledelsen invitere til gode debatter og forslag til hvilke krav vi skal reise, både hva som skal være hovedsaker og hvilke endringer som trengs på den enkelte overenskomst.

Dette heftet skal ikke begrense diskusjonen. Vi løfter en del saker, men mange kan være mer opptatt av andre saker. Det er viktig at kravene bidrar til å utvikle tariffavtalene videre ut fra de behovene som faktisk finnes.

Forbundsstyret har fastsatt at forslagsfristen fra avdelingene og inn til forbundet er **5. oktober 2023**, men husk at avdelingene har tidligere frister, så sjekk med din egen avdeling. Alle forslag blir behandlet av forbundsstyret og tariff-/bransjerådene. Det er forbundsstyret som beslutter hvilke krav som skal reises i tariffoppgjøret.

Vi har vært gjennom noen uvanlige år, og fortsatt er det stor usikkerhet, og bildet kan skifte raskt. Akkurat nå er ikke fremtidsutsiktene for norsk økonomi og arbeidsliv mørke. Lønnsomheten er og arbeidsløsheten er ikke høy, selv om en del av våre store bransjer sliter. For mange bedrifter er det største problemet å skaffe kvalifisert arbeidskraft.

Mellomoppgjøret i år endte i streik. Det var nødvendig for å sikre alle medlemsgrupper økt kjøpekraft. Hvis den høye prisstigningen fortsetter, vil det være krevende å sikre både kjøpekraft og arbeidstakernes andel av verdiskapningen – ikke minst for lavlønnsgruppene.

AFP gir en god tilleggspensjon for dem som får den, men det er for mange som opplever at de faller utenfor ordningen, ofte rett før de fyller 62 år. Kravene for å kvalifisere er strenge og det finnes ingen mellomløsninger. Derfor har både Fellesforbundet og de andre forbundene i LO vært opptatt av å gjøre endringer, enten for å «tette hull» eller sikre at man kan opptjene rettigheter gjennom hele arbeidslivet. AFP var hovedkravet i 2018 uten at det ga noen løsning. Mange er opptatt av at vi nå må få en løsning, og at dette skal være hovedsaken i tariffoppgjøret i 2024.

Diskusjon om hva vi ønsker å oppnå i det kommende oppgjøret er en sak.

Samtidig må vi være forberedt på å følge opp kravene som er reist. Streiken i mellomoppgjørene viste hvor viktig det er å være forberedt på at forhandlinger kan ende i konflikt. Forbundet ha laget en egen veiledning for avdelinger og klubber om gjennomføring av arbeidskonflikter.

Å være synlig forberedt viser også arbeidsgiverne at vi er klare til å gjennomføre en streik dersom det skulle være nødvendig.

Den aller viktigste forberedelsen er å sørge for at flest mulig er organisert. Det er 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 / i klubbstyret / i lunsjen, hvordan hvert enkelt medlem kan prøve å få de som ikke allerede er organisert med Fellesforbundet.

For våre rettigheter og lønns- og arbeidsvilkår er ikke hugget i stein. De senere årene har arbeidsgiversiden kommet med like mange krav som oss. Og de dreier seg ikke om forbedringer!

**Lykke til med debatten!**

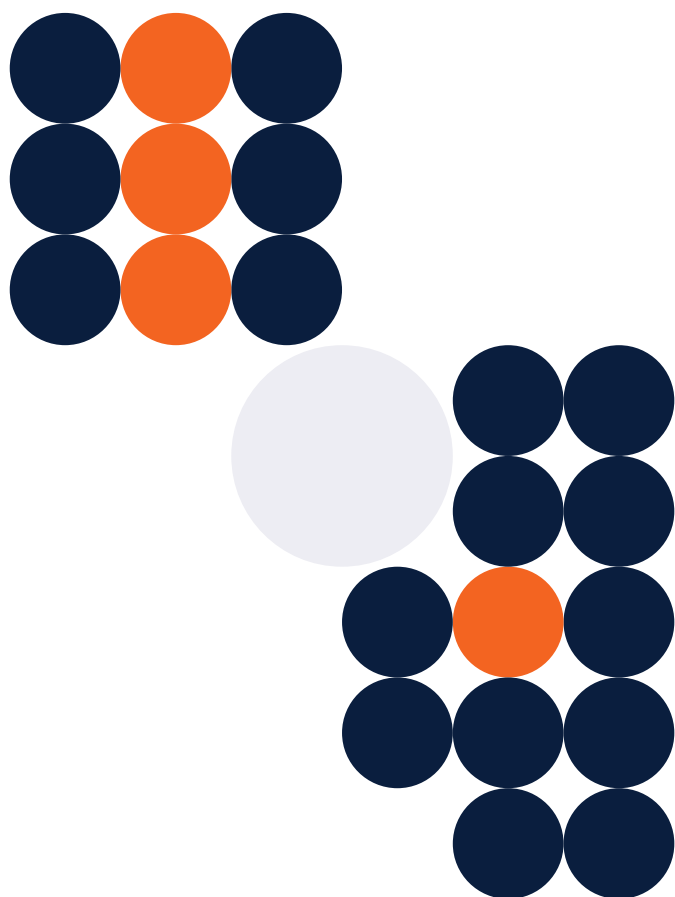
# Hvilke økonomiske rammer og muligheter får vi i 2024?

**Utviklingen i norsk økonomi danner utgangspunkt og setter begrensninger for lønnsoppgjørene når vi ser alle næringer under ett. Men de nasjonale tallene skjuler også forskjeller, der mulighetsrommet for lønnsvekst vil variere mellom bransjene. Den norske økonomien er liten og avhengig av internasjonal handel, og den påvirkes derfor også i stor grad av det som skjer utenfor landets grenser.**

De siste års hendelser med en verdensomspennende pandemi og en plutselig krig i Europa, illustrerer godt hvordan ytre forhold vi selv ikke kan påvirke, påvirker oss. På den andre siden har vi historisk sett vært relativt gode på å manøvrere i krisetider og å håndtere det som kommer. Evnen til å takle kriser kan forklares ut fra hvordan vi har organisert samfunnet, og ikke minst hvordan lønnsdannelsen er organisert. Konkurransutsatt sektor gjennom frontfagsmodellen setter betingelsene for hvor mye lønningene kan øke.

Norsk økonomi kom ut av pandemien på «speed», etter at smitteverntiltakene ble løst opp våren 2022. De fleste husholdningene hadde «spart» under pandemien og ønsket å bruke penger generelt og på tjenester spesielt. Hotell og restaurant som mer eller mindre hadde vært stengt ned, gikk fra permitteringer til arbeidsgivere som ropte om mangel på arbeidskraft. Samtidig som restriksjonene ble hevet, invaderte Russland nabolandet Ukraina. For resten av Europa ble blant annet følgende at energiprisene ble drevet i taket. For Norges medførte det rekordhøye olje og ikke minst gassinntekter, som ble sluset rett inn på sparekontoen i oljefondet – og rekordhøye strømpriser som norske bedrifter og husholdninger fikk merke på sin egen lommebok.

Oppdemmet forbruk fra pandemien, forsinkelser i vareflyt og oppståtte koronafaskehalser, sammen med økte matpriser og skyhøye energipriser medførte etter hvert en prisstigning man ikke hadde opplevd siden 1980-tallet. Med høyere priser på varer og tjenester, fulgte også høyere pris på kapital. Mens renten hadde vært på eller rett over null under pandemien, økte den kraftig fra og med sommeren 2022. I tillegg svekket den norske kronen seg. Det er en fordel for eksportnæringene som får betalt i utenlandsk valuta og som har mesteparten av sine kostnader i kroner.



På den andre siden er kronesvekkelsen en ulempe for dem som avhenger mest av importerte varer. I tillegg til at prisstigningen har vært høyere hos våre handelspartnere, vil norske bedrifter og husholdninger måtte betale enda mer for det vi importerer fordi kronkursen er lav. Det igjen tilsier at vi importerer ytterligere prisøkninger, gjennom det vi må kjøpe inn fra utlandet.

Norges Bank som bestemmer prisen på kapital gjennom å sette styringsrenta vil bare ikke måtte avveie eventuelle rentejusteringer mot aktivitetsnivået i norsk økonomien, men også vurdere styringsrenta i lys av kronkursen. Alt dette skal balanseres mot et langsiktig inflasjonsmål som ligger på 2 prosent.

Høy prisvekst og høye renter reduserer kjøpekraften, men det er betydelige forskjeller i hvordan ulike husholdninger rammes. Høyere priser på strøm, drivstoff og matvarer rammer lavinntektsfamilier hardest. Derimot rammer renteøkninger mer husholdninger som har høy inntekt – da i kombinasjon med høy gjeld.

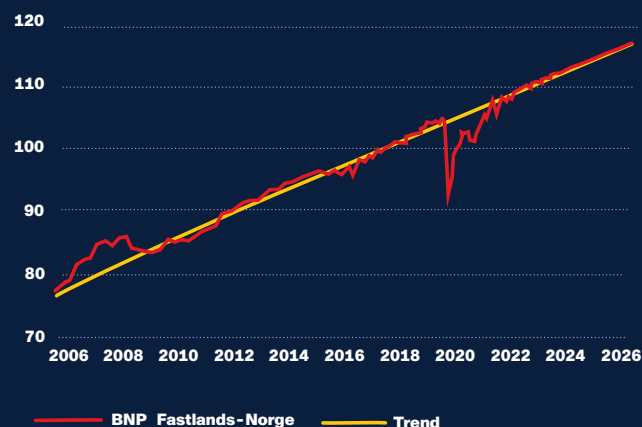
Det samlede bildet i forkant av hovedoppgjøret 2024, er høy aktivitet i norsk økonomi og tilhørende lav ledighet, en inflasjon som de fleste land rundt oss sliter med å få kontroll på – og som slår inn i norsk økonomi både gjennom høyere renter og priser samt at vi må betale mer for importen fordi den norske kronen er svak.

Ut fra SSB sine vurderinger står norsk økonomi ved et vendepunkt, der man forventer at den økonomiske aktiviteten vil bli lavere, arbeidsledigheten vil øke litt og inflasjonen vil avta gjennom 2023. Med det bildet vil aktiviteten i norsk fastlandsøkonomi forbli nær trendveksten frem til 2026.

For petroleumsinvesteringene, som gir betydelige ringvirkninger, forventes det i 2023 og 2024 økte investeringer. Det må sees i lys av at det i 2022 ble levert inn en rekke nye planer for utbygging og drift av nye prosjekter. Det innebærer også betydelig etterspørsel rettet mot Fastlands-Norge. Noen av feltene ferdigstilles trolig i 2025 og 2026 og SSB venter at investeringsnivået faller litt i 2026, men ikke mer enn at investeringsnivået fremdeles vil ligge noe over 2019-nivået.

Husholdningenes konsum, som utgjør rundt halvparten av BNP Fastlands-Norge, vokste med 6,8 prosent i fra

## BNP Fastlands-Norge og beregnet trend Sesongjustert, indeks, 2020 = 100



**Kvartalstall før 2016, månedstall deretter. Trenden er beregnet med et HP-filter ( $\lambda = 40\,000$  pr kvartal), men slik at trenden ikke påvirkes direkte av aktivitetsutviklingen i 2020 og 2021.**

Kilde: Statistisk sentralbyrå

2021 til 2022. For 2023 og fremover forventer SSB at konsumet dempes grunnet høyere renter, høy inflasjon og fallende realboligpriser. SSB forventer at konsumet kun øker med rundt 1 prosent i 2023, men også at realdisponibel inntekt tar seg opp fra 2024 – dersom inflasjonen faller. Dette bidrar til at konsumveksten øker gradvis fra rundt 1 prosent i 2023 til rundt 3 prosent i 2026. Spareraten vil ta seg opp gjennom prognosebanen fra et lavt nivå i 2023.

For konsumet i offentlig forvaltning forventer SSB en økning som i husholdningene, mens de offentlige investeringene vil øke mer fra og med 2024. Det er investeringer i Forsvaret og bidrag med militært materiell til Ukraina som trekker opp de offentlige investeringene.

Næringsinvesteringene utgjør om lag 13 prosent av BNP Fastlands-Norge, men bidrar normalt mer til konjunkturutviklingen enn det andelen skulle tilsa. For deler av industrien, som metallindustri, gummi, plast og mineralsk industri melder SSB om store investeringsprosjekter framover. Det samme meldes det om fra kraftnæringene. Samlet betyr det at det er industrien og kraftforsyning som vil holde næringsinvesteringene på fastlandet oppe, de nærmeste årene.

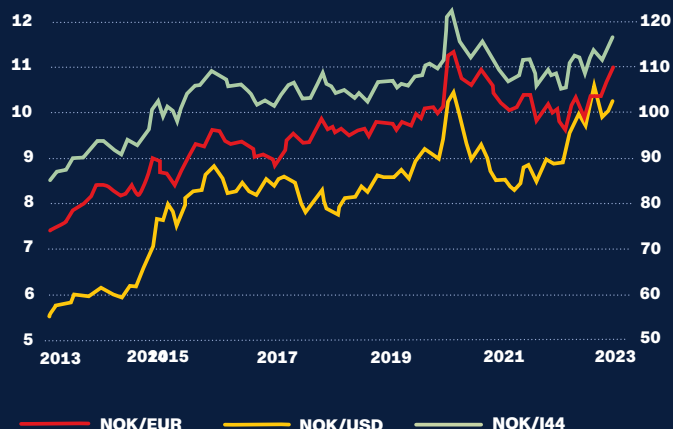
For en annen sentral næring, byggenæringen, tegner Boligprodusentenes forening sine tall et mer dystert bilde. Gjennom 2022 ble det igangsatt 9 prosent færre boliger enn i 2021. Vi må tilbake til årene etter finanskrisen for å finne lave tilsvarende tall. Denne utviklingen henger sammen med det svært dårlige nyboligsalget som endte 26 prosent lavere i 2022 enn i 2021. SSB antar en nedgang i boliginvesteringene på 3,2 prosent i 2023 og et moderat boligprisfall, samt et fortsatt labert nyboligmarked. Det igjen vil være med på påvirke aktivitetsnivået for byggenæringen.

Mens Norge i 2022 hadde et ekstremt høyt overskudd på handelsbalansen, på grunn av høye oljepriser og ekstremt høye gasspriser, forventer SSB et normalt overskudd i de nærmeste årene. Med forbehold om hvordan situasjonen i Ukraina utvikler seg, de internasjonale inflasjonsbanene sin utvikling – og hvordan Norges Bank må forholde seg til den gjennom rentesettingen forventes det en konjunkturnøytral situasjon i 2023 og i årene framover.

Det forventes videre noe økning i ledigheten, men fortsatt vil arbeidsmarkedet være stramt.

I figuren øverst i neste spalte vil stigende kurve angi svakere kronekurs, og som figuren også viser har kronen svekket seg betydelig mot handelspartneres valutaer siden 2013. Dette har akselerert ytterligere fra årsskiftet

### Forholdet mellom NOK og USD/Euro Importveid kursindeks I44

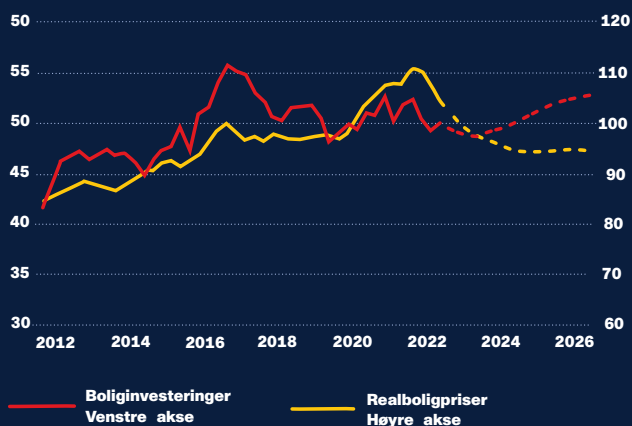


Kilde: Norges Bank

2023, for eksempel har prisen for Euro økt med 12,3 prosent fra nyttårsaftnen 2023 fram til 24. mai 2023. Tilsvarende kostet USD dollar 11,4 prosent mer den 24. mai enn det den gjorde på nyttårsaftnen.

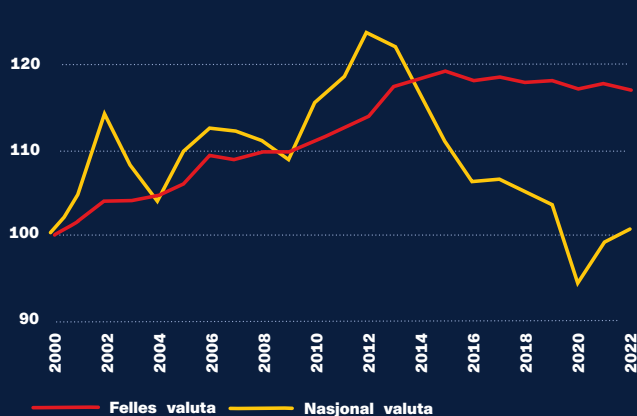
Målt i «felles valuta» betyr det at norske lønninger ikke lenger ligger over lønningene i konkurrentlandene. Der som kronekursen svekker seg ytterligere utover 2023 vil de relative timelønnskostnadene bli lavere i Norge enn hos handelspartnerne.

### Boligmarkedet, sesongjustert Venstre akse: mrd 2020 kr, kvartal Høyre akse: indeks 2020 = 100



Kilde: Statistisk sentralbyrå

### Relative timelønnskostnader i industrien – Norge og handelspartnerne i EU 2000– 2022. Indeks 1995 = 100



Kilde: Eurostat og Statistisk sentralbyrå

# Lønnsdannelsen i Norge – Frontfagsmodellen

**«Perverst og skammelig» kunne vi lese i VG ved inngangen til årets mellomoppgjør. Det var Jørn Eggum og Fellesforbundet som ble sitert i avisen da han hadde uttrykt frustrasjon over galopperende lønnstillegg til direktører i oljebransjen, lønnstillegg som var mye større hva vanlige arbeidsfolk hadde fått.**

Hva har denne frustrasjonen med frontfagsmodellen å gjøre?

I Norge er det bred enighet om frontfagsmodellen som system for lønnsdannelse. Frontfagsmodellen skal bidra til en effektiv bruk av arbeidskraften, og til en rimelig fordeling mellom både lønnstakere og kapitaleiere og mellom ulike grupper lønnstakere. Lønnsveksten skal reflektere lønnsevnen i konkurranseutsatt næringsliv, og lønnsutviklingen i andre områder over tid skal følge denne utviklingen.

Forhandlingsmodellen skal bidra til små forskjeller. Direktører og toppledere bryter med dette når de gir seg og sine store tillegg på allerede høye lønninger.

Lønnsveksten i konkurranseutsatte virksomheter skal gjelde som en norm for øvrige forhandlingsområder. Det er derfor frontfagsmodellen beskriver at Fellesforbundet og Norsk Industri forhandler Industrioverenskomsten først. Industrioverenskomsten er frontfaget i den norske modellen. På Industrioverenskomsten er det forutsatt at en vesentlig del av lønnsveksten skjer i lokale forhandlinger, på grunnlag av situasjonen i den enkelte bedrift. Når NHO og LO anslår den økonomiske rammen for et oppgjør skal de ta hensyn til dette.

Begrunnelsen for forhandlingsmodellen er at konkurranseutsatt industri er det beste uttrykket for konkurranseevnen og produktivitetutviklingen til hele den norske økonomien. Det vil likevel være sektorer der lønnsomheten er større enn i konkurranseutsatt industri. Hvis det



varer over tid kreves det politiske tiltak som reguleringer og særskatter eller avgifter for at det ikke blir ubalanse.

Kjernen i frontfagsmodellen fremkommer godt i Riksmeklers møtebok fra mellomoppgjøret i 2013:

*«Partene er enige om betydningen av at alle grupper respekterer de rammer som det er enighet om i den koordinerte lønnsdannelsen. Dersom grupper vedvarende får høyere lønnsvekst enn andre, kan dette undergrave mulighetene for koordinering. Blant annet kan lønnsutviklingen for grupper med markedsrett påvirke den generelle lønnsutviklingen på en uheldig måte. Partene forutsetter at den samlede årslønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende både for ledere og andre grupper arbeidstakere i bedriften og arbeidsmarkedet ellers.»*

Et grunnlag for forhandlingene er beregningene det partssammensatte Teknisk beregningsutvalg (TBU) gjør for utviklingen av økonomien og prisveksten. De siste årene har TBU (og de fleste andre økonomer) undervurdert styrken i prisveksten. Oppgjørene har blitt dårligere enn forutsatt.

Frontfagsmodellen skal sikre alle grupper arbeidstakere en tilnærmet lik lønnsutvikling i både privat og offentlig sektor. Likevel vil det alltid være argumenter for at noen skal få mer enn andre. For Fellesforbundet har det vært viktig å minske lønnsforskjellene, mens andre er mer opptatt av egne profesjoner og konkurranse om arbeidskraft mellom privat og offentlig sektor. Da kan frontfagsmodellen oppleves som en tvangstrøye.

Hvordan kan frontfagsmodellen ivareta de ulike interessene for lønnsdannelse i privat og offentlig sektor? Både privat og offentlig næringsliv er jo gjensidig avhengig av hverandre for å eksistere. I det tilfelle offentlig sektor

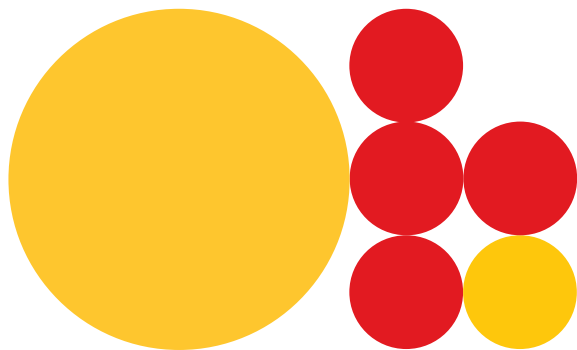
får lønnstillegg som går ut over frontfagsrammen, med påfølgende svekket handelsbalanse, er det de ansatte i privat sektor som må betale med arbeidsledighet. Nettopp fordi vi er så avhengig av hverandre er det grenser for hva vi kan kreve i lønnsforhandlinger. Dette er sannheter som gjelder for alle, også for direktører i oljebransjen og for ansatte i finansbransjen.

For Fellesforbundet har det også vært viktig å kunne bruke styrken i frontfaget til å sikre at forbedringer også blir gjennomført på avtaler med mindre kampkraft.

I 2012 opprettet Stoltenberg II regjeringen Holdenutvalget ledet av professor Steinar Holden. Utvalget fikk i oppdrag å vurdere erfaringene med lønnsdannelsen i Norge de siste 12 årene. Utvalget konkluderte den gang blant annet med følgende:

- **«Det inntektspolitiske samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og myndighetene og høy grad av koordinering i lønnsdannelsen har bidratt til en god utvikling i Norge, med høy verdiskaping, lav arbeidsledighet, jevn inntektsfordeling og gjennomgående høy reallønnsvekst.»**
- **«Utvalget slutter opp om frontfagsmodellen, som er en viktig bærebjelke i lønnsdannelsen i Norge.»**

I andre land styres prisveksten gjennom rentepolitikken og økt arbeidsløshet. Gjennom en koordinert lønnsutvikling basert på industriens konkurranseevne skal frontfagsmodellen sikre at man kan ha full sysselsetting uten at det blir noen «lønns- og prisspiral». I dag, 10 år senere, er det satt ned et nytt utvalg ledet av Steinar Holden for å vurdere hvordan forhandlingsmodellen fungerer både i forhold til Norges Banks rentepolitikk og i fordeling mellom ulike grupper.



# Etter- og videreutdanning/ kompetanseheving

**I Fellesforbundet har ønsket om et større kompetanseløft for medlemmene stått høyt på agendaen. Bransjeprogrammene for kompetanseløft i arbeidslivet kom i stand etter krav fremmet av Fellesforbundet i Frontfagsoppgjøret 2016. Partene (Fellesforbundet, Norsk Industri og Byggenæringens landsforening) og regjeringen inngikk i desember 2018, avtale om Treparts bransjeprogram for industri- og byggenæringen. Her ble det skissert hva partene på arbeidsgiver- og arbeidstakersiden skulle gjøre, samt hva staten skulle bidra med. Partene skulle blant annet identifisere kompetansebehov og bidra til utviklingen av tilbud. Partene skulle også bidra til å rekruttere deltakere. Staten skulle finansiere programmet, evaluere det og bidra til å spre informasjon om det.**

Intensjonsavtalen ble fulgt opp umiddelbart gjennom etablering av utvalgte piloter innen industrien og byggenæringen, med tyngdepunkt på Kongsberg, Raufoss, Stord og Oslo. Gjennom lokalt samarbeid mellom tillitsvalgte og ledelsen på bedrifter, ble etterutdanningsbehov kartlagt. Det ble så utviklet korte målrettede utdanningsmoduler for fagarbeidere på tekniske fagskoler. Pilotene ble startet opp i 2019- 2020.

Både den teknologiske utviklingen og det grønne skiftet skaper nye kompetansekrav. Etter hvert er det blitt en bred enighet om betydningen av etter- og videreutdanning for fagarbeidere for å sikre fremtidens konkurransekraft og verdiskaping. Det er enighet om hvordan det skal gjøres – og hvem som skal betale.

Landsmøtet mente det må skje gjennom et spleiselag, og der partene bruker tariffavtalene aktivt. Etter- og videre-

reutdanning av fagarbeidere må kunne innrettes slik at det legges opp til en kompetanseheving av alle arbeidstakere. Selv om det er positivt at man har mulighet til å utdanne seg til andre yrker og profesjoner, så bør ikke det være det primære målet for en ny etter- og videreutdanningsreform.

Om lag 60 prosent av bedriftene oppgir å ha behov for kompetanse på videregående nivå, yrkesfaglige programmer, hvorav ca. 40 prosent etterspør dette i stor grad. Kompetanse på fagskolenivå er det nest mest etterspurte nivået. Blant landsforeningene er yrkesfaglig kompetanse mest etterspurt av bedrifter i Norsk Industri, Nelfo, NHO Transport, Norges Bilbransjeforbund og Byggenæringens Landsforening.

Bransjeprogrammet kom i stand etter initiativ fra Fellesforbundet, Norsk Industri og BNL i frontfagsoppgjøret 2016 og 2018. Her ble det identifisert et behov for virksomhetstilpasset etterutdanning i de tekniske bransjene. Det ble bevilget kroner 16 millioner på statsbudsjettet for 2019.

Midlene har blitt brukt til å utvikle korte arbeidslivsrelaterte tilbud på seks tekniske fagskoler gjennom nært samarbeid med lokale bedrifter. Industridelen av programmet har fått navnet Industrifagskolen. Innenfor bygg er det etablert et tilbud om «Den digitale fagarbeider». En partssammensatt programstyringsgruppe koordinerer programmet i samarbeid med utdanningsmyndighetene, mens fagskolene selv har utviklet tilbudene som ble startet opp høsten 2019 og våren 2020. Tillitsvalgte må spille en nøkkelrolle i utviklingsarbeidet. Målgruppen er fagarbeidere, først og fremst faglærte.

Målet er å utvikle kompetansen til fagarbeidere slik at de kan tilegne seg teknologien, bli i bedre stand til å se sin rolle i bedriften og bidra til innovasjon og utvikling av produksjonen. Utdanningen gir et grunnlag slik at de kan styrke sin egen kompetanse innen ulike definerte tema/fag under modulene.

Gjennom Frontfagsoppgjøret i 2020 ble følgende bestemmelse lagt inn i Riksmeklerens protokoll og den oppdaterte Industriooverenskomsten:

Ved innføring av et etterutdanningsprogram som for eksempel Industrifagskolen, skal en plan for innhold, behov og gjennomføring drøftes med de tillitsvalgte. Ved enighet inngås en avtale om felles ansvar for gjennomføring mellom bedriften og de tillitsvalgte.

Partene i Frontfaget skrev brev til regjeringen og fikk bevilget kroner 50 millioner til styrking av Industrifagskolen.

Med mål om en større kompetansereform som gir alle fagarbeidere en rett og mulighet til å gjennomføre kompetansehevede tiltak, bygger bransjeprogrammet på store ambisjoner. Det skal være et viktig verktøy for å oppnå målet om en kompetansereform for alle uten tap av inntekt.

Det ble lagt opp til en slags spleiselags-modell, der myndighetene bevilget midler slik at tilbudet ble gratis, mens arbeidsgiver på bedriften la til rette for at deltakende ansatte fagarbeidere fikk tid til deltakelse. Fra deltakernes side ble det gjerne lagt inn noe fritid. For Fellesforbundets del er det viktig at de ansatte ikke må legge inn noe særlig av sin fritid i dette. Kompetanseløft er strengt tatt bedriftens ansvar. Det bør i størst mulig grad skje i arbeidstiden som en naturlig del av jobben.

I både Sverige og Danmark er det nå etablert og forbedret ordninger i tariffavtalene for å sikre inntekten ved etter- og videreutdanning.



# Hvem skal omfattes av tariffavtalene

**Fellesforbundet har 50 ulike tariffavtaler. Det er tariffavtalenes omfangsbestemmelser avgrensner hvilke bransjer, bedrifter eller grupper av arbeidstakere avtalen gjelder for. Fellesforbundet har et mål om brede bransjeavtaler. Det gir større slagkraft. Samtidig opplever vi at bransjer endres, eller flyter over i hverandre. Da er det avgjørende at vi har oppdaterte omfangsbestemmelser slik at det ikke blir tvil om hvilken avtale som er riktig.**

De fleste av Fellesforbundets tariffavtaler omfatter arbeiderne i bedriften, mens funksjonærgruppene har egne tariffavtaler. Funksjonæravtalene har som regel svakere bestemmelser om blant annet lønnsforhandlinger og arbeidstid.

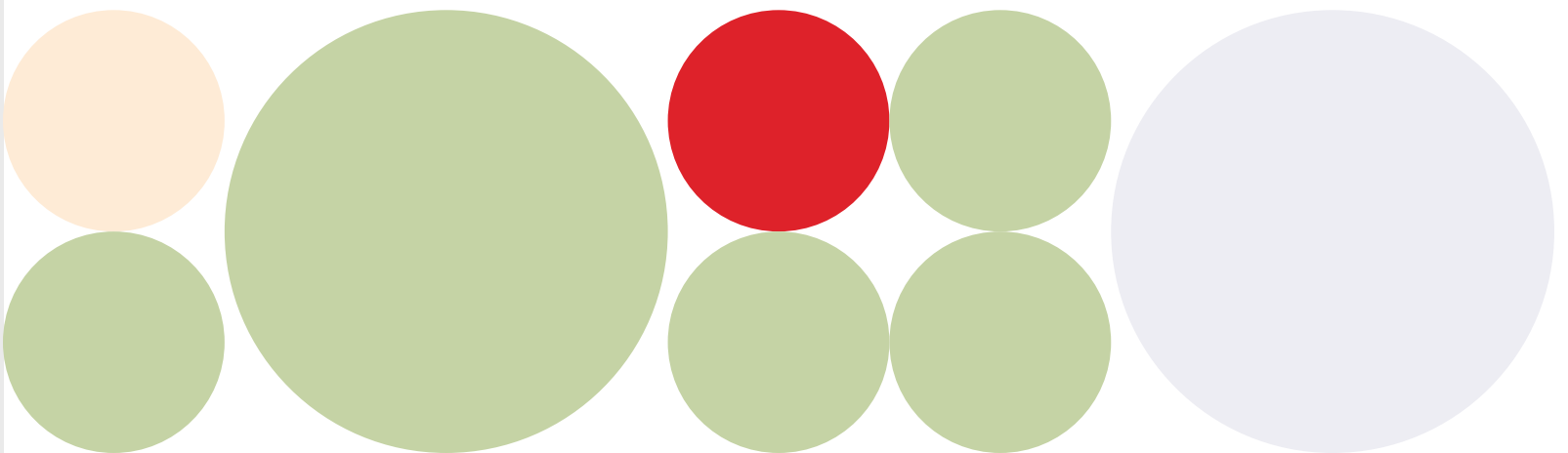
Avtalesystemet forutsetter at det finnes et klart skille mellom arbeidere og funksjonærer. I praksis er ikke dette tilfelle. Fellesforbundet erfarte tidlig at ny teknologi og

arbeidsorganisering kunne skape utfordringer. Fagarbeidere utfører i dag kompliserte ingeniørlignende arbeid og tendensen i mange bransjer er at tradisjonelle skiller i økende grad viskes ut. Når fagarbeidere får videreutdanning, opplever de ofte å stå utenfor det fellesskapet bedriftsklubben utgjør. Resultatet er svekket kampkraft. Det er grunnen til at det i Fellesforbundets prinsippprogram slås fast at alle arbeidstakere i en bedrift skal være dekket av samme tariffavtale.

Organisasjonsstrukturen vår skal bidra til tariffmessig styrke, rekrutteringsevne og mulighet til å følge opp medlemmenes interesser. Samtidig vil det være en fordel med et avtaleverk som bidrar og ikke hemmer teknologisk utvikling og ny arbeidsorganisering som viderefører betydningen av bredt ansvar for den enkelte.

I 2022 ble industrioverenskomstens omfangsbestemmelser styrket med følgende tekst:

- **«VO-delen kan etter lokal avtale gjøres gjeldende i overfor nevnte stillingsgrupper som stillinger innen funksjonærrområder og/eller har stillinger som arbeidsledere».**



# Sammenhengen mellom kraft i lokale lønnsforhandlinger og lønnsdannelsen i Norge.

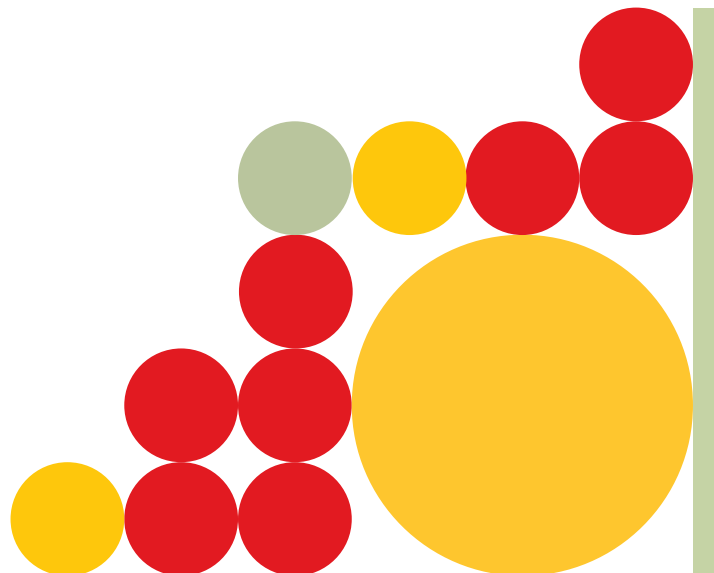
**Hørt om lavlønnstillegg og likelønn? Hvorfor er det så vanskelig å avtale et ekstra lønnstillegg sentralt for de lavest lønte i forhandlingene med NHO i mellom- og hovedoppgjørene?**

LO har i alle lønnsoppgjørene siden 1990 til slutt fått gjennomslag for et tillegg til de som tjener minst. Et vanlig krav fra LO har vært at ansatte på tariffavtaler som tjener under 90 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn, må få et eget lavlønnstillegg. Også i år vedtok LO krav om å løfte de med lavest lønn, de som merker dyrtiden mest. Lavlønnstillegg virker, og det kommer særlig kvinner til gode.

På de fleste avtalene våre er det viktig å både sikre den lokale forhandlingsretten og en god lønnsutvikling for alle medlemmer. Det betyr at en vesentlig del av tilleggene må komme i tariffoppgjørene. Spesielt gjelder det tillegg for lavlønnsområdene.

Uenighet om hvordan tilleggene skulle gis var en årsak til streiken i årets mellomoppgjør. NHO ønsker at det meste av lønnstillegget skal fremforhandles lokalt, mens for LO var det viktig å sikre alle medlemsgrupper – også i bedrifter med lav lønnsevne og liten forhandlingsmakt. Bare tillegg gitt sentralt sikrer alle økonomiske tillegg - og forplikter bedriftene til faktisk å måtte betale. Det var en viktig årsak til at partene ikke greide å komme til enighet, og storstreiken var et faktum.

Skillet mellom sentrale og lokale tillegg er en viktig del av frontfagsmodellen og for lønnsdannelsen i Norge, og tanken er fornuftig; Bedrifter med lav lønnsevne gir lite, bedrifter med høy lønnsevne gir mye, som til sammen blir et snitt tilsvarende rammen LO/NHO ble enige om. Men slik har det ikke gått de siste årene. Bedriftsklubbene har ikke klart eller maktet å hente ut det lokale tillegget i forhandlinger med bedriftsledelsen.



NHO er opptatt av de lokale forhandlingene, men er helt avvisende til krav som kan styrke de tillitsvalgtes forhandlingsposisjon.

Under storstreiken understreket både LO og NHO betydningen av reelle lokale forhandlinger, at bedriftsklubbene var sterke nok til å forhandle frem riktig lønnsvekst lokalt. LO pekte særlig på at mange bedriftsklubber, særlig i små og mellomstore bedrifter, ikke hadde den nødvendige styrken til å få dette til, og at det i mange tilfeller ble overlatt til arbeidsgiver å bestemme tilleggets størrelse.

Av alle Fellesforbundets overenskomster er det i dag bare fem overenskomster som har bestemmelser om aksjonsmuligheter hvis partene ikke kommer til enighet i det lokale lønnsoppgjøret. Industriooverenskomstens VO-del, Biloverenskomsten, Flyoverenskomsten og AIB-overenskomsten har alle bestemmelser som gir medlemmene rett til å «gå sakte» eller «dagse» hvis partene ikke kommer til enighet. Dagsing betyr kort og godt at arbeidstempoet settes ned, og lønnen reduseres tilsvarende. Muligheten til å sette makt bak kravene fører til reelle forhandlinger mellom likeverdige parter uten at arbeidsgivers styringsrett blir avgjørende. På Grossistoverenskomsten med Virke er det nå etablert en adgang til overtidsnekt ved uenighet i lokale forhandlinger.

Arbeidsgivere flest opplever aksjonsmuligheten ved de lokale lønnsforhandlingene som ubehagelig, som en altfor stor forskyvning av makt fra arbeidsgiversiden til

arbeidstakersiden, og har frem til nå sett på bestemmelsene som noe som hører fortiden til. Kanskje er det tvert om. Er det noe storstreiken mellom LO/NHO har lært oss, er det nettopp at det lokale forhandlingsystemet må fungere for at den norske lønnsdannelsen skal virke etter hensikten og at lokale forhandlinger må foregå mellom likeverdige parter.

Prinsippet om at lokal lønnsdannelse følger av bedriftens lønnsvevne er jo noe alle bedriftsklubbene forholder seg til i det daglige, men det er nok ikke alle bedrifter som forholder seg til at vi som arbeidstakere skal ha vår del av overskuddet gjennom lokale lønnsforhandlinger, i alle fall ikke hvis vi ikke har muligheten til å sette makt bak kravene.

Anslått bidrag fra glidningen, herunder fra lokale lønnsforhandlinger, uttrykker et gjennomsnitt, og er ikke bestemmende for forhandlingene i den enkelte bedrift, der resultatet, og bidraget til glidningen, kan bli høyere eller lavere.

Lokale lønnsforhandlinger skal baseres på de fire kriterier, bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

## Spørsmål:

- **Kan dagsingsbestemmelser være løsningen for å redusere risikoen for redusert kjøpekraftutvikling?**
- **Vil dagsingsbestemmelser kunne ivareta den norske modellen for lønnsdannelse?**

# Arbeidstid, skift og arbeidstidsordninger – Heltid/deltid og retten til heltid og deltidsarbeid

**Bestemmelser om arbeidstid har vært kjempet frem, skritt for skritt siden starten av 1900-tallet gjennom både lov og tariffavtale. Bestemmelsene blir stadig satt under sterkt press. Spesielt gjelder det bestemmelser om arbeidstidens plassering og arbeidsgivers styringsrett over denne. I 2015 innførte Solberg-regjeringen (H/Frp) økt adgang for bruk av overtid og økte rammer for gjennomsnittsberegning av arbeidstid, samtidig som arbeidsgiversiden har stilt krav om utvidet arbeidstid i tariffavtalene i alle oppgjør etterpå. .**

Arbeidsmiljøloven ble svekket i 2015. Hva har skjedd som en konsekvens av dette? Hvordan, og hvilke rettigheter bør vi sikre i våre tariffavtaler hvis loven blir svekket igjen?

Å forsvare rammene som er fastsatt for normalarbeidsdagen har vært viktig. Presset fra arbeidsgiverne om at arbeidstakerne skal tilpasse arbeidstiden ensidig ut fra hensynet til produksjonen, utfordrer arbeidstakernes balanse mellom arbeidstid og fritid. Familielivet har mange forpliktelser i seg, og det er mange forventninger til oss i samfunnet – Vi skal ta på oss politiske verv, vi skal sitte i styret i barnas idrettsklubber for å nevne et par. Fellesforbundets prinsippprogram slår fast at normalarbeidsdagen skal forsvares og at arbeidstakernes individuelle ønsker eller behov for tilpasning av arbeidstiden må være forankret i tariffavtalene.

Mange av Fellesforbundets overenskomster har bestemmelser om arbeidstid. Hvordan sikrer vi medbestemmelse på arbeidstiden? Hvordan sikrer vi at balansen mellom medlemmenes ønsker, bedriftens behov og et forsvarlig arbeidsliv ivaretas?

Mange av våre medlemmer jobber i bedrifter hvor arbeidstiden gjennomsnittsberegnes. Arbeidsgiverne presser på mot yttergrensene for gjennomsnittsberegning, noe som gir store utfordringer i balansen mellom arbeidstid, fritid og et godt familieliv. I enkelte tilfeller ønsker også arbeidstakerne å jobbe lange skift i komprimerte perioder- opp mot lovens grenser for arbeidstid med gjennomsnittsberegning.

## **Lange vakter og fri i etterkant – er det forsvarlig?**

Arbeidsgiversiden jobber aktivt for liberalisering av arbeidstidsbestemmelsene ved at det i større grad enn før lages avtaler om arbeidstiden direkte med den enkelte arbeidstaker, uten å gå veien om kollektive avtaler med de tillitsvalgte.

Det er utvilsomt slik at arbeidsgivernes forkjærlighet for individuelle og fleksible løsninger går på bekostning av viktige vernebestemmelser som fagbevegelsen har kjempet frem. En individuell avtaleadgang vil for mange ikke føre til avtalefrihet, men kun til et press om å godta den arbeidstiden arbeidsgiveren fastsetter.



Hvilke rettigheter bør vi sikre i våre tariffavtaler for å ivareta de ansattes medbestemmelse og innflytelse over egen fritid og arbeidstid?

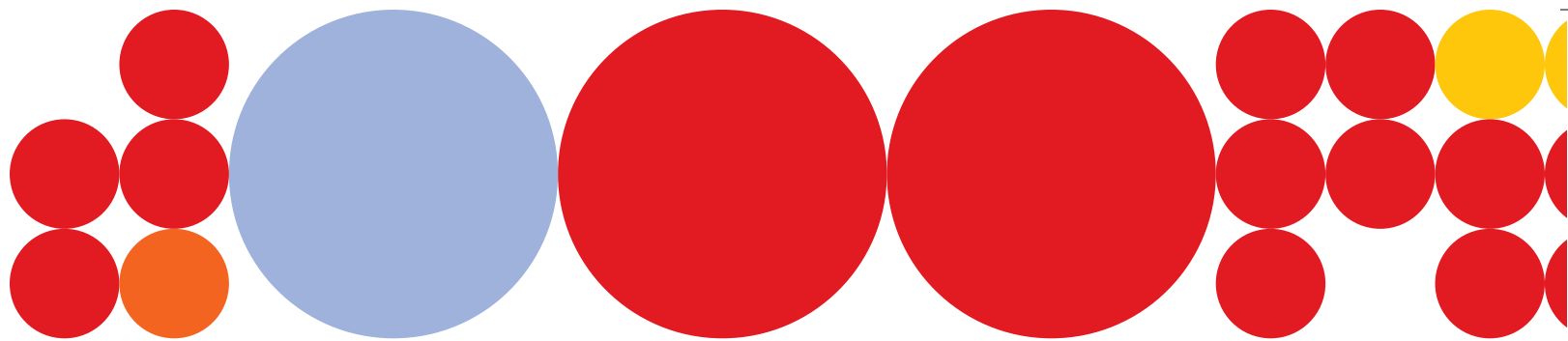
Beredskapsvakter har blitt en større del av arbeidsgiverens ønske om fleksible arbeidstidsordninger. Arbeidstakerne er bundet til sin telefon og en geografisk nærhet til arbeidsstedet i lengre perioder, noe som gjør at arbeidstakernes bevegelsesfrihet begrenses ved at det settes krav til responstid. Når beredskapsvakter kommer i tillegg til gjennomsnittsberegning av arbeidstiden får dette stor innvirkning på balansen mellom arbeidstid og opplevd fritid. Mye av beredskapsvaktene legges til natt,

noe som påvirker søvnmengde og kvalitet, slik at mange opparbeider søvnunderskudd i løpet av vekten selv om det ikke er mye å gjøre. Mange sover dårlig på beredskapsvakt.

Sikrer bestemmelsene i våre tariffavtaler et forsvarlig arbeidsmiljø, og et sosialt og aktivt familieliv ved beredskapsarbeid?

## Diskuter:

- **Er rammene for arbeidstid i overenskomstene gode nok? Gir den nødvendig forutsigbarhet for den enkelte, og blir HMS tilstrekkelig ivaretatt?**
- **Arbeidstid- hvordan styrke arbeidstakernes medbestemmelse over egen fritid?**
- **Løser vi alle arbeidstidsutfordringer med ubekvemstillegg og betalingsbestemmelser?**



# AFP – Avtalefestet pensjon

**Dagens AFP-ordning ble evaluert i 2017. Den gir de som kvalifiserer et betydelig tillegg til Folketrygdens alderspensjon. Imidlertid er ordningen uforutsigbar for mange og særlig for yngre arbeidstakere. Svakheten er særlig knyttet til faren for å miste hele ytelsen på slutten av yrkeslivet. Det var grunnen til at LO reiste krav om endringer i AFP-ordningen i tariffoppgjøret 2018.**

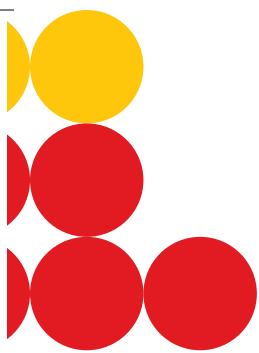
Et resultat fra oppgjøret er en felles utredning om Reformert AFP, men mange spørsmål er fremdeles uavklart. Fellesforbundet utarbeidet et debatthefte om reformert AFP til tariffoppgjøret 2022. Som kjent ble AFP ikke en del av oppgjøret i 2022, eller 2023. Det medfører at AFP kan bli en hovedsak i hovedoppgjøret i 2024. Det er derfor viktig at våre synspunkter og krav til en Reformert AFP utformes i forbindelse med tariffkravene for 2024. Forslaget til Reformert AFP innebærer store endringer, som vil omfordele ytelsene og øke kostnadene til AFP. Reformert AFP vil være en tilleggspensjon for alle som har hatt en ansettelse i en tariffbundet bedrift, hvor ytelsen er knyttet opp mot tid i tariffbundet bedrift. Det er lagt opp til alle kvalifiseringsvilkår bortfaller, men fortsatt vil mottak av uføretrygd ikke kunne kombineres med AFP.

Kan det gjøres mindre omfattende endringer i dagens AFP-ordning som sikrer arbeidstakere mot risikoen for å miste hele ytelsen på slutten av yrkeslivet?

I de senere år har vi fått klare forbedringer i tjenstepensjonsreglene. Egen pensjonskonto, og pensjon fra første krone er viktige forbedringer for Fellesforbundet, men fortsatt er det store forskjeller i nivå på tjenstepensjoner.

Økende levealder, og flere pensjonister per yrkesutøver utfordrer bærekraften i pensjonssystemet. Dette utløser behov for å se på alle deler av pensjonssystemet for å sikre rimelige ytelser i fremtiden.

*Hvordan kan vi best sikre at AFP-ordningen blir best mulig? Bør vi gå inn for samordnet oppgjør? Hvor gode pensjonsordninger kan vår bedrift tåle i konkurranse med de uorganiserte bedriftene. Hvor dyr skal tariffavtalen være? Skal vi utvikle et pensjonssystem i privat sektor som dekker bare de som arbeider i en bedrift med tariffavtale. Eller skal vi velge en strategi som har som mål å forbedre pensjonsrettighetene til alle som arbeider i privat sektor? Skal pensjonen være livsvarig, eller tidsbegrenset?*



# Medbestemmelse i et arbeidsmarked i endring

**Retten til å være med på å utforme egen arbeidsplass og ta del i bedriftens utvikling, har i alle år vært en viktig sak for fagbevegelsen. Dagens bedriftsdemokratiordning med grunnlag i Hovedavtalen, aksjeloven og arbeidsmiljøloven, er resultater av en langvarig prosess og vanskelige forhandlinger mellom arbeidsgivere og fagbevegelsen. Den har gitt de ansatte representasjonsrett i bedriftens styrende organer, og er basert på den tilknytning de ansatte har til bedriften gjennom arbeidsforholdet, ikke eierskap.**

Et flertall av Fellesforbundets medlemmer arbeider i konsern eller konsernlignende selskap med hovedkontor i eller utenfor Norge. Dermed fattes mange viktige beslutninger langt unna egen arbeidsplass og ledelse - kanskje i et annet land.

Hovedavtalen har egne bestemmelser som regulerer samarbeid mellom partene på konsernnivå, og kan være et godt verktøy for tillitsvalgte som ønsker å styrke klubbarbeidet i konsernet. Disse bestemmelsene finner du i Hovedavtalens del B. Del B er i dag kun gjort gjeldende for industri- og håndverksbedrifter, men det er opp til partene å gjøre bestemmelsene gjeldende også for andre overenskomster.

En av Fellesforbundets bransjer som har tatt tak i utfordringene rundt medbestemmelse er bilbransjen.

For bilbransjen var det viktig å få større innflytelse på arbeidsplassen, møte konsernledelsen og ha reel påvirkningsmulighet der avgjørelsene blir tatt. Forslagene som kom inn til tariffoppgjøret i 2022 viste at det var viktig å kunne påvirke beslutninger i konsernet og sikre mer informasjon til de forskjellige klubbene i konsernet. Det var viktig å få til et godt og fortløpig samarbeid mellom de ansatte og ledelse på alle nivå i konsernene, som igjen gir større forståelse for helheten i konsernet.

Biloverenskomsten er ikke omfattet av Hovedavtalens Del-B, da de ikke går inn under definisjonen industri- og håndverksbedrifter. Til tariffoppgjøret i 2022 kom det inn krav om at Del-B i Hovedavtalen skulle gjøres gjeldende for Biloverenskomstens område. Det ble satt ned et partssammensatt utvalgsarbeid i perioden som skal arbeide med intensjonen om å implementere Del-B innen utgangen av tariffperioden 2022-2024. Partene støtter formålet i Hovedavtalen Del B.

Både bedriftsstruktur, teknologisk utvikling og endringer i samfunnet påvirker arbeidsplassene våre. Har du som tillitsvalgt innpass der beslutningene tas? Hvordan vil arbeidsplassen din se ut om 10 år? Er oppgavene du gjør i dag erstattet av roboter? Hvordan vil økt bruk av hjemmekontor påvirke arbeidsmiljøet på din arbeidsplass?

# Seniorpolitikk og livsfaseorientert politikk

**I festtalene handler seniorpolitikk i arbeidslivet om all aktivitet som har som formål å rekruttere, utvikle og beholde seniormedarbeidere og deres kompetanse, til beste for virksomheten, den enkelte og samfunnet. Sannheten er at seks av ti bedrifter ikke har noen seniorpolitikk, og bare fire av ti bedrifter har egne tiltak for å få seniorenne til å fortsette i arbeid.**

I arbeidslivet defineres alle over 55 år som en senior. Norske arbeidstakere jobber i gjennomsnitt til vi er om lag 65 år. Det er altfor lavt dersom vi skal nå myndighetenes mål om at flere skal stå lenger i jobb. Men hva skal til for å få flere til å jobbe lenger, og hvor bør virksomhetene sette inn støtet?

Det følger av arbeidsmiljøloven at arbeidsgivere generelt skal legge til rette for at sykdom og skader ikke oppstår som en konsekvens av arbeidet. Arbeidsgiver skal videre ta hensyn til arbeidstakerens arbeidsevne, kunnskap og alder når arbeidet planlegges, og dersom arbeidstaker får redusert arbeidsevne skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, legge til rette for at arbeidstakeren skal kunne fortsette i arbeidet.

Er det noen som hørte; «så langt det er mulig»?

Når det kommer til seniorenne er det forbudt å si opp arbeidstakere på grunn av alder før de har fylt 72 år, det er forbudt å diskriminere arbeidstakere på grunn av alder og arbeidstakere over 60 år har krav på en uke ekstra ferie. Viktigst følger det at arbeidstakere som har fylt 62 år, eller som av helsemessige, sosiale eller andre

viktige velferdsgrunner har behov for det, har rett til redusert arbeidstid så lenge arbeidstiden kan reduseres uten vesentlig ulempe for virksomheten.

Er det noen som hørte; «uten vesentlig ulempe for virksomheten»?

Tillitsvalgte i Fellesforbundet deltar ofte i oppfølgingsamtaler med medlemmer som på grunn av slitasjeskader eller lignende ikke lenger klarer å utføre arbeidsoppgavene sine etter arbeidsavtalen. Ikke alltid, men ofte, er medlemmet over 55 år gammel, uten særlige utsikter til å få seg annet arbeid med tilsvarende lønns- og arbeidsvilkår. Det sentrale spørsmålet blir da hva arbeidsgiver kan gjøre for å legge til rette for at arbeidstakeren skal kunne klare å fortsette i arbeidet?

Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt koster penger. Bemanningen er ofte allerede redusert ned til et minimum, og arbeidsoppgavene er effektivisert og planlagt kun for de funksjonsfriske. Mange arbeidsgivere vil da vegre seg imot å tilrettelegge, i alle fall ut over det året arbeidstaker er beskyttet mot oppsigelse grunnet sykdom. Dette er bare ett eksempel, men et eksempel som vi tror mange tillitsvalgte og medlemmer i Fellesforbundet kjenner seg igjen i innenfor våre bransjer. I andre bransjer, hvor kontorarbeid eller annet lettere fysisk arbeid er det vanligste, eller en mulighet, vil arbeidsgiver i større grad være innstilt på tilrettelegging.

Hvilket handlingsrom man har vil bero på i hvor stor grad arbeidsgiver ønsker å beholde arbeidstaker, og hvor verdifull han eller hun egentlig er for arbeidsgiver. Størrel-



sen på virksomheten har betydning, arbeidstakers fartstid og den generelle tilgangen på arbeidskraft spiller også inn i vurderingen. Vegrer arbeidsgiver seg vil arbeidstaker i mange tilfeller føle seg som en belastning for bedriften, og kanskje også for arbeidskameratene, noe som dessverre kan føre til at arbeidstaker frivillig slutter i jobben – særlig hvis det er muligheter for tidligpensjon og AFP.

Selv om pensjonsreformen har gjort at flere industriarbeidere jobber etter at de har fylt 62 år, sliter den tunge fysiske jobben innenfor våre bransjer såpass på kroppen at det er høyere tidligavgang enn i andre bransjer. Flere studier tyder på at økt rom for jobbutforming og jobbtilpasning bidrar til at eldre, erfarne arbeidstakere øker sin motivasjon,

mestringsfølelse og produktivitet. I tillegg viser studier at mulighet til å ta grunnskoleutdanning og fagbrev kan være gode forebyggende tiltak mot tidligavgang. Slike ordninger bør på plass også innenfor våre bransjer. Et annet spørsmål er hva som skal til for å hindre at senioren skal ønske å slutte i bedriften. Her gjelder mye det av det samme, og også her er arbeidsmiljø, tilrettelegging og kunnskap avgjørende.

Med dette som bakteppe, bør det stilles krav om for eksempel særaldersgrenser for skiftarbeidere? Kan forsikringsordninger for seniorer styrkes?

## Spørsmål:

- **Hva skal til for å hindre ufrivillig og frivillig frafall av seniorer innenfor Fellesforbundets bransjer?**

# Endring av samfunnet fra tariffkrav til lov

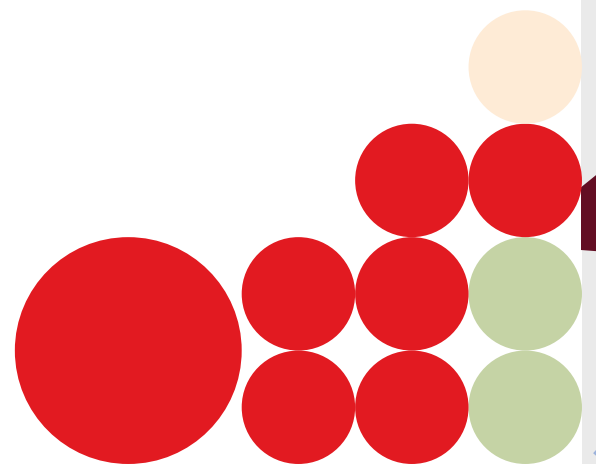
**Innleie begrunnes gjerne med bedriftenes behov for fleksibilitet. Dette kommer i konflikt med arbeidstakernes behov for forutsigbarhet. Innleie skulle dekke et midlertidig behov eller være en inngang til fast ansettelse. Mange arbeidsgivere forsøker å rette seg etter dette, men innleie gjennom bemanningsforetak har også utviklet seg til verktøy for formidling av lavlønt arbeidskraft, ofte sosial dumping. Vi som tillitsvalgte har alt for ofte opplevd arbeidsgivere som satser på færre ansatte og permanent innleie, eller virksomheter som bruker vikarer for å unngå arbeidsgiveransvaret.**

Fellesforbundet har sørget for at innleie fra bemanningsforetak har vært sentralt på den politiske dagsorden i en årrekke, og i 2023 fikk vi på plass viktige endringer i Arbeidsmiljølovens bestemmelser om innleie fra bemanningsforetak.

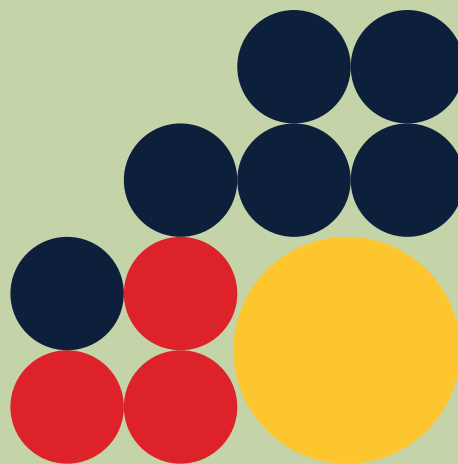
Fra 1.april 2023 er det ikke lenger lov til å leie inn til arbeid av midlertidig art, og det kan kun leies inn hvis det er behov for vikarer. I tillegg er det kun bedrifter som er bundet av tariffavtale som kan inngå avtale om utvidet innleie med de tillitsvalgte. Fellesforbundet har også kjempet gjennom et forbud mot innleie fra bemanningsforetak på byggeplasser i Oslo, Viken og Vestfold.

Faste og hele stillinger har lenge vært en viktig kamp for Fellesforbundet, fordi våre medlemmer fortjener trygge rammer i arbeidslivet. De nye reglene i Arbeidsmiljøloven er en viktig seier, og har blitt til gjennom et bredt politisk engasjement lokalt og sentralt fra våre medlemmer og tillitsvalgte.

Vil de nye, strengere reglene være nok for å begrense innleie, eller vil det vokse frem nye tilknytningsformer som gir enda mindre innflytelse på ansettelse og lønns- og arbeidsvilkår?







# Situasjonen i noen av våre bransjer og overenskomster

Industrioverenskomsten .....	23
Byggefagene .....	24
Godsbransjen .....	25
Miljø og Gjenvinning .....	25
Oljeavtalene .....	25
Fly .....	26
Forsvaret .....	26
Logistikk, Havn- og Speditøroverenskomsten .....	26
Avisene .....	27
Fellesoverenskomsten for treforedlingsindustrien .....	28
Overenskomsten for byggeindustrien .....	28
Biloverenskomsten .....	29
Buss .....	30
Taxi .....	30
AIB/VTA .....	30
Hotell og restaurant / Reiseliv .....	31
Overenskomsten for Jordbruks- og gartnerinæringene .....	31
Naturbruksoverenskomsten og Overenskomsten for miljøvirksomheter .....	32
Havbruk .....	33



## Industrioverenskomsten

Krig i Ukraina, høy inflasjon og ekstreme strømpriser har preget norsk arbeidsliv i 2022. Samtidig som en rekke av bedriftene sliter med strømregningen, opplever en del andre bedrifter et av sine mest lønnsomme år. Årslønnsveksten fra 2021 til 2022 er beregnet til 3,7 prosent for industriarbeidere og til 5,0 prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter.

Lønnsveksten i industrien samlet er beregnet til 4,0 prosent. Årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området, frontfagsrammen, ble anslått til 3,7 prosent ved hovedoppgjøret i 2022.

Tross uroligheter hvor flere opplever usikkerhet, er det samtidig stor etterspørsel etter fagarbeidere innen industrien. Det oppleves fortsatt at etterspørselen etter fagfolk ikke imøtekommes fullt ut, og flere bedrifter opplyser at de ikke får tak i den ønskede kompetansen innen fagene våre. Dette betyr at det er veldig viktig å opprettholde ett sterkt fokus på viktigheten av fagarbeideren, og at vi får til enda bedre ordninger med etter – og videre utdanning.

Når sammensetningen av industrien er som den er hvor noen får mindre og noen får mer, viser det nok en gang at frontfaget treffer rammen, mens bedriftsledelsene lar industrifunksjonærene stikke av med de største tilleggene. Jo høyere lønn, jo høyere tillegg, også i prosent.

Det har vært kjempet for hver krone, og det har til tider vært steile fronter i de lokale forhandlingene. Noen dagtidsaksjoner har også funnet sted, men partene lokalt har i all hovedsak funnet frem til enighet uten konflikt.

Mellomoppgjøret i 2023 endte med streik. Her hadde Industrioverenskomsten flest medlemmer ute i konflikten. Det var i hovedsak offshore-verftene og reisebedriftene som streiket i denne omgang. Det viste seg at organisasjonen lærte en del nyttige ting i forbindelse med konflikten, noe som vil gjøre oss bedre rustet hvis tariffoppgjøret 2024 ikke fører frem. Streiken ble etter alt å dømme gjennomført på en vellykket måte, og resulterte i et godt oppgjør for våre medlemmer.

### VO-delen

Det har vært mye fokus på endringen som ble gjennomført ved tariffoppgjøret 2022 hvor det ble mulighet for å enes om en lokal vertikaliserings av VO-delen. Noen bedrifter og klubber har alt inngått avtaler om hvordan de skal rigge seg for organisering av arbeidstakere i tilknytning til produksjonen i Fellesforbundets område.

Vi fikk på plass en rekke nødvendige endringer innen offshore ved tariffoppgjøret i 2022, de fleste var på bestemmelser som har skapt et vell av tvister. Vi ser at mengden tvister nå har gått kraftig ned. Det er positivt.

Det er fortsatt mye som er nødvendig å få gjort noe med, så vi regner med at det også til oppgjøret 2024 kommer

en mengde krav fra medlemmene som jobber inn mot offshorenæringen.

Skipsverftene har en del utfordringer med blant annet finansiering av nye skip som skal bygges. Næringen er opptatt av at offentlige anskaffelser som ferger og andre typer skip i hovedsak må bygges/utrustes i Norge, hvor HMS og lønns – og arbeidsvilkår vil være et klart premiss.

I forbindelse med behandling av rotasjonsordninger opplever vi også at flere bedrifter nå enn tidligere forsøker å sette «lokale» på rotasjonsordninger. Det betyr at ansatte som overnatter i eget hjem skal arbeide 12-timers dag, for så å reise hjem og delta i familiens anliggende. Dette har vi så langt markert tydelig med avslag, da det oppleves mer som ett forsøk på å unngå skiftordninger som for en del virksomheter vil være betydelig dyrere.

### **Tekstil- og bekledningsindustrien**

Tekobransjen er konkurranseutsatt og har utviklet seg til stadig mer spesialiserte enheter. Ofte er konkurranse- og lønnsevnen bedre enn hva som kjennetegnet for bransjen tidligere. Ved tariffoppgjøret i 2022 ble det gjort en rekke endringer i lønnsbestemmelsene. Dette har forhåpentligvis bidratt til en bedre utvikling av lønnsnivået i bransjen.

### **Teknologi og data**

Teknologi- og datadelen av industriovertenskomsten er en vertikal overenskomst.

Ved tariffoppgjøret i 2022 var partene enige om at ansatte i batterifabrikken ville kunne falle innunder denne delen av overenskomsten. Dette vil gi nye muligheter for en del av tariffavtalen som tradisjonelt har omfattet andre bedrifter innen teknologiindustrien.



### **Byggfagene**

Fellesoverenskomsten for byggfag (FOB) er en overenskomst som er bygd på lange og gamle tradisjoner. Noen bestemmelser er gamle og henger ikke sammen med andre bestemmelser i overenskomsten. Noen bestemmelser i overenskomsten er modne for ny vurdering og må tilpasses utviklingen i bransjen.

Det har vært stabil høy sysselsetting i byggfagene det siste året. Fellesforbundet har økt medlemstallet innenfor byggfagene, men det er fortsatt et stort potensial.

BNL og Fellesforbundet arbeider med felles tiltak for å øke organisasjonsgraden i byggfagene og arbeider sammen for en mer seriøs bransje.

Økt minstelønn har gjennom mange tariffoppgjør vært prioritert. Minstelønningene må opprettholdes på et anstendig nivå slik at vi får en rettferdig konkurranse med en lønn å leve av for alle som arbeider innenfor byggfagene.

I de siste tariffoppgjørene har det vært et mål om at minstelønn for fagarbeider skal nærme seg gjennomsnittslønnen til de som går på overenskomsten.

Byggenæringen er arbeidskraftintensiv og preges i sterk grad av mobilitet, med mange aktører og sterkt innslag fra bemanningsbransjen. Noen nye aktører i bransjen ser muligheter for egen vinning og er drivere i lavlønnskonkurranse, omgår lover og regler, og ser bort fra arbeidstakernes rettigheter. De samme aktørene bidrar til å skyve norske arbeidstakere ut av bransjen. Useriøse bedrifter som driver med sosial dumping og arbeidslivskriminalitet er også med på å endre konkurransen på store entrepriser.

Fra 01.04.2023, med overgangsordning fram til 01.07.2023 for allerede inngåtte avtaler er det en rekke endringer i AML kapittel 14.

De viktigste endringene er:

- **Uten avtale med tillitsvalgte er det kun lov å leie inn vikarer.**
- **Det er lov å inngå avtale om innleie med tillitsvalgte i bedrifter med tariffavtale.**
- **Spesielt for Oslo, Viken og tidligere Vestfold er at det ikke er tillatt med innleie fra bemanningsforetak til bygningsarbeid på byggeplasser.**

I oppgjøret i 2022 var likestillingskrav viktige. Vi fikk på plass bestemmelser om tilpassede arbeidsklær for begge kjønn og styrking av likestillingsarbeidet i bedrif-

ten. Hvilke andre tiltak bør gjøres for at byggebransjen skal oppfattes som en attraktiv bransje for alle?

Akkordlønnssystemet har vært, og er, av avgjørende betydning for lønnsdannelsen i byggebransjen. I tariffoppgjøret fikk vi gjennomslag for et servicekontor for akkord. Dette kontoret skal jobbe for å fremme bruken av akkord både overfor bedriftene og medlemmene våre. Kontoret ble etablert i 2023 og skal vare ut 2024. I tariffoppgjøret i 2024 skal vi sammen med BNL ta stilling til om kontoret skal fortsette etter 2024.

Akkordlønnssystemet har store utfordringer, særlig i forbindelse med satsingen på digitale plattformer, og i tillegg kommer robotisering av arbeidsoppgaver i byggfagene.

Vi må tenke nytt og fremtidsrettet samt se på helt nye systemer i både akkordtariffene og overenskomsten.

Arbeidstidbestemmelsene og praktiseringen av bestemmelsene i overenskomsten er utsatt for press på en rekke områder. Mange bedrifter lager sine egne rotasjonsordninger uten å søke Fellesforbundet, eller gjennomsnittsberegner arbeidstida uten å ta hensyn til de begrensninger som ligger i Arbeidsmiljøloven.



## Godsbransjen

Bransjen er fortsatt noe preget etter koronapandemien, men i tillegg har krigen i Ukraina påvirkning på lønnsomhet i bransjen, ref. høyere strøm- og drivstoffpriser. Bransjen er fortsatt preget av konkurranse fra østeuropeiske transportselskaper som i veldig liten grad forholder seg til norske allmenngjorde lønnssetninger. Samtidig er det fortsatt økende sjåførmangel, ikke bare i Norge, men i hele Europa. Det utdannes for få yrkessjåfører per år, og sjåførmangelen burde medføre større villighet til å øke lønnsnivået. Med den nevnte krigen, høye dieselpriiser og konkurransen fra utenlandske selskaper, medfører det en ekstremt liten vilje til å øke lønnen både i sentrale og lokale forhandlinger fra arbeidsgiversiden.

Mange småbiler under 3,5 tonn skaper en skjev balanse i konkurransen da de ikke må følge allmenngjort lønn, og de er ikke underlagt kjøre- og hviletid bestemmelser eller løyvebestemmelsene. Dette er et marked som der-

med kan medføre mye svart arbeid, sosial dumping og ikke minst brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

Tariffoppgjøret blir viktig for å opprettholde/styrke ny lønnsavtale for langtransport som ble endret i 2022.

Opplæring vil i fremtiden bli viktig med tanke på selvkjørende og autonome kjøretøy som annen kompetanse for å kunne stå i arbeid.



## Miljø og Gjenvinning

Bransjen er kompleks, det er gjenvinning som er motaksanlegg som sorterer, pakker om og merker all søppel herunder farlig avfall. Så er det innhenting av husholdningsavfall, næringsavfall fra butikk, hotell, byggeplasser og private. Spyling av septik, oljetanker, samt slamsuging og suging av oljerelaterte produkter fra tanker og båter som er farlig avfall. Miljøoverenskomsten med MEF omfatter i tillegg skogsdrift og brønnborere.

I begge miljøavtalene er det færre nordmenn som tar jobb og andelen utenlandske arbeidstakere øker også på dette området.

Derfor er språk viktig i bransjen. Men det spiller ingen rolle om du er etnisk norsk eller utenlandsk arbeidstaker, når arbeidspresset er stort med dertil skader og slitasje. Når lønnen i tillegg er lav og stillingsvernet usikkert ved at deler av bransjen er satt ut på anbud, sliter bransjen med bemanning og ny rekruttering.

Det er gjennomført utvalgsarbeid på disse to avtalene for å modernisere avtalene slik at de er lettere å bruke for både medlemmer og ledelse. Utfordringer i oppgjøret 2024 vil være styrking av bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse som kom inn i avtalen 2020. Videre er det heving av minstelønnssetningene, kompetansetilleggene samt betaling for fagbrevet og smussbestemmelse. Det må være attraktivt å være arbeider innen faget renovasjon.



## Oljeavtalene

Oljeavtalen har ansatte på flyplasser som driver bunkring av fly, mest sivilt, men også militært noen ste-

der. Videre arbeider medlemmene på depoter rundt omkring i Norge - spesielt langs kysten samt noen terminaler. Vi har også transportselskap som driver transport av ren olje, diesel og bensin.

Utfordringen er få medlemmer på avtalen, dette fordi de store oljeselskapene setter ut arbeidsoppgavene til små selskaper uten avtale. Nytt er også anbud også i denne bransjen, slik at de ansatte risikerer å måtte bytte arbeidsgiver hvert 5. år. Oljeselskapene vurderer nå lønnsomheten i utsettelse av arbeidsoppgaver og mye kan tyde på at de kan komme til å ta tilbake mye av driften og transporten selv.

Det er høyt sikkerhetsnivå innenfor bransjen, som styres av oljeselskapene, Avinor og transportselskapene. Når anbudet presser på er spørsmålet om disse sikkerhetskravene, språkkravene overholdes og om opplæringen gjennomføres som i dag.



## Fly

Fellesforbundet har i perioden bygd opp medlemsmassen etter koronapandemien. Nyansatte får tilbud om medlemskap, og de aller fleste melder seg inn i bedriftsklubbene. Uten medlemmer klarer vi ikke å stå opp mot arbeidsgivernes stadige krav om effektiviseringer og omstillinger, så den jobben både tillitsvalgte i klubbene og avdelingen gjør er viktig.

Gjennom hele perioden har det vært høy aktivitet i bedriftsklubbene, med både lokale lønnsoppgjør og sentrale tarifforhandlinger som alt i alt har gitt gode resultater for medlemmene. Nytt den senere tid er at bedriften Kongsberg Aerospace Maintenance Service AS meldte seg inn i NHO-Luftfart. KAMS driver med vedlikehold av Forsvarets F-35 jagerfly og Sea-King helikoptre og annet vedlikehold av luftforsvarets materiell. Det betyr at et stort antall arbeidstakere med flyteknisk og annen kompetanse er overført og underlagt Flyoverenskomsten, en styrkning av overenskomsten og det flytekniske miljøet i Norge. Det er bra.

Ellers er det som vanlig omstilling som gjelder i luftfarten, både i Norwegian og i SAS. Den neste tiden vil være krevende for oss alle som jobber i luftfarten, men vi vet at det nytter å kjempe sammen slik at luftfarten skal bli et godt sted å jobbe også i fremtiden.



## Forsvaret

Fellesforbundets medlemmer i Forsvaret jobber profesjonelt med utfordringer på alle nivåer i Forsvaret. Forsvaret preges av store og små endringsprosesser, og utfordringer som følger med eksterne rammeavtaler for vedlikehold av Forsvarets materiell.

Alle saker i Forsvaret skal starte på det enkelte verksted, enten det er sjø, luft eller på landverkstedene i hæren, og i perioden har flere saker blitt problematisert opp mot Forsvarsstaben. Valgte tillitsmenn og kvinner jobber pliktoppfyllende og metodisk, noe som har ført til at Fellesforbundet i disse dager har flere spørsmål til avklaring i Arbeidsretten.

Forsvaret trenger korleksjon fra dyktige tillitsvalgte, og det hender jo at vi finner løsninger sammen også. Ett av de store spørsmålene i Forsvaret for oss er hvordan Hovedavtalen LO-NHO skal virke i en organisasjon som hovedsakelig bygger på Hovedavtalen i Staten, og hvordan våre tilpasningsavtaler skal forstås.



## Logistikk, Havn- og Speditøroverenskomsten

Tariffavtalene for Havn og Spedisjon ble i tariffoppgjøret 2022 slått sammen til en og omfanget ble endret for å kunne fange opp de endringene som er i bransjen som er under stadig utvikling. Det nye navnet på overenskomsten ble Logistikk, Havn- og Speditøroverenskomsten.

På terminalene innen Logistikkbransjen er det fortsatt en del bruk av sjåfører som utfører terminalarbeid. Dette forsterkes ofte av unormalt lav bemanning på termina-

lene og lagrene. Mange bedrifter har bevisst benyttet innleide sjåførere 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.

Vi opplever at det øker med konsern i bransjen. Dette gjør det vanskelig for lokalt ansatte å kunne ha en reel påvirkning på arbeidshverdagen sin, fordi man sjeldent møter de som har en beslutningsmyndighet når man er i lokale drøftinger. Dessverre trenerer og motarbeider noen av disse bedriftene arbeidet med å opprette konsernutvalg og medbestemmelsesretten vår blir utvannet.

Nye krav fra kundene gjør at arbeidsgiverne våre krever mer og mer fleksibilitet av oss ansatte. Vi blir fortalt at det nesten er umulig å drive på arbeidstidene som er styrt av tariffavtalen. Det kreves særavtaler på tunge skift, i hovedsak på natt og tidlig oppstart, for å kunne imøtekomme kundenes krav. Dette skaper problemer for å gjennomføre møter, forhandlinger, fagkurs, faglig opplæringsvirksomhet eller faglige delegasjoner i regi av lokale foreninger. Bedriftene prøver å stramme inn på de tillitsvalgte muligheter til fri med lønn for å delta på ovennevnte faglige aktiviteter, i tillegg til at de strammer inn på at de tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver i henhold til Hovedavtalen.

Alt tyder på at vi er en bransje som vil merke utviklingen med automasjon godt. Derfor er det viktig at vi holder oss oppdatert og har stort fokus på kompetansehevede tiltak.



## **Avisene**

Digitaliseringen av nyhetsformidling og annonsering fortsetter med full tyngde. Utviklingen forsterkes av betydelige kostnadsøkninger for papiravisen. Jakten på høy lønnsomhet i aviskonsernene bidrar til å forsterke virkningen av teknologiske og markedsmessige endringer.

Papiravisen gir fremdeles mange aviser gode inntekter, men avishusene har fortsatt med å redusere antall avisdager. Når antall avisdager og opplag går ned kan det bli et stort problem å opprettholde effektive trykkerier og

distribusjon. Det er en utfordring for hele bransjen etter som alle papiravisene er avhengig av en god og effektiv trykking og distribusjon.

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 en 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.

## **Grafisk sivilområd**

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. Høy kostnadsutvikling for papirbåret informasjon forsterker teknologiske og markedsmessige endringer.

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 et stort behov for å utvikle overenskomstene for å møte denne utviklingen.

Bransjen i vårt land består nå i stor grad 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.

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 automatisasjon og krav om mer effektiv produksjon og utnyttelse av maskiner og utstyr. Det er et stort innslag av utenlandske konserner på eiersiden.

Det er et tydelig bilde at bedrifter som tradisjonelt ikke hører hjemme i emballasjebransjen begynner emballasjeproduksjon, og det kan være bedrifter fra den øvrige grafiske industri eller bedrifter der det ikke er overenskomst. Dette viser at vekst i emballasjemarkedet ikke bare er en internasjonal trend, men også gir seg utslag i vårt land. Med flere aktører må det forventes en enda sterkere konkurranse i bransjen.



### **Fellesoverenskomsten for treforedlingsindustrien**

Innenfor norsk treforedlingsindustri har bemannings-situasjonen og aktiviteten vært forholdsvis stabil over en del år nå, på tross av blant annet koronapandemien vi nå stort sett har lagt bak oss. Det som nå gir grunn til bekymring i bransjen, er utviklingen på strømpriser og

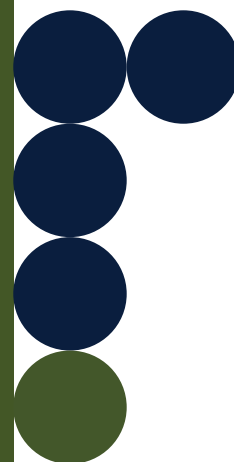
øvrige energikostnader. Sammen med den fortsatt høye eksporten av tømmer og stigende priser på returfiber har dette gitt utfordringer på råvare- og kostnadssiden for flere bedrifter. For noen kan denne situasjonen nå true planer om nye investeringer, og på sikt sette arbeidsplassene i fare.

Fellesoverenskomsten for treforedling er en garantilønnsoverenskomst med lokal forhandlingsrett. Overenskomsten har i tillegg til garantibestemmelser også minstelønnsbestemmelser for skifttillegg. Over flere tariffoppgjør har det nå blitt fokusert på bedre betalingsbestemmelser for skiftjobbing. I tillegg har det for flere bedrifter vært utfordrende å få på plass reelle lokale lønnsforhandlinger, noe som også er fulgt opp i de sentrale forhandlingene på overenskomsten. Dette er prioriteringer og temaer som trolig vil være aktuelle å følge opp også i det kommende tariffoppgjøret i 2024.



### **Overenskomsten for byggeindustrien**

Byggeindustrien er en bredt sammensatt bransje i Norge. Fra små lokale produsenter til store konsern, da ofte med innslag av utenlandsk eierskap. Innenfor bransjen er det mange bedrifter med sterk lokal



forankring, og et betydelig innslag av «hjørnesteins-bedrifter» i sine lokalsamfunn.

Innenfor byggeindustrien opplevde mange bedrifter en betydelig oppgang i aktivitet og lønnsomhet under koronapandemien. Denne oppgangen er det siste året snudd til en kraftig oppbremsing innenfor en god del av bransjen. Flere bedrifter har den siste tiden måttet gå til permitteringer, og noen har også måttet nedbemanne. En god medlemsvekst gjennom de siste par årene har derfor stoppet opp den siste tiden.

Innenfor overenskomstområdet har det over flere oppgjør vært fokusert på økning i minstelønnsatser. På tross av dette ligger byggeindustrien fortsatt på samme nivå lønnsmessig sett i forhold til industribedrifter generelt, rett over 90%. Det har vært en økende bruk av forskjøvet arbeidstid og skiftgang i bransjen, og det vil være fokus på arbeidstid og kompensasjon for ubekvem arbeidstid i dette oppgjøret. Det er forholdsvis stor spredning i lønnsnivå, hvor noen deler av bransjen har klart å hente ut gode tillegg lokalt, mens andre deler ligger lavere og rundt minstelønnsnivåene. For bransjen har det stor betydning at den oppleves som attraktiv og i stand til å trekke til seg nødvendig arbeidskraft. Et stadig fokus på kompetanseutvikling, og at ikke deler av bransjen blir hengende for langt etter i lønnsutvikling, er derfor viktig for byggeindustrien.



## **Biloverenskomsten**

Bilbransjen har på tross av Covid 19-situasjonen vært gjennom sin beste periode i historien. Omsetningsveksten for hele bilbransjen var på 26,1 % i rekordåret 2021. Bilforhandlerne samlet kan vise til en vekst på 28,5 % mot 2020- som også var et historisk godt år. Den gamle rekorden fra 1986 for nybilsalg i Norge ble overgått i 2022, noe som tyder på et nytt rekordår for norsk bilbransje med en tiltagende andel el- og hybridbiler. Det har de siste årene vært god tilgang på lærlinger, og i 2022 ble det satt ny lærlingrekord innen bilfagene. På tross av dette varsler tillitsvalgte i bransjen at det er blitt vanskeligere å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft samt at gjennomtrekken av faglærte mekanikere i bransjen er en stor bekymring.

Bilbransjen har utfordringer med arbeidsmiljøet. Mekanikere som har sluttet i bransjen oppgir dårlig ledelse, en kombinasjon av lav lønn og bonussystemer, samt helseutfordringer som de viktigste grunnene for å slutte i bransjen. Samtidig varsler tillitsvalgte i nærmere 60 % av bedriftene hvor Fellesforbundet har tariffavtale at det ikke gjennomføres informasjons- og drøftelsesmøter mellom arbeidsgiver og de tillitsvalgte, og at kun 1 % av de tillitsvalgte i våre tariffbedrifter har avtalt tid til tillitsvalgtsarbeid. Snittet for de som har avtalt tid til tillitsvalgtsarbeid er 4 timer i måneden. Samtidig er bransjen i stadig endring. Oppkjøp og sammenslåinger til konsern er en klar trend. Konsekvensen er at lokal medbestemmelse og påvirkning, der avgjørelser tidligere ble tatt i dialog mellom partene i den enkelte bedrift, nå blir tatt på et nivå hvor tillitsvalgte ikke involveres.

Arbeidsgiverne finner stadig nye forretningsområder. En nyere trend er å «flytte» mekanikerjobben ut ifra det tradisjonelle verkstedet med tilrettelagte HMS systemer til å tilby disse tjenestene i privatpersoners hager, oppkjørsler eller garasjer. Her utføres arbeidet uten løftebucker, luftverktøy, eller andre hjelpemidler, og gjerne under meget krevende værforhold som kraftig vind, våt snø og slaps. Over 60 % av de tillitsvalgte sier i en undersøkelse at de sjeldent eller aldri blir tatt med på råd før omorganiseringer eller investeringer.

Kan vi være sikre på at HMS-arbeidet blir forsvarlig ivaretatt der hvor arbeidsgiverne og de ansatte ikke snakker sammen?

Bilbransjen har også utfordringer med useriøsitet. Partene har i fellesskap og hver for seg jobbet aktivt mot useriøsitet i bransjen. Verktøy som godkjenningsordninger og bedre kontrollvirksomhet har kommet på plass, men seriøsitet vil også i fremtiden være et viktig fokusområde for bransjen. Det er avgjørende at det lokale partssamarbeidet vies større oppmerksomhet både for å komme til inngrep mot useriøsitet, og for å sikre gode omstillingsprosesser i bilbransjen.

Bilbransjen utvikler seg til å bli en høyteknologibransje med stort kompetansebehov. Kompetansekravene endrer seg i takt med utviklingen og dette vil føre til store omstillinger. Det stilles krav til ansattes kompetansenivå også utover fagbrev, uten at det av den grunn endrer arbeidets art og den organisatoriske tilknytning de tra-

disjonelt har. Denne utviklingen er viktig å møte på en god måte i Biloverenskomsten. Bilmerkeleverandørene fremsetter krav til tidsbruken for utførte jobber, noe som påvirker utviklingen av de lokale lønssystemene. Store deler av bransjen benytter forskjellige varianter av bonuslønssystemer, eller rettene sagt akkordlønn. Rammeverket i overenskomsten for å inngå slike avtaler må sikre at HMS og en grunnlønn til å «leve av» ivaretas på best mulig måte.



## Buss

Bussbransjen er med den ordinære kollektivtrafikken, skole og helsetransport av myndighetene regnet som en samfunnskritisk oppgave. I det grønne skiftet er bussbransjen essensiell for at samfunnet skal bli mer bærekraftig.

Bussbransjeavtalen gjelder hele bussbransjen. Både rute, ekspress og turbilsjåfører er omfattet av avtalen i likhet med verkstedansatte og renholdere. De svært forskjellige rammebetingelsene for rutebil og turbilnæringen gjør det krevende å få til gode løsninger for alle gruppene i tariffoppgjør. Rekruttering av sjåfører og annet kompetansepersonell, variabel lønnsomhet, anbudsproblematikken, turbil med liberaliserte kabotasjeregler og kommersiell ekspressbuss med sin sær egenhet, er utfordringer som blir sentrale i forhold til utviklingen av bussbransjeavtalen fremover. Kollektivtrafikken er stadig i utvikling, og tema som anropstyrt trafikk (bestillingsruter), automatisering og helhetstenking rundt ulike mobilitetsløsninger vil være med på å prege bransjen de neste årene.

Lønns- og arbeidstidsbestemmelser i avtalen må holde tritt med utviklingen i bransjen og samfunnet generelt, og vil være viktig for rekrutteringen til bransjen fremover.



## Taxi

Taxibransjen har vært igjennom en politisk styrt deregulering, og dette har ført til en økning i antallet løyver som

er tatt ut, noe som igjen har ført til en større kamp om kundene og et sviktende inntektsgrunnlag. Deler av taxi-markedet består av kontraktkjøring for det offentlige, og det er forventet at dette markedet i større grad vil tilfalle taxibransjen.

Tariffavtalen er ikke tilpasset dette markedet, hvor turene gjerne er betydelig rabatterte i forhold til taksameterpris. Sjåførene vil da ha lavere lønn / inntjening på disse turene enn det som er grunnlaget for lønnsatsene i tariffavtalen.

Bransjen er preget av lav organisasjonsgrad, og fragmentert arbeidsgiverside. Taxioverenskomsten er en ren provisjonslønsavtale og har ikke garantilønssystem. Den er heller ikke omfattet av fellesordningene (AFP). Det har vært et mål og få erstattet et lønssystem som utelukkende baseres på provisjonslønn, med en kombinasjon av prosentlønn og garantilønn, i tillegg til å få etablert AFP i bransjen.



## AIB/VTA

Mange av AIB-/og Vekstbedriftene har vært hardt rammet av pandemien. Det er flere av bedriftene som har hatt kraftig nedgang i ordremengden. Dette er typisk gjeldende for bedrifter som leverer jobbfrukt og driver kantiner. Det er litt bedring å spore, men fortsatt er vi ikke tilbake på nivået fra før pandemien. Til gjengjeld ser vi også økning i ordremengde for de bedriftene som har vask av tøy for institusjoner.

Det er fortsatt personer med nedsatt arbeidsevne som venter på tiltaksplass og Fellesforbundet mener derfor at tiltaksnivået må økes, samtidig som antallet VTA-plasser i skjermet sektor må økes. Det er viktig å presisere at behovet for tiltaksplasser ikke følger konjunktorene i arbeidsmarkedet, og behovet for flere plasser endres ikke ut ifra om det er avtagende arbeidsledighet.

Mange som har VTA-plass i skjermet sektor, føler seg presset ut i ordinære virksomheter. Det er samtidig kommet bilag om lønnsbestemmelser for VTA i ordinære virksomheter i mange av våre andre overenskomster.

Arbeidsmarkedspolitikken har vært i endring, og nye tiltak er på plass. Partene på AIB-overenskomsten og VTA-overenskomsten arbeidet med utvalgsarbeid for å komme til enighet rundt forskuttering av sykepenger i perioden frem mot oppgjøret i 2022. Det er fortsatt en del ubesvarte spørsmål her, spesielt rundt hvordan våre medlemmer registreres i Altinn.

For VTA-arbeidstakere er det viktig å få en bestemmelse som slår fast at de skal ha minst like mye som de fremforhandlede generelle sentrale tilleggene, fordelt på trygdeoppgjøret og tillegg på lønn.

Tjenestepensjon fra første krone er viktig. Vi har fått på plass tjenestepensjon for de fleste av våre medlemmer, men det er fortsatt en stor urettferdighet for våre medlemmer som arbeider i en VTA-bedrift med offentlig tjenestepensjon. Vi må jobbe politisk for å få rettet opp urettferdigheten som fortsatt er der.



## **Hotell og Restaurant/Reiseliv**

Etter en svært krevende pandemi har heldigvis næringen hentet seg godt inn igjen. Mange opplever nå at omsetningen er tilbake til 2019 nivåer eller høyere. I tillegg ser det ut som rekrutteringsutfordringene har blitt noe mindre, noe som er velkomne nyheter etter at vi mistet svært mange dyktige kollegaer til eget hjemland under covid.

Permitteringer og nedstenging er et tilbakelagt kapittel hos de aller, aller fleste, men med stadig økende priser og en krevende energisituasjon står bransjen på ny ovenfor en prøvelse. Vi vet fra tidligere at nordmenn strammer inn pengebruken i dårlige tider. Det samme gjelder for bedriftene som rammes og ikke minst antallet turister som besøker landet.

Skulle dyrtiden fortsette i fremtiden vil det derfor igjen være fare for at omsetningen i bransjen vil falle og at det i verste fall kan føre til permitteringer og oppsigelser. Noe som vil være særlig krevende ettersom mange allerede brukte opp det lille som var av sparepenger for å klare seg igjennom pandemien. Heldigvis er langt ifra alle fremtidsutsiktene mørke. Det virker stadig som at

behovet for ekstra sosialt samvær er til stede, enten det er i jobbkantinen, på bedriftssamling, på utested eller hos den lokale restauranten. Det trumfer nødvendigheten av å stramme inn pengebruken for størstedelen av befolkningen - enn så lenge.

Utfordringene knyttet til lav organisasjonsgrad og få medlemmer sett opp imot industrien og offentlig sektor er fortsatt gjeldende. Useriøse og ikke tarifferte bedrifter bidrar fortsatt til en uheldig vridning av konkurransevilkårene og et betydelig større press på arbeidstakerne enn om tariffdekningen var større og de organiserte flere. Viktigheten av at vi alle rekrutterer nye medlemmer til forbundet kan derfor ikke understrekes nok. Ekstra viktig er det alltid forut et lønnsoppgjør, slik som det vi nå går inn i. Husk derfor å verve en kollega eller ti – sammen er vi sterke!



## **Overenskomsten for Jordbruks- og gartnerinæringene**

Innen jordbruks- og gartnerinæringene foregår det fortsatt en omfattende strukturrasjonalisering. Antall virksomheter blir færre, mens de gjenværende blir større. Denne utviklingen medfører også at næringen 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 konkurransesituasjon på jord- og landbruksprodukter. I dette ligger også det norske fortrinn med kortreist mat produsert på kvalitetsprodukter, basert på en miljømessig og bærekraftig måte. Grønt- og bærsegmentet har lenge basert mye av driften på midlertidige/sesongsattelser av «billig» utenlandsk arbeidskraft. Dette fører til stagnasjon både for kompetanse og lønnsutvikling. Dette står i sterk kontrast til en næring som vil være viktig i en omstilling mot det grønne skiftet og hvor ny miljøvennlig teknologi skal tas i bruk. En forutsetning for å få til en slik omstilling, er at det legges til rette for en rekrutteringspolitikk med fokus på seriøse arbeidsplasser, rekruttering av kompetanse, og et lønnsnivå som gjør at næringene blir interessante å arbeide i.

Landbrukspolitikken som er ført de siste årene har for deler av næringen 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, men ble til dels styrket i Landbruksoppkjøret 2022. I dag brukes flere deltidsstillinger og midlertidig ansettelse. Til tross for disse endringene er det et betydelig organisasjonspotensial, særlig blant avløsere/røktere. 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, legge tyngde bak krav i tariffrevisjoner og bygge opp et fungerende tillitsvalgtapparat lokalt.



### **Naturbruksoverenskomsten og Overenskomsten for miljøvirksomheter (miljøoverenskomsten)**

Sysselsettingen er stabil og maskinbransjen har gode tider. 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. Dersom de gode tømmerprisene og den store eksporten holder seg, vil dette på sikt kunne føre til at den tre-baserte industrien som omfatter sagbruk og annen treindustri ikke får nok tilgang på tømmer til sine produksjoner. Skogbruket er avhengig av at det kommer investeringer i ny teknologi, produkter og bedrifter som kan bidra til vekst basert på det grønne skiftet. 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 typen manuelle arbeidsoppgaver. På grunn av økt avvikning, strengere nasjonale og internasjonale krav til forvaltning av skog og utmark, trenger skogbruket å rekruttere inn mer skogfaglig kompetanse.

Skogsentreprenører etterspør fortsatt skogsmaskinførere med fagbrev. Disse har fortsatt helårsarbeid. Hovedtyngden av de ansatte er ansatt i små skogsentreprenørfirmaer og er derfor vanskelig å organisere.

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. For å dekke det fremtidige behovet for kompetanse, må skogbruket som næring iverksette rekrutteringstiltak for å dekke næringens fremtidige behov for kunnskap og kompetanse. Dette vil også synliggjøre skogbruket som næring, og hvor skogbruket vil fremstå som en næring med attraktive arbeidsplasser.



### **Havbruk**

Lønnsomheten i havbruksnæringen har vært god over mange år. Avkastningen på kapitalen og driftsmarginer har i gjennomsnitt vært 3-4 ganger høyere enn i industrien for øvrig de siste 10 årene.

Næringen har det siste året vært preget av regjeringens forslag til grunnrenteskatt. Forslaget har skapt stor usikkerhet om rammebetingelsene og nye arbeidsplasser i næringen. På bakgrunn av næringenes gode lønnsomhet har Fellesforbundet støttet økt skattlegging, men vi har vært opptatt av at innretningen på skatten må være et system som fremmer investeringsvilje som igjen skaper flere arbeidsplasser. Da regjeringen varslet at den ønsket å innføre grunnrente falt aksjekursene for de børsnoterte oppdretterne betydelig. Fra forslaget ble lansert har kursene derimot bedret seg. Fra 29 september i 2022 fram til 15 mai 2023, har de fem største selskapene som er notert på Oslo børs, hatt en økning i kursene fra 25 prosent til 82 prosent. Sett for de siste tre årene fra 15 mai 2023, har alle selskapene positiv avkastning. 3-årsavkastningen varierer dog betydelig fra 1,3 prosent for en aktør opp til 36 prosent for en annen aktør.

Nyheten om at det var flertall på Stortinget for grunnrenteskatt med en skattesats på 25 prosent, ble godt mottatt i markedet, og ga en økning i aksjekursene for samtlige selskap. Fellesforbundet er fremdeles opptatt av hvilken konsekvens skattemodellen vil ha for næringen, og vil følge dette tett, men alt i alt mener vi at dette

vil kunne bli en god skattemodell for det som tross alt er en meget lønnsom næring.

Bransjen domineres i dag av store selskaper. Noen internasjonale, noen nasjonale og noen regionale. Bransjen er i rask teknologisk og organisatorisk utvikling som også innebærer spesialisering i næringen. Dette fører igjen til et behov for utvikling av overenskomsten på flere områder.

Flertallet av ansatte i næringen jobber på gjennomsnittsberegnete arbeidstidsordninger. På grunn av problemer med lakselus, er det også utfordringer med intensive arbeidsperioder ved avlusinger og levering av fisk. I tillegg er beredskapsvaktordninger vanlig på landanlegg og lukkede anlegg. Derfor står forsvarlige og familievennlige arbeidstidsordninger fortsatt sentralt for våre medlemmer.

Havbruk er en risikoutsatt bransje på grunn mange risikofaktorer og at anleggene skal driftes året rundt under all slags vær. Derfor jobbes det kontinuerlig med forbedring av HMS-arbeidet i partssamarbeidet.

Som svar på utfordringer med lakselus, foregår det nå mye arbeid for å redusere problemet. Dette innbefatter forskning på mer motstandsdyktig fisk, utbygging av havbasert virksomhet og landbaserte anlegg i tillegg til tradisjonelle kystnære sjøanlegg.

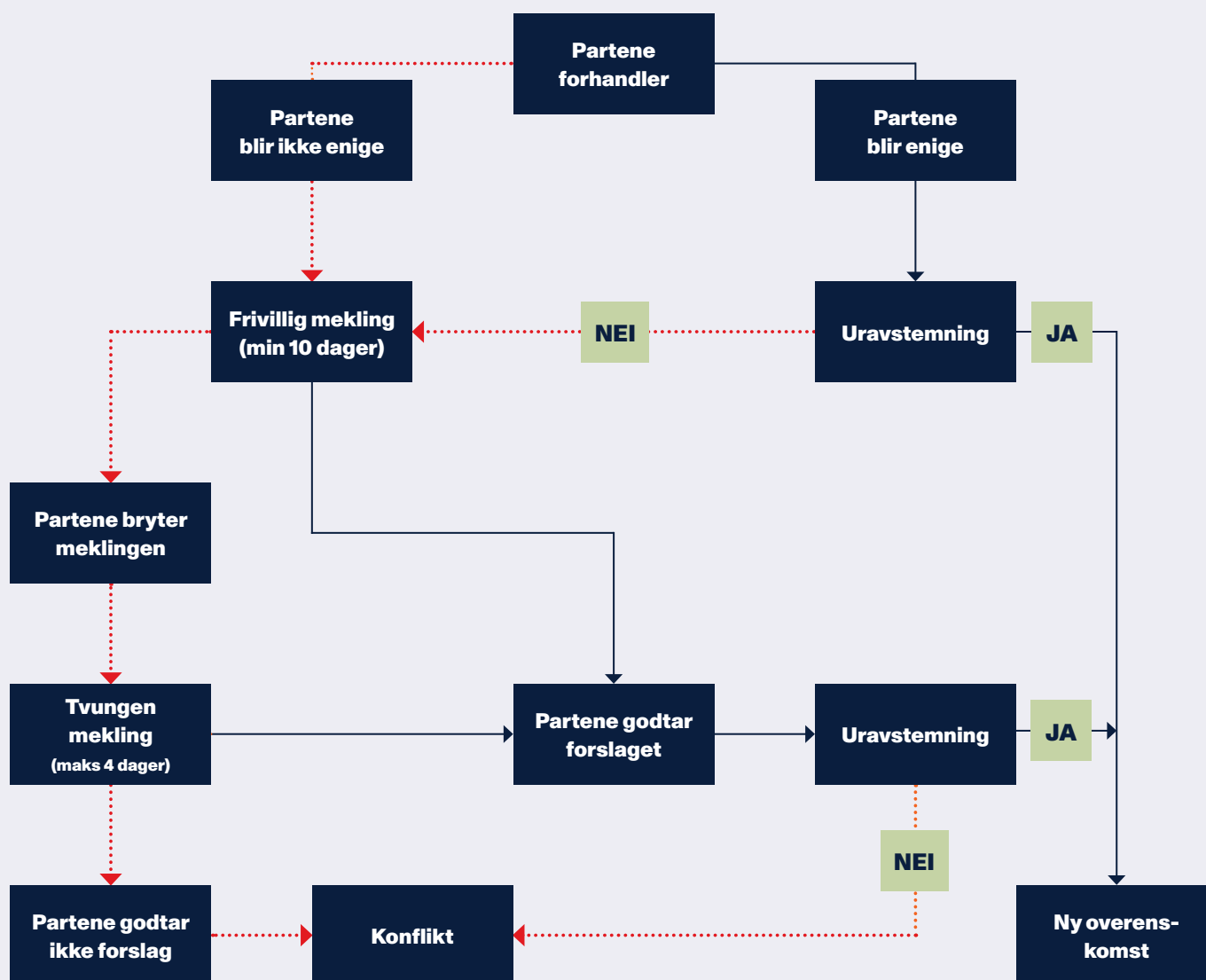
Det er etablert en servicenæring som utfører tyngre oppgaver, som tidligere ble gjort av røkterne selv. I forbindelse med dette reises det spørsmål om organisasjonsgrenser for denne delen av bransjen.

Det er også en utvikling som innebærer at mer arbeid flyttes på land, blant annet med sentraliserte foringsentre og at smolten holdes lenger i ferskvann blant annet for å minske luseproblemet. Oppdrett av nye arter er også i utvikling. Det er også kommersielt oppdrett av rensesk, torsk, kveite, røye og ferskvannsrørret.

Lønningene i bransjen ligger over industrigjennomsnittet, men dette skyldes for en stor grad ubekvemstillegg og bonuser. Bransjen som helhet er mannsdominert, men flere kvinner søker seg nå inn på aquakulturfaget. Kvinner tjener betydelig mindre enn menn. Dette kan henge sammen med kortere ansiennitet, færre ubekvemstillegg og mindre overtid.



# 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, og 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 oppgjørsformen. 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 meklere 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 lønnsnemd. 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 interessetvisten 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.

# 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 arbeidstakere uavhengig av 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 front-

fagsmodellen. 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 lønnstillegg 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 lavlønnsykker 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 kamppiddel 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 lønns tillegg utover det som bestemmes i den sentrale tariffavtalen.

**Lønnsglidning:** Lønnsutvikling i en tariffperiode som skyldes andre

t 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 makter 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 lønnssetser 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 lønns tillegg som gis, for eksempel ved tariffoppgjør. Dette lønns tillegget 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 normal-lønnsavtaler, 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 frontfagsfor-

handlingene. «Rammen» uttrykker lønnsveksten for ansatte innen tariffområdet fra et kalenderår til det neste. Om rammen er på 3,5 prosent betyr det at gjennomsnittlig lønn på området vil bli 3,5 prosent høyere i år i forhold til i fjor. Rammen inkluderer faktorer som lønnsglidning, overheng og kostnaden av forskjellige krav. Det må ikke forveksles med bare 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 tilpasningsforhandlinger 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 forvaltning, 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/overenskomst.

**Teknisk beregningsutvalg:** For å sikre en felles forståelse av utviklingen i økonomien, konkurransesituasjonen for industrien og inntektsfordelingen mellom ulike grupper og fordelingen mellom arbeid og kapital er det etablert et eget utvalg, Teknisk beregningsutvalg (TBU). Det består sjefsøkonomer i alle hovedorganisasjonene (LO, Unio, Akademikerne, YS, NHO, Virke, Spekter, KS), staten og Statistisk sentralbyrå.

**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 med tariffoppgjør. Forslagene til ny avtale sendes til uravstemning.





**Fellesforbundet**

