

## Tariffpolitisk uttalelse

De landsomfattende tariffavtalene er bærebjelken i et organisert arbeidsliv. Gjennom tariffavtalene etableres et partsforhold mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Det er grunnlaget for at arbeidsfolk samlet kan ivareta sine interesser overfor arbeidsgiverne. Tariffavtalene regulerer først og fremst det direkte forholdet mellom arbeidere og deres organisasjoner på den ene siden, og arbeidsgivere og deres organisasjoner på den andre siden. I Norge er mange forhold knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, stillingsvern og rettigheter også regulert gjennom lover og forskrifter. Skal vi forsvare arbeidsfolks interesser er vi derfor avhengig av å se sammenhengen mellom arbeidet med utvikling av tariffavtalene, politisk arbeid og styrking av fagbevegelsens organisasjon.

Både tariffavtaler og politisk arbeid må brukes til å styrke det organiserte arbeidslivet og sikre at det organiserte arbeidslivet legger rammene for utviklingen av hele arbeidslivet – også for den uorganiserte delen.

De landsomfattende tariffavtalene har vært viktige i utviklingen av det moderne Norge. Våre avtaler legger til grunn at det også er et fungerende lokalt partsforhold mellom ledelse og tillitsvalgte i den enkelte bedrift. Dermed er tariffavtalene viktige for organisering og aktivitet. De kan legge grunnlaget for et godt samarbeid om videreutvikling av bedriftene til beste for begge parter.

For at vi skal få et mer og bedre organisert arbeidsliv er det nødvendig med aktive klubber med skolerte tillitsvalgte, og at tillitsvalgte har reelle muligheter til å utøve sine verv. Hovedavtalen stiller en rekke krav til fungerende lokale partsforhold, valg av tillitsvalgte osv. som grunnlag for etablering av tariffavtaler. Dette må ivaretas også der kravet om avtaleoppsettelse kommer fra arbeidsgiversiden.

### Medbestemmelse og bedriftsdemokrati

Retten til å være med på å utforme egen arbeidsplass og ta del i bedriftens utvikling har i alle år vært en viktig sak for fagbevegelsen. Stadige forandringer i samfunnet og i arbeids- og næringslivet, både nasjonalt og internasjonalt, gjør en kontinuerlig videreutvikling av bedriftsdemokratiet nødvendig.

En økende andel av våre medlemmer jobber i den anbudsutsatte delen av arbeidslivet. Anbud kompliserer partsforholdet, og er ikke tilstrekkelig lovregulert for å sikre de ansatte reel medbestemmelse og påvirkning på arbeidsplassen sin. Fellesforbundet skal jobbe for at lov og avtaleverket styrkes for å sikre medbestemmelse for alle arbeidsplasser.

Det er store forskjeller i hvor godt partssamarbeidet i den enkelte bedrift fungerer. Landsmøtet mener dette først og fremst må møtes med mer støtte, oppfølging og skoleing til våre lokale tillitsvalgte. De må settes bedre i stand til å bruke sine rettigheter, og Fellesforbundet vil for eksempel arbeide for at flere virksomheter faktisk har ansattvalgte styremedlemmer i tråd med loven.

Stadig større andel av forbundets medlemmer jobber i bedrifter som er organisert i konsern eller konsernlignende strukturer, også med hovedkontor utenfor Norge. Dermed fattes mange viktige beslutninger langt unna egen arbeidsplass og egen ledelse, kanskje i et annet land. Det er helt nødvendig at tillitsvalgte har innpass i de fora og på det nivå hvor beslutningene fattes,

blant annet ved å gå inn for aktivitetsplikt, der bedrifter som kvalifiserer for representasjon har plikt til å undersøke og tilrettelegge for dette. Landsmøtet mener at det er de norske bedriftene som skal legges til grunn for styrerepresentasjon.

Bedriftsdemokratinemnda ble opprettet i 1972. Nemnda skulle sikre at ansatte var representert i virksomhetenes styrende organer i tråd med regelverket, og ble satt sammen av representanter fra LO, NHO og nøytrale medlemmer. Bedriftsdemokratinemnda ble nedlagt av Solbergregjeringen i 2017, og kompetansen ble overført til Tvisteløsningsnemnda. Fellesforbundet mener det ble en svekkelse for trepartssamarbeidet. Landsmøtet mener derfor at bedriftsdemokratinemnda skal reetableres.

Skal arbeidstakerrepresentasjon i bedriftenes styrer fungere etter hensikten er det en forutsetning at alle styremedlemmer behandles likt og gis den samme informasjon. Rett til opplæring må styrkes, inklusive rett til språkopplæring ved behov.

Fellesforbundet skal jobbe for at alle våre tariffavtaler omfattes av bestemmelsene i Hovedavtalens del B.

### **Tillit og fleksibilitet**

Både forbundet og arbeidsgiverne er forpliktet av de intensjonene som ligger til grunn for en overenskomst. Vi forventer derfor av seriøse motparter at de aktivt forvalter avtalen i tråd med det som var intensjonen, og de løsningene som har blitt utviklet ut fra dette. Hvis derimot alt som ikke er regulert i avtaleteksten skal være overlatt til bedriftens styringsrett, må vi svare med krav om langt mer omfattende avtaletekster. Det blir derfor opp til arbeidsgivernes organisasjoner, gjennom praksis, å ta stilling til om de fortsatt vil ha avtaler som gir stort rom for lokale løsninger.

Landsmøtet i Fellesforbundet mener det vil være en fordel om en større del av arbeidslivsreguleringen forankres i avtaler mellom tariffpartene. Det vil både gi mer forutsigbarhet og en mer målrettet regulering.

Selv om det er bred enighet om betydningen av et organisert arbeidsliv, opplever mange at de må være villige til å streike for å oppnå en tariffavtale. For landsmøtet er arbeidet med organisering og etablering av tariffavtaler fundamentalt. Der arbeidsgivere forsøker å unngå tariffavtaler - enten gjennom organisasjonsfiendtlig virksomhet, etablering av husavtaler eller lignende - må vi bruke hele forbundets styrke for å sikre medlemmers mulighet til å arbeide i en tariffbunden bedrift.

Et godt organisert arbeidsliv forutsetter en høy organisasjonsgrad. Fellesforbundet har som mål å organisere alle arbeidstakere innenfor våre organisasjonsområder. Et ledd i dette er at lønns- og arbeidsvilkår skal fastsettes i tariffavtaler og lokale avtaler mellom bedriften og de tillitsvalgte. Ingen skal kunne avtale egne vilkår i strid med dem som er avtalt. En negativ konsekvens er at noen tror de får det samme uansett om de er organisert eller ikke - gratispassasjerer glemmer at de svekker vår forhandlingsstyrke og dermed bidrar til å holde alle nede.

Landsmøtet i Fellesforbundet mener det er riktig å slå ring rundt prinsippet om at avtalenes bestemmelser skal gjelde både organiserte og uorganiserte arbeidstakere, samtidig skal Fellesforbundet fremme tiltak som synliggjør verdien av å være organisert.

## **Lønn og fordeling – Frontfaget**

Landsmøtet i Fellesforbundet mener at lønn skal avtales mellom partene i tariffoppgjør og ikke av politiske myndigheter. Landsmøtet understreker betydningen av å forsvare og videreutvikle frontfagsmodellen som grunnlaget for lønnsdannelse i Norge.

Frontfagsmodellen bygger på at det er lønnsevnen til den konkurranseutsatte industrien som avgjør hvilket lønnsnivå det norske samfunnet tåler. Gjennom forhandlingene på Industrioverenskomsten mellom Norsk Industri og Fellesforbundet etableres det en økonomisk ramme som må være gjeldende for andre overenskomstområder og sektorer. Frontfagets oppgave kan kun gjennomføres i hovedoppgjør med forbundsvis oppgjør og reelt fungerende lokale forhandlinger, basert på avtalte kriterier.

Frontfagsmodellen er avgjørende for en bærekraftig kollektiv lønnsdannelse. Et mål er å unngå at økte renter eller arbeidsløshet skal brukes for å redusere lønnsveksten. Den koordineringen som skjer gjennom forhandlingene, legger også grunnlaget for at forbundet og LO kan sikre at framforhandlede rettigheter og goder kan gjøres gjeldende for overenskomster som har et svakere utgangspunkt for forhandlinger. Dette er en sentral del av frontfagsmodellen.

Landsmøtet i Fellesforbundet erfarer at de årvisse anslagene som NHO og LO gir av rammene for lønnsoppgjørene, blir misbrukt av arbeidsgiverne som et tak på lokale lønnsforhandlinger. Landsmøtet i Fellesforbundet kan ikke godta at det legges begrensninger og rammer for lokale forhandlinger. Vår evne til å skape rettferdig lønn avhenger av en høy organisasjonsgrad på den enkelte bedrift. Fellesforbundet vil derfor prioritere å utvikle sin lokale forhandlingsstyrke.

Skal vår forhandlingsmodell være bærekraftig må den også sikre de lavest lønnede. Landsmøtet i Fellesforbundet understreker derfor ambisjonen om å heve de lavest lønnede som en del av forbundets strategi for videreutvikling av frontfaget. Landsmøtet i Fellesforbundet legger til grunn at de reelle resultatene fra frontfaget skal være normen for lønnsoppgjørene, men samtidig gi rom for å utjevne lønnsforskjeller.

## **Lavlønn**

Fagbevegelsen har alltid vært opptatt av å sikre små inntektsforskjeller og særlig ivareta de lavest lønnede. Små forskjeller er et kvalitetsstempel for et samfunn. Det bidrar til tillit og gjør det lettere å finne gode løsninger for utviklingen av samfunnet. Det er et mål i seg selv å minske forskjellene i det norske samfunnet. Sammen med skatte- og velferdspolitikken er innretning på lønnsdannelsen viktig for å nå dette målet.

Den norske konkurransevnen bygger på høy kompetanse og små lønnsforskjeller. Lave lønninger hemmer innovasjon og interessen for å ta i bruk nye teknologiske løsninger. Bedrifter med for svak lønnsevne hindrer derfor omstilling og utviklingen av vårt velferdssamfunn. En viktig oppgave for frontfagsforhandlingene er derfor å motvirke lavlønn og sosial dumping.

De viktigste virkemidlene i dag er overenskomstenes bestemmelser om minstelønn, garantiordninger og egne tillegg til de lavest lønnede. Dette er virkemidler som må forsvares og videreutvikles.

Landsmøtet mener satsene for minstelønn må brukes for å etablere et reelt effektivt gulv innenfor et område. Det er også disse satsene som brukes ved allmenngjøring.

Måten lavlønstillegg gis ved mellomoppgjør og samordnede oppgjør, medfører at mange lavlønnede ikke nyter godt av tillegget. For landsmøtet er det viktig at det etableres modeller for lavlønstillegg som er treffsikker, understøtter overenskomstens lønnsatser og oppleves som rettferdig, som for eksempel bedriftsvise tillegg.

### **Behov for utvikling av overenskomstene**

Arbeidslivet endres raskt. Tradisjonelle bransjer smelter sammen og nye oppstår. Skal de landsomfattende overenskomstene sette standarden for arbeidslivet er det nødvendig at fagbevegelsen evner å videreutvikle overenskomstene. Fellesforbundet arbeider for å utvikle brede bransjeoverenskomster med klare partsforhold.

Bussbransjeavtalene ble opprettet i 2007, blant annet som i et ledd i å få slått sammen flere av de ulike overenskomstene som den gang fantes i bussbransjen. I NHO-området er Fellesforbundet eneste part på LO-siden, mens i Spekter har flere LO-forbund partsforhold sammen med Fellesforbundet. Bussbransjen er viktig for Fellesforbundet, og landsmøtet vil at Fellesforbundet uansett partsområde skal være førstevalget for ansatte som ønsker å organisere seg i denne bransjen.

I noen områder er det nødvendig å etablere nye overenskomster, i andre er det viktigere å sikre at omfangsbestemmelsene endres slik at berørte arbeidstakere fortsatt har en tariffavtale å støtte seg på. Landsmøtet understreker betydningen av å lære av de erfaringene vi får mellom de ulike avtaleområdene.

Det tradisjonelle skillet mellom arbeidere og funksjonærer, mellom arbeidere og arbeidsledere, samt mellom arbeidere og ingeniører blir mer og mer utvisket. I 2022 ble det gjort endringer i Industriooverenskomsten som åpnet mulighet for at funksjonærgrupper i industrien kan omfattes av overenskomsten. Det er fortsatt behov for å ta i bruk de mulighetene dette har gitt.