



Vedtatt av NNNs landsstyre den 3.2.22

TARIFFREVISJONEN 2022 – TARIFFPOLITISK UTTALELSE

På bakgrunn av innsendte forslag til årets tariffrevisjon og krav som er oversendt fra landsmøtet 2021, vil NNN vektlegge følgende ved tariffoppgjøret 2022.

Økonomi og lønnsutvikling

Koronapandemien skapte store utfordringer når den rammet oss i mars 2020, og siden har pandemien preget hverdagen til de fleste. Pandemien har skapt store utfordringer både nasjonalt og internasjonalt. Flere ganger har vi trodd vi nærmet oss slutten, men nye virus-varianter har ført til nye nedstengninger. Hele denne tiden har det vært store svingninger i økonomien for de fleste, både enkelt personer og bedrifter. Bedrifter, som i hovedsak leverer varer til HORECA-markedet, har fått problemer når kantiner, restauranter og hoteller må stenge. Lange perioder med stengte grenser har samtidig medført økt produksjon og salg til dagligvarebransjen i andre deler av næringsmiddelindustrien.

I 2020 hadde industrien totalt sett innen NHO-området en lønnsvekst på 2,2 %, og næringsmiddelindustrien endte på det samme. Konsumprisindeksen endte på 1,3 %, noe som gav oss en reallønnsvekst på 0,9 %. Forventet lønnsvekst for LO/NHO-området i 2021 er på 2,7 %, og konsumprisindeksen er beregnet til hele 3,5 %, noe som gir oss reallønnsnedgang på 0,8 %.

TBUs første utkast til lønnsstatistikk for 2021 vil bli tilgjengelig omkring LOs representantskap den 22. februar 2022. Lønnsstatistikken for NNNs bransjer vil mest sannsynlig ikke foreligge før de endelige TBU-tallene kommer i medio mars.

Samlet sett er det rom for reallønnsøkning i årets tariffoppgjør. NNN krever at våre medlemmer får en større og mer rettmessig andel av verdiskapingen i virksomhetene.

Tariffpolitiske utfordringer

Hovedmålet for forbundets tariffpolitikk er å sikre våre medlemmers rettmessige andel av verdiskapingen i bedriftene i form av økt kjøpekraft og sosiale forbedringer. Til årets tariffoppgjør har det kommet inn 621 forslag fra våre klubber og fagforeninger. Mange av disse kravene er knyttet til enkeltbransjer og de utfordringer de opplever. En del av kravene er felleskrav og er knyttet til endringer og utfordringer for hele næringsmiddelindustrien.

Pensjon

Pensjon er viktig for våre medlemmer, og til årets lønnsoppgjør er det kommet mange krav om forhandlingsrett og forbedringer på **bedriftenes tjenstepensjonsordninger (OTP)**. Pensjon fra første krone og første dag i OTP-ordningene er vedtatt av Stortinget og gjelder fra 1. januar 2022 med en overgangsordning frem til 1. juli 2022. I tillegg til forhandlingsrett, mener NNN at krav til minimumsinnskudd må økes fra dagens 2 %.

Avtalefestet pensjon (AFP) er et viktig supplement til folketrygden og tjenstepensjon. Dagens AFP-ordning i privat sektor ble evaluert i 2017, og evalueringen pekte på flere svakheter med ordningen. 2018-oppgjøret ble derfor gjennomført som et samordnet oppgjør for å fremme felles krav om forbedringer. Det ble i meklingen enighet om å gjennomføre en felles utredning i samarbeid med myndighetene om mulig



omlegging av dagens AFP-ordning. Utredningen viser at det er mulig å lage en ny AFP-ordning som tetter de hullene som finnes i dagens ordning og som sikrer at flere får rett til AFP. Men en ny AFP-ordning i privat sektor må forhandles i et samordnet tariffoppgjør for å få nødvendig økonomi og endringer på plass.

Arbeidstid

Arbeidstidens lengde og organisering og når på døgnet den plasseres styrer i stor grad arbeidstakernes liv. Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakernes helse og velferd sikres, og det blir mulig å stå i arbeid til pensjonsalder. Retten til medbestemmelse og reell innflytelse på arbeidstidsordninger og endringer i disse er derfor avgjørende viktig og må styrkes i lov- og avtaleverk.

Næringsmiddelindustrien må være attraktiv

For både nåværende og fremtidige arbeidstakere er seriøsitet, lønn, arbeidstid, kompetanse og utviklingsmuligheter avgjørende for valg av yrkesvei. Tariffavtalenes regler om samarbeid på bedriftene om kompetanse- og rekrutteringsarbeid må løftes opp og brukes aktivt. Bedriftene må i enda større utstrekning gi mulighet til de ansatte med relevant erfaring å få tatt fagbrev. Ny teknologi og digitalisering vil medføre at manuelle arbeidsoperasjoner i stor grad blir automatisert bort. Kompetansehevede tiltak i bedriftene vil derfor være avgjørende for å hindre utstøting fra arbeidslivet og for at ingen ansatte skal "gå ut på dato". Det sees også en trend hvor bedriftene i større grad tar i bruk digitaliserte løsninger for å drive opplæring av sine ansatte. NNN mener at opplæring må skje i arbeidernes ordinære arbeidstid.

Et godt inkluderende arbeidsliv er viktig

Et godt arbeidsmiljø er en viktig forutsetning for et arbeidsliv med plass til alle og hvor ansattes helse, miljø og sikkerhet ivaretas. De tillitsvalgte og verneombud har en helt sentral rolle sammen med ledelsen for å oppnå målsetningen. Arbeidsgiver må ta ansvar for at partsamarbeidet ivaretas også når IA-avtalens målsetninger om redusert sykefravær, forebygging av arbeidsmiljøet og frafall fra arbeidslivet drøftes.

Tillitsvalgtes arbeidsforhold

Til tross for at vi vet at et godt lokalt partsamarbeid bidrar til økt lønnsomhet, effektivitet og omstillingsevne, opplever mange tillitsvalgte at deres mulighet for å utøve vervet sitt er under sterkt press. Det er vanskelig for mange tillitsvalgte å få nødvendig tid, vanskelig å få fri for å delta på kurs og møter og man blir ikke anerkjent som tillitsvalgt. NNN krever at tillitsvalgte gis mulighet til å utføre den jobben de er valgt til å gjøre. Dette er et felles ansvar for partene, jfr. Hovedavtalen mellom LO-NHO § 5-6.

Minstelønnsregulering og lokale lønnsforhandlinger

NNN sine overenskomster er minstelønnsoverenskomster. Dette betyr at det skal føres reelle lokale lønnsforhandlinger i den enkelte bedrift. Tilbakemeldinger fra tillitsvalgte er at de opplever lavere vilje til å føre reelle lønnsforhandlinger. Arbeidsgiver har ansvar for at lokale lønnsforhandlinger basert på de fire kriterier blir gjennomført hvert år. Når det forhandles lokalt, skal ikke det sentrale oppgjøret og rammen satt av frontfaget sette grensene for oppgjøret. Rammen er hverken topp eller bunn. Bestemmelsen om årlig regulering av minstelønnssetningene i alle våre overenskomster er et godt virkemiddel for å heve de lavest lønnede i næringsmiddelindustrien. Dette er også et viktig redskap i kampen for likelønn mellom kvinner og menn.



Forbundet vil forsvare bestemmelsen om minstelønnsregulering i tariffavtalene, og vil for øvrig aldri akseptere at minstelønnen reguleres negativt.

Oppgjørsform

NNN går inn for at årets tariffoppgjør gjennomføres som et forbundsvist oppgjør.

LOs representantskap tar endelig stilling til oppgjørsform på sitt møte 22. februar 2022 etter innstilling fra sekretariatet i LO og på bakgrunn av arbeidet i inntektspolitisk utvalg.

Forhandlingsfullmakt

Administrasjonen gis i samarbeid med forhandlingsutvalgene fullmakt til å utforme de endelige kravene og gjennomføre forhandlingsprosessen og andre tiltak i henhold til retningslinjer gitt av landsstyret.