



TARIFFREVISJONEN 2024 – NNNs TARIFFPOLITISK UTTALELSE

På bakgrunn av innsendte forslag til årets tariffrevisjon, vil NNN vektlegge følgende ved tariffoppgjøret 2024:

Økonomi og lønnsutvikling:

Økonomien har vært preget av høy inflasjon og stigende renter gjennom hele 2023. Ser en på renten alene har den blitt satt opp hele 14 ganger siden høsten 2020, fra 0 % til dagens styringsrente på 4,5 %. Dette betyr at en vanlig husholdning har en boliglånsrente på omkring 6 %. Etter en sommer med mer vanlige strømpriser, ser vi nå at disse er stigende gjennom vinteren. Fra januar til desember i 2023 økte matvareprisene med 10 %, sammen med de mange renteøkningene har flere av våre medlemmer utfordringer med å få endene til å møtes.

Konsumprisindeksen (KPI) var på 5,8 % for 2022, men den ble 5,5 % i 2023. Lønnsoppgjøret i 2022 endte med 3,5 % lønnsøkning for industriarbeidere, mens innen næringsmiddelindustrien endte oppgjøret med en økning på 2,2 %, altså en reallønnsnedgang i 2022 på hele 3,6 %. For 2023 viser foreløpige tall at lønnsoppgjøret vil ende på en lønnsøkning på 5,2%, det vil bety nok en reallønnsnedgang, denne gang på 0,3 %. TBUs første utkast til lønnsstatistikk for 2023 vil først bli tilgjengelig omkring LOs representantskapsmøte 20. februar 2024. Tall for NNN vil mest sannsynlig ikke foreligge før de endelige tallene kommer i medio mars.

NNN krever at våre medlemmer får en større andel av verdiskapingen i virksomhetene. Vi må ha en lønn som er slik at næringsmiddelindustrien er attraktiv å arbeide i. Det er ikke bare rom for reallønnsøkning i årets tariffoppgjør, det er helt nødvendig.

Tariffpolitiske utfordringer:

Tariffoppgjøret i 2023 som var et mellomoppgjør, endte med streik. Streikens kjernespoørsmål var å ta ut mer av rammen sentralt, fordi mange hadde pekt på utfordringene med å oppnå noe lokalt. Mange av LO og NNN sine tillitsvalgte har i lang tid pekt på at lokale forhandlinger i mindre og mindre grad fungerer i henhold til intensjonene. En slik utvikling bidrar til at det blir fremsatt krav om aksjonsrett på lokale forhandlinger. Her har våre arbeidsgivermotparter et stort ansvar overfor sine medlemsbedrifter i å sikre at det gjennomføres reelle lokale forhandlinger. Bedriftsledelsen må legge frem bedriftens regnskap, lønnsnivå og korrekt lønns-gjennomsnitt for alle innenfor omfangsbestemmelsen, både organisert og uorganiserte.

Overenskomsten gjelder også for operatører som utfører arbeid som er blitt automatisert gjennom innføring av ny teknologi, eller som utfører nye oppgaver innenfor denne overenskomstens virkeområde som følge av den teknologiske utviklingen. Arbeidsgiverne må anerkjenne og respektere dette.



Hovedmålet for forbundets tariffpolitikk er å sikre våre medlemmers andel av verdiskapingen i bedriftene i form av økt kjøpekraft og sosiale forbedringer. Til årets tariffoppgjør har det kommet inn 481 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

Alderspensjon fra folketrygden er, og skal være, det bærende fundamentet i det norske pensjonssystemet, med gode og kollektive ordninger som AFP og tjenstepensjoner som viktige tillegg. Dagens levealderjustering rammer skjevt i forhold til yrker og næringer. Derfor må det arbeides for en mer rettferdig løsning på utfordringen med at levealderen øker.

Et bredt organisert pensjonssystem må sikre muligheten for jobbskifter uten tap av pensjon, kostnadseffektiv forvaltning og premier og ytelser som er like uavhengig av kjønn. Tjenstepensjonsordningene må forbedres ved å heve minstesatsen, i første omgang til fire prosent.

Avtalefestet pensjon styrkes først og fremst ved å tette hull i ordningen. Til tariffkonferansen er det kommet mange forslag som peker på svakhetene i dagens ordning, eksempelvis kvalifiseringskrav, hvor en kan ende opp med å ikke få noe. Det pekes også på sliterordningen som ikke er tilstrekkelig for å kunne gå av ved 62 år, etter et langt og tungt arbeidsliv.

Arbeidstid

Arbeidstidens lengde og organisering, og ikke minst når på døgnet den plasseres, styrer i stor grad arbeidstakernes liv. Arbeidstidsordninger skal være slik at arbeidstakernes helse, velferd og fritid 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 avtaleverket. Kompensasjon for ubekvem arbeidstid har egenskaper som å belønne den ansatte for å arbeide på tider hvor andre har fri. Det oppleves som rettferdig.

Næringsmiddelindustrien må være attraktiv

For både nåværende og fremtidige arbeidstakere er seriøsitet, lønn, arbeidstid, kompetanse og utviklingsmuligheter avgjørende for valg av yrkesvei. Tariffavtalenes paragrafer 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 og annen relevant etter- og videreutdanning. Ny teknologi og digitalisering medfører at manuelle arbeidsoperasjoner i stor grad blir automatisert bort. Kompetansehevede tiltak i bedriftene vil derfor være avgjørende for å hindre utstøting fra arbeidslivet.



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. I dette arbeidet er også bransjeprogrammene viktige, og her må alle parter både lokalt og sentralt ta et betydelig ansvar for at vi skal lykkes i dette arbeidet. Det vil bety mye for effektiviteten og produktiviteten i den enkelte bedrift.

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 innenfor arbeidstiden, og utfordrende å få fri for å delta på kurs og møter. Som et minimum må tillitsvalgte få fri med lønn når de deltar på møter og kurs i organisasjonen. 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.

I tråd med målsetning i Hovedavtalens kap. 9, er det viktig å fremme forståelse for og innsikt i bedriftens økonomi og virksomhetens påvirkning på det ytre miljø. Dette betyr at den grønne omstillingen vi nå har startet på er et partsarbeid for å sikre en rettferdig omstilling. NNN krever at Hovedavtalen mellom LO og NHO benyttes fullt ut, og de tillitsvalgte og ansatte skal derfor også involveres i virksomhetens klima- og miljøarbeid.

Minstelønnsregulering

Bestemmelsen om årlig regulering av minstelønnssetningene i alle våre overenskomster er et godt virkemiddel for å heve de lavest lønnede i næringsmiddelindustrien. Når vi ser på statistikken for de siste ti år, viser det at vi i hovedtrekk følger frontfaget. Samtidig viser statistikken at dersom vi ikke hadde denne reguleringen, ville våre bransjer blitt underregulert i forhold til frontfaget. Dette er et viktig redskap i kampen for likelønn mellom kvinner og menn. Forbundet vil forsvare bestemmelsen om minstelønnsregulering i tariffavtalene, og vil ellers aldri akseptere at minstelønnen reguleres negativt.

Lokale lønnsforhandlinger

NNN sine overenskomster er minstelønnsoverenskomster. Det betyr at det skal føres reelle lokale lønnsforhandlinger i den enkelte bedrift. Tilbakemeldinger fra mange 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.

Utvalgsarbeidet, som ble startet opp etter oppgjøret i 2022 for bransjene Kjøttindustrien og Baker- og konditorfagene, viser at det i liten grad gjennomføres lokale lønnsforhandlinger. Begge utvalg gjennomførte en undersøkelse hvor ledelse og tillitsvalgte skulle svare på om de avholdt lokale lønnsforhandlinger og om de 4 kriterier



ble benyttet. Svarprosenten var dårlig i begge bransjene. Partene i Baker- og konditorfagene ble enige om å videreføre utvalgsarbeidet i kommende tariff periode siden funnene i undersøkelsen viste at det er behov for mer fokus på området.

Oppgjørsform:

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

LOs representantskap tar endelig stilling til oppgjørsform på sitt møte 20.2.24 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.