

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

Til debatt

**Hva
mener du?**

Om det som skjer i
klubbene, om verving
og om forbundets
prioriteringer



NNN LANDSMØTE 2021
21.- 25. MARS • OSLO KONGRESSENTER
DET 26. ORDINÆRE LANDSMØTE



Til debatt!

Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund skal ha landsmøte i 2021. Før den tid skal saker forberedes og delegater velges. **Det er viktig for forbundet å få synspunkter på hvilke saker som bør prioriteres i de nærmeste årene, og hvordan organisasjonen fungerer.**

Debattheftet vil forhåpentligvis gi bakgrunn for egne meninger i diskusjonene som skal foregå før og under landsmøtet. Det er blant annet laget en egen undersøkelse blant medlemmer og tillitsvalgte med spørsmål om sentrale temaer for forbundet. De viktigste resultatene gjengis i dette heftet. De tre øverste tillitsvalgte - Anne Berit Aker Hansen, Jarle Wilhelmsen og Bjørn Tore Kyllø - blir intervjuet om egen organisasjon og sentrale politiske spørsmål. Men disse tre, og resten av forbundsledelsen, er avhengig av at det er aktivitet og meningsbrytninger ute i klubber og avdelinger. **Dette heftet legger opp til diskusjon om både organisasjon og politikk.**



NNN
Landsmøte
2021

Innhold

Om medlemsundersøkelsen 04

Hvorfor fagorganisert?	06
Styrke = antall hoder	07
Hvorfor medlem – og hvorfor ikke?	08
Tillitsvalgtes rolle	10
Intervju – Jarle Wilhelmsen, 1. nestleder i NNN	18
Visste du at?	19
Spørsmål til debatt	19



Framtida til næringsmiddelindustrien	20
Når politikken avgjør	22
Rekruttering og krav til kompetanse	23
Klima og miljø	24
Internasjonal konkurranse og utenlandsk arbeidskraft	27
Intervju – Bjørn Tore Kyllø, 2. nestleder i NNN	30
Visste du at?	31
Spørsmål til debatt	31



Arbeidstakernes rettigheter og krav	32
Den norske arbeidslivsmodellen	33
Lønn og tariff	33
Arbeidslivspolitikken	35
Intervju – Anne Berit Aker Hansen, leder i NNN	37
Visste du at?	38
Spørsmål til debatt	38

Kilder 39

Om medlemsundersøkelsen

20
20

Gjennomført
vinteren 2020



Undersøkelsen ble sendt
til **14 121 medlemmer**
(e-post og SMS).
4272 medlemmer svarte.
Av disse er
875 tillitsvalgte.



38 prosent **kvinner**
og 62 prosent **menn**
fordelt på hele
landet.



70 prosent født Norge,
30 prosent i et annet land.
Blant de utenlandskfødte
kommer de fleste
fra et EU-land i Sentral-
eller Øst-Europa eller
et asiatisk land.

%

ALDERSFORDELING:
16-35 år: 24 prosent
36-45 år: 26 prosent
46-55 år: 28 prosent
56-65 år: 21 prosent
Over 62 år: 2 prosent

BRANSJEFORDELING

(denne fordelingen samsvarer
i stor grad med den totale fordelingen
av medlemmene i forbundet).



Kjøtt: 28 prosent



Bakeri: 11 prosent



Meieri: 19 prosent



Bryggeri: 6 prosent



Fisk: 17 prosent



Annet: 19 prosent

Dette heftet ble skrevet samtidig med at Norge stengte ned som følge av Koronaviruset. Konsekvensene av krisen er på det nåværende tidspunktet ukjent, men vil utvilsomt få store og dramatiske følger for deler av næringslivet. Alle de store matprodusentene ble definert å ha en samfunnskritisk funksjon, og mange steder gikk derfor produksjonen som normalt.

Men de som i hovedsak leverer mat og drikke til hoteller og uteliv ble naturlig nok hardt rammet. Hva som kommer til å skje «etter korona», vil sikkert bli diskutert på mange arbeidsplasser og trolig berøre flere av temaene i dette heftet. Men, som sagt, så er det ikke tatt høyde for mulige konsekvenser når dette heftet er skrevet.

Hvorfor fagorganisert?



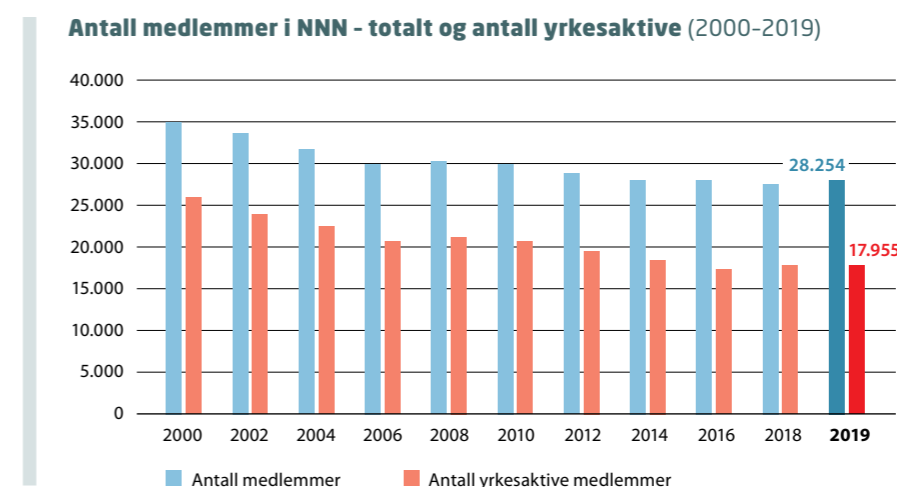
Den viktigste jobben for alle fagforeninger er å sikre lønns- og arbeidsvilkårene til medlemmene, samt å gi hjelp og støtte i hverdagen. Å være fagorganisert gir trygghet og beskyttelse, fordi det er mulig å gå til tillitsvalgt eller ta kontakt med forbundet dersom man ikke får det man har krav på. Eller om det oppstår ubehagelige opplevelser i arbeidssituasjonen.

I tariffavtalene handler det om lønn, men også om arbeidstid, kompetanseutvikling og pensjon. Tariffavtalen legger også grunnlaget for innflytelse på egen arbeidsplass. Et godt samarbeid lokalt øker lønnsomheten, effektiviteten og omstillingsevnen til bedriftene.

*Å være fagorganisert
gir trygghet og beskyttelse*

STYRKE = ANTALL HODER

I figuren nedenfor vises medlemsutviklingen i NNN fra 2000 og fram til 2019. Fra 2000 til 2018 er annethvert år tatt med. Til slutt er de sist tilgjengelige tallene fra 2019 inkludert. Siden tusenårsskiftet har det blitt nesten 6500 færre medlemmer i forbundet totalt. Blant de yrkesaktive er det 8000 færre medlemmer. I 2019 var det 28 245 medlemmer, og blant dem var 17 955 yrkesaktive.



28 245

*I 2019 var det
28 245 medlemmer,
og blant dem var
17 955 yrkesaktive*

Det er flere forklaringer på fall i medlemstall:

- Bransjer hvor NNN har stått sterkt har fått færre ansatte.
- Flere ansatte med høyere utdanning melder seg inn i andre forbund enn NNN.
- Svakere fotfeste i næringer med vekst, som for eksempel mikrobryggerier og ferdigmatproduksjon.
- Lav organisasjonsgrad blant utenlandske arbeidstakere.

Etter forrige landsmøte fikk Fafo i oppdrag å se nærmere på hva som var utfordringene med egen organisasjon. Noen av tilbakemeldingene fra tillitsvalgte var at det tidligere var sterkere tradisjon for å fagorganisere seg, at det å bli medlem av klubben var en naturlig del av å få seg fast jobb. Nå er det flere som spør hva de selv har å tjene på å være medlem. Det kom fram at medlemskapet koster for mye penger, og at innleide og utenlandske arbeidstakere ikke er interessert i å bli medlem. I noen bedrifter er kulturen at «alle» er organisert, mens andre har et langt vanskeligere utgangspunkt. Holdninger fra arbeidsgiversiden spiller også inn her.

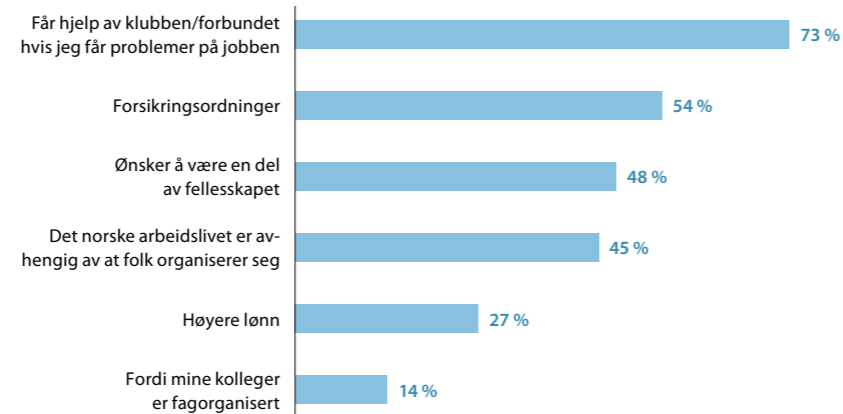
HVORFOR MEDLEM - OG HVORFOR IKKE?

I næringsmiddelindustrien totalt er om lag halvparten av de ansatte fagorganisert. Dette omfatter også arbeidstakere som er med i andre forbund enn NNN.

I forbindelse med debatten før landsmøtet neste år gjennomførte forbundet vinteren 2020 en undersøkelse blant medlemmene. Her får vi blant annet vite hvorfor de ansatte har valgt å organisere seg.



Hva er de viktigste årsakene til at du er medlem? (flere svar mulig)

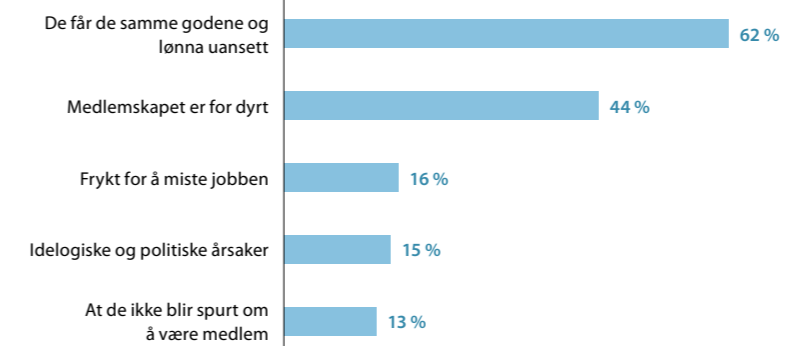


Ikke uventet er det hjelp og støtte i hverdagen som er den viktigste grunnen til å være medlem. Forsikringsordningene er også populære. Medlemmene får blant annet hjemforsikring, grunnforsikring ved død, fritidsulykkforsikring og LO Favør advokatforsikring. Ved oppsigelse kan man få fri rettshjelp fra LOs juridiske avdeling (etter vurdering fra forbundet). Men advokatene i LO har ikke mulighet til å bistå med problemer som måtte oppstå i privatlivet. Etter forrige landsmøte i 2017, ble det bestemt at advokatforsikring skulle bli en ny medlemsfordel i NNN. Denne forsikringen omfatter hjelp ved blant annet skilsmisse, barnefordeling, arv og skader.

«De tror at medlemskapet er dyrt og ser ikke regnestykket mot fordelene». Slik skriver en som har deltatt i medlemsundersøkelsen i en kommentar. Spørsmålet var hva slags begrunnelser folk har for å la være å melde seg inn i forbundet. På dette spørsmål var det ganske mange – 13 prosent – som svarte «vet ikke».

Hva tror du er de viktigste årsakene til at folk ikke organiserer seg?

(flere svar mulig)



De fleste mener at den viktigste årsaken er at arbeidstakere får de samme godene og lønna, uavhengig av om de er organiserte eller ikke. Utfordringen blir dermed å synliggjøre hva som faktisk er fordelene ved å være medlem. Prisen er også en viktig forklaring.

En annen, og sikkert typisk kommentar var:

«De fleste opplever at vi har rimelig ordnede forhold i norsk arbeidsliv. De ser derfor ikke viktigheten i at flest mulig er organisert». Noen klaget på at arbeidsgiver var negativ til fagorganisering, mens andre mener at fagbevegelsen har for tette bånd til Arbeiderpartiet.



De fleste opplever at vi har rimelig ordnede forhold i norsk arbeidsliv. De ser derfor ikke viktigheten i at flest mulig er organisert.



Ikke uventet er det hjelp og støtte i hverdagen som er den viktigste grunnen til å være medlem.

HVA ER FORDELENE MED Å JOBBE PÅ EN ARBEIDSPASS MED TARIFFAVTALE?

- Avtalefestet lønn
- 37,5 timers uke
- Bedre tillegg for overtid, natt- og helgearbeid og skiftarbeid
- 5 ukers ferie
- Avtalefestet pensjon fra 62 år
- Medbestemmelse
- Tilbud om skoleing og støtte fra LOs utdanningsfond
- Støtte ved streik/lockout





Innad i NNN er det store forskjeller på hvordan de lokale tillitsvalgte har det, for eksempel hvor mye tid de har til å jobbe med fagforeningssaker.

TILLITSVALGTES ROLLE

Å være tillitsvalgt kan være tøft. Samtidig gir vervet muligheter for å påvirke forholdene på arbeidsplassen, og man kan få mye nyttig kunnskap. Det kan være mange ulike begrunnelser for å si ja til å påta seg et verv. Uansett, så er den norske arbeidslivsmodellen helt avhengig av at de tillitsvalgte ute på arbeidsplassen gjør jobben sin.

Innad i NNN er det store forskjeller på hvordan de lokale tillitsvalgte har det, for eksempel hvor mye tid de har til å jobbe med fagforeningssaker. Noen forholder seg først og fremst til lokale forhold. Andre lever under trussel om at arbeidsplassene forsvinner til andre land. En del jobber i virksomheter som er en del av store internasjonale konsern der planene for arbeidsplassen din legges helt andre steder i verden. Det er store spenn, både i størrelse og produksjonsform.

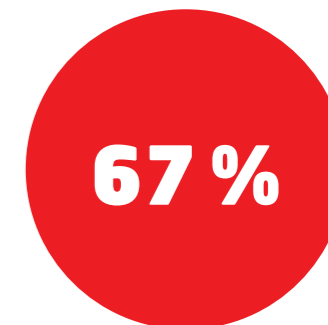
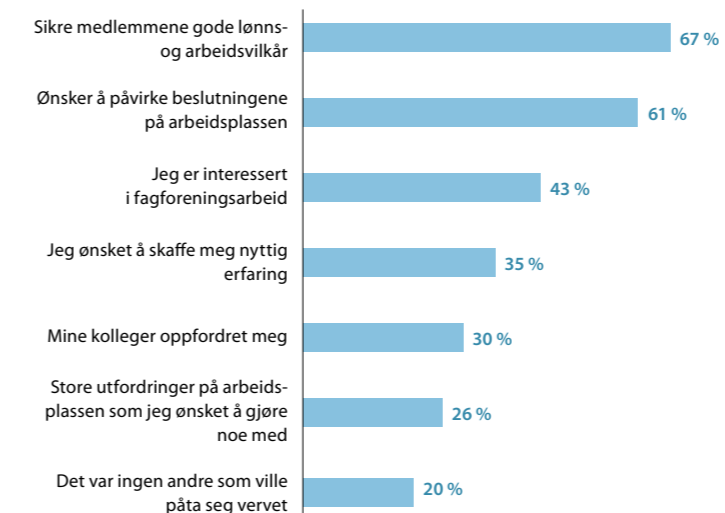
Skillet går i hovedsak mellom de store og veletablerte og de små og utrygge klubbene. Dette gjør også at aktiviteten varierer.



KLUBBENE på arbeidsplassene er det viktigste leddet lokalt. De skal ivareta medlemmenes interesser i det daglige og verve nye medlemmer. Ifølge vedtektene skal klubbene også samle inn lønnsstatistikk og informasjon om lokale lønnsavtaler, til bruk for forbundet og avdelinger.

Det var 875 tillitsvalgte som svarte på spørsmål i medlemsundersøkelsen. Det er ganske mange av disse som hadde vært med i forbundet i lang tid. 26 prosent av de tillitsvalgte hadde vært medlem i 20 år. Det store flertallet (58 prosent) av de tillitsvalgte som svarte på denne undersøkelsen er mellom 36 og 55 år. 35 prosent er kvinner og 65 prosent er menn. 33 prosent av de tillitsvalgte hadde utenlandsk bakgrunn. De tillitsvalgte fikk spørsmål om hva som er den viktigste grunnen til at de har sagt ja til vervet, og hva slags behov de har for opplæring og skolerung.

Hva er de viktigste årsakene til at du er tillitsvalgt? (flere svar mulig)



67 % svarer at den viktigste årsaken til å være tillitsvalgt er å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår

I figuren ovenfor ser du de sju viktigste grunnene til å at man velger å takke ja til verv som tillitsvalgt. Disse prioriteringene er i tråd med svarene fra LOs tillitsvalgtpanel, som består av tillitsvalgte fra alle forbundene i LO. De fikk det samme spørsmålet i forbindelse med at 2019 var utpekt som tillitsvalgtåret. Bakgrunnen for at LO utpekte et eget år, var at tillitsvalgte ofte blir for lite verdsatt og at statusen bør heves.

Det norske arbeidslivet regnes i hovedsak som trygt og godt. I de seinere årene har likevel mange tillitsvalgte opplevd større press på tid, og at arbeidsgiverne ikke alltid er velvillig innstilt til fagforeningsarbeid. Da kan det ofte være vanskelig å forlate produksjonen når et medlem trenger hjelp. En viktig forutsetning for et saklig forhold til ledelsen er kunnskap og kompetanse. Sagt på en enkel måte: Man må kunne like mye om tariffavtalen og arbeidsmiljøloven som den som sitter på den andre siden av bordet. Da oppleves partene å være mer på likefot, og får mer respekt for hverandre.

Mange tillitsvalgte har dårlig samvittighet fordi de ikke bruker nok tid på verving. Å få nye medlemmer er noe som «alle» ser på som viktig, men som for mange tillitsvalgte i realiteten kommer et godt stykke ned på lista i en travel hverdag. Dette fører gjerne til en velkjent ond sirkel: I bedrifter med få medlemmer har tillitsvalgte ofte lite tid til vervet. Når verving ikke blir prioritert, forblir det få fagorganiserte på arbeidsplassen.



Tillitsvalgte opplever også språk- og kulturproblemer når de skal verve utenlandsk arbeidskraft. Mange arbeidsinnvandrere i matindustrien er dessuten i Norge i korte perioder, for eksempel i forbindelse med sesongarbeid. Utenlandsk arbeidskraft har også ofte liten kjennskap til den norske arbeidslivsmodellen. Innvandrere har, sett under ett, lavere organisasjonsgrad enn arbeidstakere uten innvandringsbakgrunn. Dette gjelder særlig nyankomne; forskjellen synker systematisk med botid i Norge og er liten for de som har bodd her mer enn 10 år.

I forbindelse med arbeidet med NNNs organisasjon, var det en tillitsvalgt som sa:

«Hvis du får en av de polske ansatte «på kroken», så kommer det mange etter. Det gjelder å få tak i dem som er sterke talspersoner i en gruppe.»

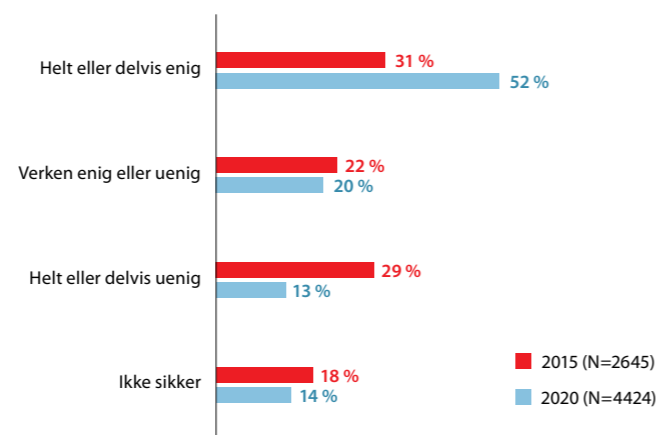
Det finnes ingen oversikt over hvor mange av NNNs medlemmer som har utenlandsk bakgrunn. Men i medlemsundersøkelsen som gjengis her er 30 prosent av de som har svart født i utlandet. Blant disse har til sammen nesten 60 prosent bakgrunn fra et EU-land i Øst-Europa (35 prosent) eller Asia (24 prosent).

Høsten 2015 ble det gjennomført en undersøkelse blant NNN-medlemmene. Der ble de bedt om å ta stilling til en påstand om at det er lett å verve nye medlemmer til NNN-klubben. Vinteren 2020 fikk medlemmene på nytt ta stilling til denne påstanden. I figuren nedenfor kan du se hvordan svarene fordeler seg og sammenlikne mellom 2015 og 2020.



Halvparten av medlemmene er av den oppfatning at det er lett å verve nye medlemmer

Det er lett å verve nye medlemmer til NNN-klubben på min arbeidsplass



Hva som har skjedd i løpet av disse årene er vanskelig å si, men det fortøner seg i hvert fall som mye lettere å verve medlemmer i 2020 enn for fem år tilbake. Noe av forklaringen på den store forskjellen er at det er litt tilfeldig om medlemmene faktisk vet hvor lett eller vanskelig det er å verve. Uansett, så er over halvparten av medlemmene av den oppfatning at det er lett å verve nye medlemmer. I 2015 var tilsvarende andel på drøyt 30 prosent. Tillitsvalgte, som ofte har ansvar for verving, er i enda litt høyere grad enige i at det er lett å verve nye medlemmer sammenliknet med medlemmene for øvrig. Innenfor de største bransjene er det medlemmene i kjøttbransjen som i høyest grad mener det er lett å verve medlemmer (55 prosent er helt eller delvis enig) mens det er lavest oppslutning om denne påstanden i fiskeindustrien (45 prosent er helt eller delvis enig).

Det neste spørsmålet er om det også har blitt høyere interesse for fagforeningssaker ute på arbeidsplassene i løpet av disse årene. Svaret er ja. Andelen som sier seg helt eller delvis enig i at det er høy interesse for fagforeningssaker har økt fra 37 prosent i 2015 til 54 prosent i 2020. Det har i løpet av de siste årene vært diskusjon i offentligheten om press på lønns- og arbeidsvilkår i ulike deler av arbeidslivet. En del av bakgrunnen for dette er den høye arbeidsinnvandringen fra Sentral- og Øst-Europa. Slike nyhetsoppslag og diskusjoner kan ha gjort at interessen for organisering og fagforeningssaker har økt.

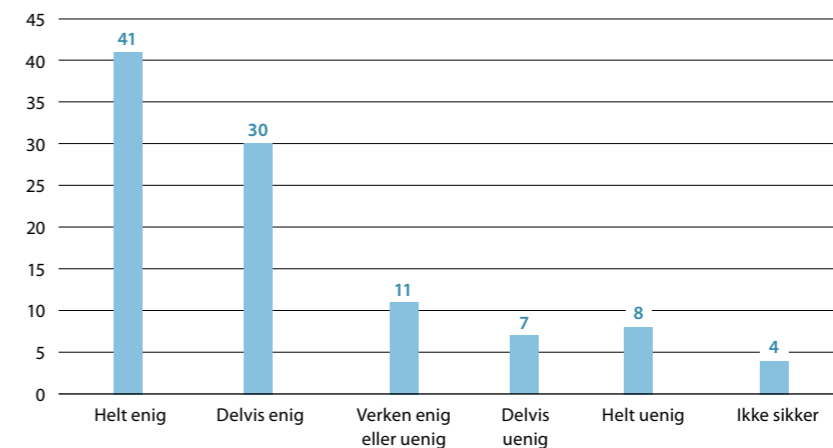
I tillegg er det mange medlemmer som mener at NNN er synlig på arbeidsplassen. Det kan også bidra til å øke engasjementet.



Det har blitt høyere interesse for fagforeningssaker ute på arbeidsplassene



Hvor enig eller uenig er du i følgende påstand: «NNN (klubben og forbundet) er synlig på min arbeidsplass?»



over
70 %

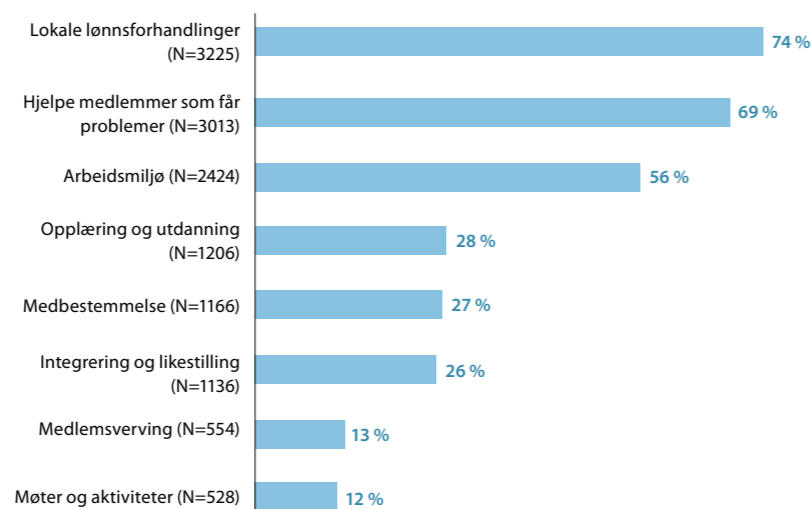
Over 70 prosent er helt eller delvis enig i at forbundet er synlig på arbeidsplassen.

Over 70 prosent er helt eller delvis enig i at forbundet er synlig på arbeidsplassen, men bare 15 prosent er helt eller delvis uenig.

Hva er sentralt i det faglige arbeidet på arbeidsplassen? Medlemmene fikk velge mellom en lang rekke alternativer. Det går an å si at samtlige oppgaver er viktige for en lokal klubb, men medlemmene ble utfordret til å velge fire av dem – altså hva de mente var de aller viktigste.

Hva mener du er de viktigste oppgavene for den lokale klubben?

(Du kan velge maks. 4 alternativer)



Hva NNNs medlemmer ser på som de viktigste oppgavene har ikke endret seg siden 2015. Tradisjonelt fagforeningsarbeid prioriteres høyest, både nå og for fem år siden: lokale lønnsforhandlinger, hjelp til medlemmer og arbeidsmiljø.

Vi spurte også medlemmene om de opplever at de får informasjon om hva den lokale klubben jobber med, og om man får den hjelpen man trenger. Her har vi tatt bort svarene fra de tillitsvalgte selv, slik at vurderingene som vises kommer fra de som er «vanlige» medlemmer.

Påstand	Helt eller delvis enig	Verken eller	Helt eller delvis uenig	Ikke sikker
«Jeg får informasjon om hvilke saker klubben og tillitsvalgte jobber med»	55 prosent	14 prosent	25 prosent	5 prosent
«Tillitsvalgte på min arbeidsplass gir meg den hjelpen jeg trenger»	63 prosent	16 prosent	15 prosent	6 prosent

Det er bare drøyt halvparten som mener at de får informasjon om hvilke saker klubben og tillitsvalgte jobber med. Mangel på informasjon kan være en viktig grunn til at mange lar være å engasjere seg i fagforeningsaktiviteter. Også i 2015 var det rundt halvparten som savnet informasjon fra klubb og tillitsvalgt.

Mye tyder imidlertid på at arbeidet i klubbene har bedret seg betraktelig. I 2015 var det under halvparten som mente at tillitsvalgte ga den hjelpen som var nødvendig. Det er likevel verd å ta med seg at mange medlemmer er lunkne eller misfornøyde. Til sammen svarer 37 prosent «verken eller», eller at de er usikre eller uenige i denne påstanden. Eller som en skrev i kommentarfeltet:

«Min oppfatning er at den lokale klubben logrer for bedriftsledelsen».

Etter landsmøtet i 2017 har forbundet hatt en grundig organisasjons-gjennomgang. Formålet har vært å se på oppbyggingen og vurdere tiltak som på en best mulig måte kan møte krav og forventninger fra medlemmer og tillitsvalgte. Hva er så de viktigste kravene og forventningene til forbundet? Medlemmene er spurt, og de kunne velge inntil fire viktige oppgaver for forbundet. Det er to områder som peker seg ut, ved at hele åtte av ti medlemmer har krysset av for dem, det er:

- Hjelp medlemmer som får problemer
- Sikre gode lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon og AFP

Videre på lista kommer sentrale lønnsforhandlinger (57 prosent), arbeidsmiljø (45 prosent), kurs og opplæring (31 prosent), næringspolitikk (15 prosent) og medlemsverving (7 prosent).

Hva trenger tillitsvalgte å lære mer om?

Som tillitsvalgt må man løse mange ulike og kompliserte saker. Og, det kreves god kunnskap om forhandlinger og arbeidsmiljø. Ifølge rapporten som ble laget i forbindelse med forbundets organisasjonsarbeid, er uerfarne tillitsvalgte ved små bedrifter sårbare. De trenger ofte ekstra oppfølging og skoloring. Det er også gjerne på slike arbeidsplasser at samarbeidet med ledelsen fungerer dårlig og ressursene er knappe. Dersom det også er lav organisasjonsgrad i bedriften, kan behovet forsterkes.

Mange klubbedere ønsker seg opplæring så nær arbeidsplassen som mulig. Dette henger trolig sammen med praktiske utfordringer med å reise langt for å gå på kurs eller konferanse. Det er stor variasjon i hva medlemmer og tillitsvalgte i NNN trenger av støtte og opplæring. Tillitsvalgte som føler at de mangler kompetanse, tar oftere kontakt med forbundskontoret



Mange klubbedere ønsker seg opplæring så nær arbeidsplassen som mulig.

eller avdelingen for å få hjelp. Dersom klubbene i større grad hadde hatt kunnskap om grunnleggende spørsmål, ville medlemmene fått bedre oppfølging og hjelp lokalt.

De tillitsvalgte har fått spørsmål om hva de trenger å lære mer om, og de kunne velge inntil tre områder. Det kan også være interessant å se hvordan andre LO-tillitsvalgte opplever behovet for kompetanse. Det samme spørsmålet ble stilt til LOs tillitsvalgtpanel i 2019, og vi kan derfor sammenlikne med svarene derfra.

55%

55 prosent av NNN-tillitsvalgte ønsker mer kompetanse om lov- og avtaleverk.

Dersom du skulle prioritere tre områder du ønsker mer kompetanse på, hvilke tre ville du da velge? (svar fra NNN-tillitsvalgte og LOs tillitsvalgtpanel)



Prioriteringene fra NNN-tillitsvalgte følger det samme mønsteret som tillitsvalgte ellers i LO-familien. Ønsket om mer kunnskap om lov- og avtaleverk og forhandlinger er det viktigste.

Et umettelig behov

Å hjelpe medlemmer som får problemer er en kjerneoppgave for en fagforening, både på lokalt og sentralt nivå. Dette er et behov som aldri tar slutt. Spørsmålet er hvordan hjelpen skal gis på en best mulig måte. Rekrutteringsarbeid tar heller aldri slutt. Det er stadig nye arbeidstakere som er potensielle medlemmer. Alle deler av organisasjonen har ansvar for disse oppgavene. Men hvordan skal oppgavene og ressursene fordeles? Det har vært et viktig spørsmål for forbundet i forbindelse med organisasjonsgjennomgangen. NNN har, i tillegg til klubbene, avdelinger og fylkeskoordinatorer (se tekstboks nedenfor).

AVDELINGENE kan bestå av en eller flere klubber, og de er bindeleddet mellom medlemmene og forbundet. Antallet avdelinger har blitt kraftig redusert de siste årene. Målet har vært å gjøre den enkelte avdeling sterkere, blant annet for å øke aktiviteten. Det er nå om lag 40 avdelinger i NNN.

FYLKESKOORDINATORENE skal bistå avdelinger eller klubber som har behov for støtte, og arbeide med saker med felles interesse i det aktuelle fylket.



Ett konkret resultat av arbeidet med egen organisasjon er at forbundet er i gang med å ansatte organisasjonsmedarbeidere rundt i landet. De viktigste oppgavene for disse vil være medlemspleie og rekruttering. Håpet er at det skal bli større og mer enhetlig aktivitet i regionene. På landsmøtet vil det bli avgjort om ordningen med fylkeskoordinatorer dermed skal avvikles og om antallet avdelinger skal reduseres. I dagens vedtekter står det blant annet at den nedre grensen for å opprettholde en avdeling er at den har 50 yrkesaktive medlemmer.



Forbundet er i gang med å ansatte organisasjonsmedarbeidere rundt i landet.



JARLE WILHELMSEN | 1. nestleder i NNN

Synlige klubber og avdelinger

– Det viktigste vi lærte fra organisasjonsgjennomgangen er at vi må være mer tilstede for å bistå medlemmer og tillitsvalgte ute på arbeidsplassene. Dessuten trenger vi tydeligere stemmer rundt omkring i landet, sier Jarle Wilhelmsen.

Han har, siden forrige landsmøte, rykket opp fra 2. til 1. nestleder i forbundet. Fra landsmøtet og fram til april 2019 har han også hatt ansvaret for forbundets arbeid med egen organisasjon.

– Målet er at alle skal få samme hjelp, og like raskt, uansett hvor de bor i landet. Det å danne og opprette tariffavtaler er svært krevende, ofte må man på besøk til bedriftene flere ganger før man lykkes. Derfor mener vi det er riktig å ansette organisasjonsmedarbeidere, redusere antall avdelinger og avvikle fylkeskoordinatrollen.

– Dette er et kontroversielt tema. Ikke alle mener at store enheter er det beste. Men hvis forbundet skal bli tydeligere, så trenger vi at bryggeri snakker på vegne av fisk og omvendt. Det jeg mener, er at vi trenger avdelinger som lokalt og regionalt snakker på vegne av alle bransjene i forbundet, både næringspolitisk og faglig-politisk, som for eksempel på LO-møter.

Wilhelmsen er også smertelig klar over at forbundet har problemer med å få medlemmer i små bakerier og kjøttbedrifter, virksomheter som driver med sushi og ferskvarepakking og mikrobryggerier.

– Vi har snakket om dette i flere år, men har ikke klart å få konkrete resultater. Som trøst får vi si at vi i hvert fall har klart å sette søkelys på problemet. Vi har blitt mer bevisste på hva vi skal jobbe med. Han er også opptatt av å få utenlandsk arbeidskraft bedre integrert i forbundet.

– Synlige klubber og avdelinger, med tillitsvalgte som er stolte av å fortelle medlemmene hva de får til, er et svært godt virkemiddel for å nå bredere ut. Da får også de som allerede er medlemmer bedre informasjon, sier Jarle Wilhelmsen.



Målet er at alle skal få samme hjelp, og like raskt, uansett hvor du bor i landet.

Spørsmål til debatt



Hvordan kan fordelene ved å være fagorganisert bli mer synlige?

Hvorfor tror du så mange mener at det har blitt lettere å verve nye medlemmer i 2020 sammenliknet med 2015?

Hvilke saker skaper engasjement på din arbeidsplass?

Hvordan få fotfeste i bedrifter uten medlemmer og klubb? Hva tror du er en vellykket strategi?

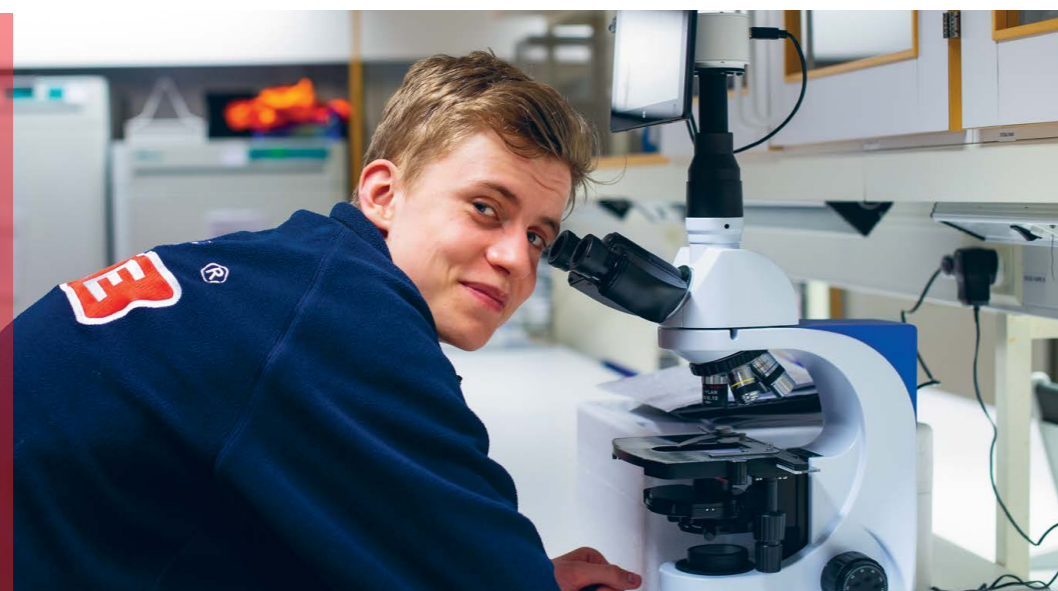
VISSTE DU AT?

› Organisasjonsgraden (altså andelen av arbeidstakere som er med i en fagforening) har sunket fra 53 prosent i 2004 til 49 prosent i 2018.

› 30 prosent av de som jobber i mat-industrien har innvandrerbakgrunn.

› Arbeidsgiverne i privat sektor melder seg i stadig større grad inn i en arbeidsgiverorganisasjon. Fra midten av 1980-tallet til i dag har arbeidsgiversidens organisasjonsgrad økt fra om lag 50 prosent til om lag 70 prosent.

Framtida til næringsmiddelindustrien

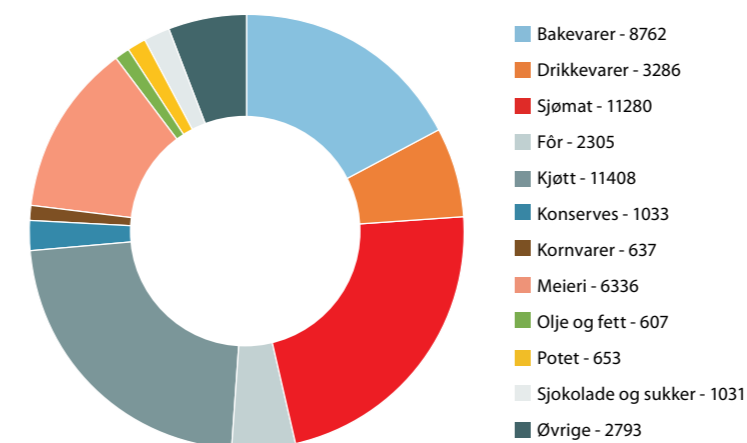


Framtidas arbeidsliv er det mye snakk om. Begreper som globalisering, digitalisering og klima florerer. Men hva betyr det konkret for ulike bransjer og sektorer? I 2017 var det om lag 53 000 sysselsatte og nær 3000 bedrifter i næringsmiddelindustrien, en industri som er i vekst. Det som er sikkert er at politiske rammebetingelser er avgjørende for utviklingen framover. At flere er blitt opptatt av selvforsyning av mat kan øke både omstillings- evnen og sysselsettingen i årene som kommer. Samtidig øker konkurransen fra utlandet.

Kjøtt og fisk er de to største bransjene i næringsmiddelindustrien, med henholdsvis 11 408 og 11 280 sysselsatte. Deretter kommer bakervarer (8762 sysselsatte) og meieri (6336 sysselsatte). Fiskeri- og havbruks- næringen er spådd en lysende framtid. For å henge med i konkurransen er alle deler av industrien avhengig av stadig produktutvikling og at det innføres ny teknologi.

Antall sysselsatte i næringsmiddelindustrien fordelt på bransjer, 2016

Kilde: NIBIO 2018



I årene mellom 1999 og 2013 var det en nedgang i antallet sysselsatte i næringsmiddelindustrien.



Bransjer i vekst og fall

I årene mellom 1999 og 2013 var det en nedgang i antallet sysselsatte i næringsmiddelindustrien totalt. Dette har tatt seg opp igjen i deler av næringen. Utviklingen er ganske forskjellig mellom bransjene. I tabellen nedenfor vises endringer i sysselsetting for de fem største gruppene i perioden fra 2003 til 2016 (de siste tallene som er tilgjengelige er fra 2016).

Utviklingen i antall sysselsatte i fem bransjer fra 2003 til 2016

Kilde: NIBIO

	Antall sysselsatte 2003	Antall sysselsatte 2016	Endring i prosent
Kjøtt	12 897	11 408	-12 prosent
Fisk	10 833	11 280	+4 prosent
Bakervarer	8 068	8 762	+9 prosent
Meieri	5 947	6 336	+6 prosent
Drikkevarer	5 420	3 286	-39 prosent

I kjøtt og drikkevareindustrien har det vært en nedgang i sysselsetting på henholdsvis 12 og 39 prosentpoeng. Fisk, bakervarer og meieri har hatt en økning i sysselsettingen i årene mellom 2003 og 2016.



Matindustrien er en av de største kundene til norsk jordbruk og en av de viktigste leverandørene til dagligvaremarkedet.

NÅR POLITIKKEN AVGJØR

Det er mange politikkområder som betyr mye for NNNs medlemmer. Sentralt er landbrukspolitikken, fiskeripolitikken, tilskuddsordninger og avgiftspolitikken. Matindustrien er en av de største kundene til norsk jordbruk og en av de viktigste leverandørene til dagligvaremarkedet. Hva slags innflytelse butikkjedene har, er dermed av stor betydning. Politiske beslutninger er med på å bestemme rammebetingelsene for tusenvis av arbeidsplasser.

For å nå fram med synspunktene, samarbeider NNN både med andre LO-forbund og arbeidsgiverorganisasjonene. Bøndene er dessuten en viktig alliansepartner for mange av NNNs medlemmer. Det samarbeides blant annet om å sikre importvernet i landbrukspolitikken og å hindre handelslekkasje.

Sjømatnæringen er i vekst, men det blir ikke automatisk flere arbeidsplasser i Norge av den grunn. Mye av eksporten går til foredlingsindustrien i andre land. Villfangst gir mye arbeid i sesongene, men det er problematisk å få til produksjon gjennom hele året. Riksrevisjonen har undersøkt hvordan kvotesystemet fungerte i perioden fra 2004 til 2018. Rapporten viser økt lønnsomhet i fiskeflåten, samtidig som utviklingen har ført til færre fiskeindustribedrifter på land. En stadig mindre andel av fisken bearbeides i Norge og i 2018 gikk 72 prosent ubearbeidet til eksport. Lav lønnsomhet i fiskeindustrien er en viktig årsak til dette.

Mange arbeidsplasser blir berørt av avgiftspolitikken. Avgifter på sjokolade, brus og alkohol er som regel begrunnet i hensyn til folks helse. Avgift på drikkevareemballasje ble innført for å øke gjenbruk av flasker. I 2018 ble avgiften på sjokolade- og sukkervarer økt med hele 80 prosent og avgiften på alkoholfrie drikkevarer med 40 prosent. Året etter ble sjokoladeavgiften redusert igjen. Denne politikken skaper usikkerhet for industrien. Ikke minst kan den påvirke viljen til å investere i nye anlegg. Norske avgifter fører også til økt grensehandel.

Store kjeder med mye makt

NNN har i en årrekke jobbet for en lov som regulerer forholdet og forhandlingene mellom dagligvarekjedene og leverandørene. Lov om god handelsskikk er vedtatt, men er i skrivende stund ikke iverksatt. Opplysningsplikt, forutsigbarhet og tilsyn er viktige stikkord. Bakgrunnen for kravet om en lov om god handelsskikk er at de store kjedene i dagligvarehandelen nærmest har full kontroll over vareutvalg og utvikling i matindustrien. Dette gjør det for eksempel vanskelig for små produsenter å komme ut til kundene. Det er i praksis Norgesgruppen, Coop og Rema 1000 som bestemmer hva vi som forbrukere får anledning til å kjøpe. Mat- og drikkeindustrien kan derfor oppleve at varer ikke tas inn i butikkene, eller at de gis dårligere plassering, at prisene presses og at kjedene også har kontroll med distribusjonen.

MARKEDSANDELER I DAGLIGVAREBRANSJEN 2019

- Norgesgruppen: 43,7 prosent
- Coop: 29,5 prosent
- Rema 1000: 23,2 prosent
- Bunnpris: 3,6 prosent

Kilde: Nielsen Norge

REKRUTTERING OG KRAV TIL KOMPETANSE

Flere tusen mennesker med fagbrev skal erstattes de kommende årene. Det er liten tvil om at næringsmiddelindustrien har et rekrutteringsproblem. Samtidig endrer sammensetningen av arbeidskraft seg. Det er stadig flere ansatte som får høyere utdanning (se boksen nedenfor). Bruk av ny teknologi øker behovet for faglært arbeidskraft, pluss at mange av de som allerede er i arbeid trenger etter- og videreutdanning.

UTDANNINGSNIVÅ I MATINDUSTRIEN 2017

- 21 prosent av de sysselsatte i matindustrien hadde universitets- og høgskoleutdanning
- 50 prosent hadde videregående skole
- 28 prosent grunnskole

Kilde: NIBIO (Norsk Institutt for bioøkonomi).



NNN har i en årrekke jobbet for en lov som regulerer forholdet og forhandlingene mellom dagligvarekjedene og leverandørene



Bevisstheten om miljø og klima er økende, også i fagbevegelsen.

Foreløpig kreves det ikke fagbrev for mange av jobbene i industrien. Økt automatisering og robotisering kan endre dette. Hvor raskt utviklingen vil gå, er det vanskelig å si noe sikkert om. Det som er sikkert, er at det blir større behov for fagarbeidere som har mer teknisk og digital kompetanse. Norske arbeidstakere har tradisjon for å arbeide selvstendig og tilegne seg nye arbeidsmåter. I Hovedavtalen mellom LO og NHO er det en tilleggsavtale om teknologisk utvikling. Her anbefales det at partene lokalt så tidlig som mulig drøfter nødvendig opplæring i forbindelse med at det innføres ny teknologi.

I 2019 ble NNN med i et toårig kompetanseprosjekt kalt «Matindustrien 4.0». Målsettingen er å etablere arbeidsmetoder og tilegne seg kunnskap om å ta i bruk digitalisering og automatisering i bedriftene. Meningen er at erfaringene fra de bedriftene som har deltatt i prosjektet skal komme hele matindustrien til gode.



ANDEL UTENLANDSK ARBEIDSKRAFT I NOEN UTVALGTE BRANSJER 2017

- Sjømat: 49 prosent
- Bakerverer: 32 prosent
- Kjøtt: 31 prosent
- Fukt og grønt: 31 prosent
- Matindustri: 29 prosent
- Drikkevarer: 17 prosent
- Meierivarer: 13 prosent

Kilde: NIBIO (Norsk Institutt for bioøkonomi).

KLIMA OG MILJØ

Mat og miljø henger sammen. For eksempel hva vi skal spise mer og mindre av for å bidra til et bedre klima. Det er også mer oppmerksomhet rundt kortreist mat. Det handler ikke bare om transport, men om trygghet og selvforsyning. Både hjemme og på jobben kan det gjøres store og små tiltak for å bedre miljøet. Bevisstheten om miljø og klima er økende, også i fagbevegelsen.

I «Klimakur 2030» har Miljødirektoratet utredet hva som skal til for å redusere *ikke-kvotepliktige* utslipp i Norge med minst 50 prosent innen 2030.

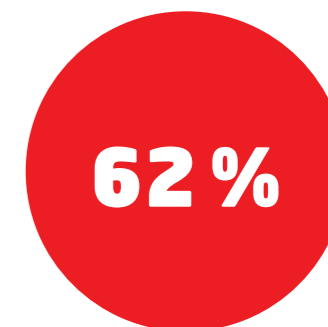
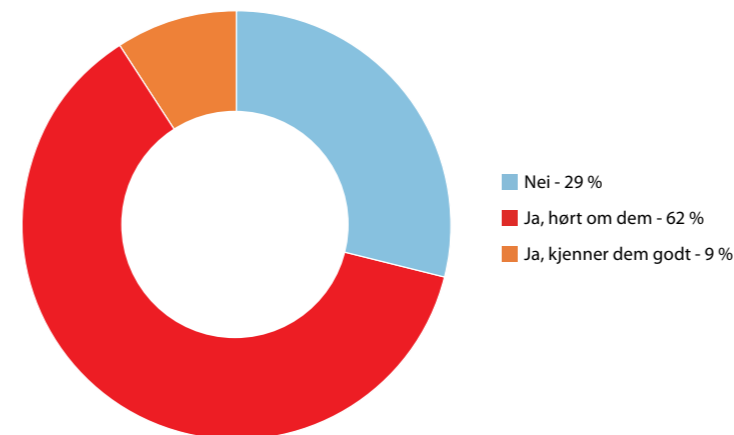
Kvoteplikten omfatter i hovedsak oljeindustrien, landbasert industri og energiproduksjon. Tiltak i den *ikke-kvotepliktige* sektoren omfatter vei-transport, sjøfart, fiske og havbruk, jordbruk, oppvarming, avfall, maskiner, deler av industrien og karbonfangst og lagring. Mye dreier seg om drivstoff, for eksempel innenfor fiske. I jordbruket er det oppmerksomhet om tarmgass fra husdyr. Om lag halvparten av utslippene fra jordbruket stammer fra dyrenes fordøyelse.

I oppdrettsnæringen har det vært problemer med at fisken får sykdommer, lus eller har rømt fra merdene. Samtidig ligger det et stort potensial i å utnytte mer av fisken – altså restråstoff som kan brukes til andre produkter – kanskje mat som ennå ikke er «oppfunnet». Det gjelder også i industrien som viderefører villfanget fisk.

Ifølge «Klimakur 2030» er overgang fra rødt kjøtt til plantebasert kost og fisk og redusert matsvinn to viktige tiltak. Men, vær, temperaturer og tilgang på dyrkbar jord gjør at det ikke bare er enkelt for norske bønder å legge om fra husdyrhold til korn, frukt og grønt.

Hvor stor bevissthet har NNNs medlemmer om klimapolitikken, og har det blitt iverksatt miljøtiltak ute på bedriftene? FNs bærekraftsmål er en felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimændringene innen 2030. Målene skal være retningsgivende for utvikling av nasjonal politikk i alle FNs medlemsstater og handler blant annet om utslipp, likestilling, utdanning og anstendig arbeid. Medlemmene fikk spørsmål om de kjente til disse målene.

Har du hørt om FNs bærekraftsmål, før nå?



62 prosent har hørt om FNs bærekraftsmål.

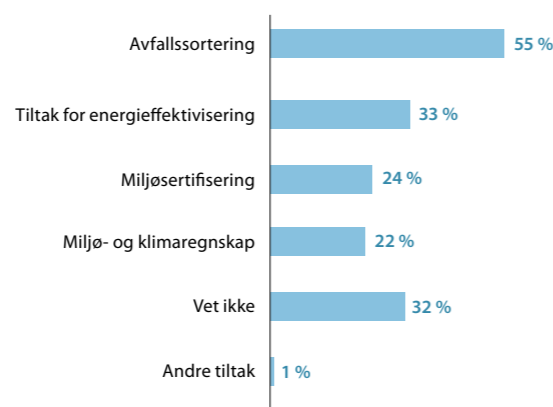
32 %

32 prosent vet ikke om det er blitt gjort noen klima-strategiske tiltak på arbeidsplassen.

Flertallet av NNNs medlemmer (62 prosent) har hørt om denne planen, men bare 9 prosent sier å kjenne bærekraftmålene godt. Det var litt flere i fiskeindustrien som svarte at de hadde god kjennskap til disse målene sammenliknet med ansatte i de andre bransjene.

Å leve mer miljøvennlig innebærer også tiltak på arbeidsplassene. Medlemmene ble spurt om hva som er gjort i deres virksomhet, hvor de fikk velge mellom en rekke alternativer.

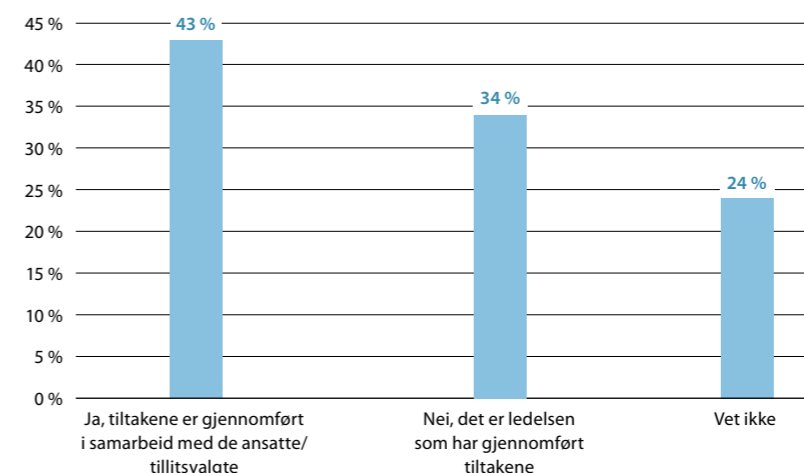
LOs klimastrategiske plan oppfordrer alle tillitsvalgte til å jobbe for miljø- og klimaspørsmål på flere måter. Er det på din arbeidsplass blitt gjennomført noen av de følgende tiltakene i løpet av de siste to årene?
(Flere svar mulig)



Avfallssortering er det mest brukte tiltaket, fulgt av energieffektivisering. Deretter kommer miljøsertifisering og miljø- og klimaregnskap. Bak tallene skjuler det seg også noen interessante forskjeller mellom bransjene. Ifølge svarene fra medlemmene er bedriftene innenfor meieri og bryggeri mest aktive med å innføre tiltak, mens det er færrest som har innført tiltak blant fiskeindustribedriftene.

Det viser seg at mange – 32 prosent – ikke vet om det blir gjort noen av de tiltakene som er listet opp i spørsmålet. En mulighet er at det er de tillitsvalgte som er informert og involvert i denne type saker. Det ble også stilt spørsmål om ledelse og ansatte hadde samarbeidet om å gjennomføre tiltakene. Igjen var det mange som svarte «vet ikke» (43 prosent). Vi undersøkte derfor om de tillitsvalgte visste mer om dette.

Kjenner du til om det har vært samarbeid mellom ledelse og ansatte og/eller tillitsvalgte om noen av miljøtiltakene de siste to årene?
(N=772)



Under halvparten av de tillitsvalgte svarer at tiltakene er gjennomført i samarbeid med de ansatte og/eller tillitsvalgte. Det er også nesten én av fire tillitsvalgt som svarer at de ikke vet.

INTERNASJONAL KONKURRANSE OG UTENLANDSK ARBEIDSKRAFT

Norge har vært omfattet av EØS-avtalen siden 1994. Både fisk og landbruk er unntatt fra EØS-avtalen. Det vil si unntak fra «fri flyt» av varer i det indre markedet, samt EUs bestemmelser om konkurranse og statsstøtteregele. Denne politikken krever stor grad av balansekunst fordi: på den ene siden er det behov for importvern på landbruksprodukter. På den andre siden er Norge avhengig av å få eksportert sjømat.

Importen av bearbejdede matvarer har økt betraktelig de siste årene. Noen jordbruksvarer inngår dessuten som råvare i matindustrien. Disse varene – omtalt som industrielt bearbejdede jordbruksvarer – er omfattet av EØS-avtalen. Men, når norsk matindustri velger å bruke norske råvarer kan bedriftene søke om kompensasjon for å sikre mest mulig like konkurransevilkår med produsenter i utlandet.

Innad i fagbevegelsen har det i flere tiår vært strid om Norges tilknytning til EU. Noen tar også til orde for å forlate EØS-avtalen. NNNs offisielle politikk, som er vedtatt på flere landsmøter, er at Norge er best tjent med å stå utenfor EU, men at vi videreutvikler vårt forhold til EU gjennom EØS-avtalen eller andre handelsavtaler.



Importen av bearbejdede matvarer har økt betraktelig de siste årene. Noen jordbruksvarer inngår dessuten som råvare i matindustrien.



Vekst i norsk økonomi har blant annet ført til et stort behov for arbeidskraft. Gjennom EØS-avtalen er Norge del av det indre markedet med fri bevegelse av arbeidstakere. Etter at EU ble utvidet med 10 land fra Sentral- og Øst-Europa i 2004 og 2007, har vi fått en rekordstor arbeidsinnvandring til landet. I 2017 var nesten halvparten av de sysselsatte innenfor sjømat av utenlandsk opprinnelse. Arbeidsinnvandringen har skapt problemer med lavlønnskonkurranse og til tider uverdige vilkår for utenlandske arbeidstakere. Dette er en viktig årsak til at mange ønsker å si opp EØS-avtalen. Ikke bare fordi det kommer mange inn i landet, men også fordi det reises spørsmål ved om deler av det norske lovverket kan være i strid med EUs bestemmelser for «fri flyt».

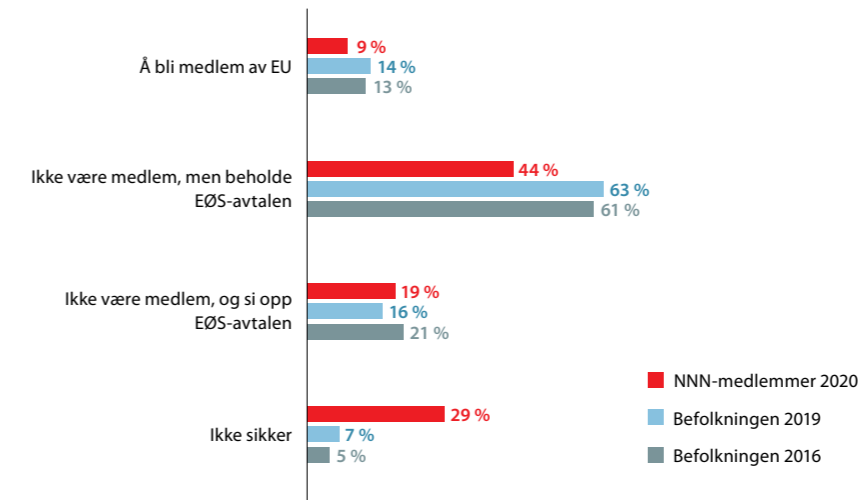
Korona-krisen i 2020 tydeliggjorde behovet for selvforsyning. Det omfattet både hva vi faktisk produserer av mat her i landet, men også behovet for arbeidskraft. Tilgangen på utenlandske sesongarbeidere forsvant nærmest over natta, og skapte krisetilstander i deler av landbruket.

Tilknytningen til EU vil trolig fortsatt være et diskusjonstema, og det blir med jevne mellomrom gjennomført befolkningsundersøkelser om holdninger til EU og EØS. Hvordan er stemningen blant NNNs medlemmer? Vi ba dem ta stilling til et spørsmål som var stilt til befolkningen i 2016 og 2019, for sammenlikningens skyld. 44 prosent av NNNs medlemmer vil beholde EØS-avtalen. Det mest slående med resultatene er kanskje i hvor stor grad NNN-medlemmene svarer «ikke sikker» på spørsmål om EU og EØS. Hele 29 prosent er usikre. Oppslutningen om EØS-avtalen er lavere blant NNN-medlemmene enn i befolkningen for øvrig. Det er likevel det alternativet som flest har valgt. 19 prosent av medlemmene mener at EØS-avtalen skal sies opp.

Det er ikke spesielt store forskjeller mellom medlemmer i de ulike bransjene. Medlemmer i fiskeindustribedriftene er noe mer positive til medlemskap i EU enn arbeidstakere i de andre bransjene – 13 prosent svarer at man foretrekker å bli med i EU. Disse er tilsvarende mindre interessert i å si opp EØS-avtalen.

Hva mener du Norge er best tjent med?

Kilde befolkningsundersøkelsene: Respons Analyse



Oppslutningen om EØS-avtalen er lavere blant NNN-medlemmene enn i befolkningen for øvrig.

Korona-krisen i 2020 tydeliggjorde behovet for selvforsyning.



BJØRN TORE KYLLØ | 2. nestleder i NNN

Flere i heltidsstillinger

– En svinekotelett koster det samme i 2020 som i 1989, påpeker Bjørn Tore Kyllø. Det sier han for å illustrere et poeng: at de som produserer maten har blitt den tapende part.

– Markedsliberalisme innenfor landbruket gagnar oss ikke. Du kan ikke sammenlikne handel med storfe og spiker. Et eksempel: da markedsreguleringen forsvant på kylling, og det ble frislipp på produksjonen, førte det til ubalanse i markedet. Resultatet ble bønder som investerte i bygging av kyllinghus som ikke lønte seg, med påfølgende overproduksjon, dumping av pris i markedet og deretter konkurser. Dette skaper også en utrygg tilværelse for våre medlemmer i mat- og drikkeindustrien, sier han og understreker at både arbeidsgiverne og bondeorganisasjonene er viktige alliansepartnere i det politiske arbeidet.

Siden forrige landsmøte i 2017 har Kyllø rykket opp til 2. nestleder i forbundet. Han forteller at NNN igjen nå har over 3000 yrkesaktive medlemmer i fiskeindustrien.

– Det betyr ikke at vi har løst utfordringene med medlemsrekruttering i bransjen. Langt derifra. Dette er en voksende næring hvor vi fremdeles har lav organisasjonsgrad. I tillegg er vi opptatt av å få mer videreforedling av fisk i Norge. Både for miljøet og sysselsettingen er det svært uheldig å sende frossen fisk til Kina for så å få den bearbeidet tilbake. Det handler både om fiskekvoter og mottakspått, sier han.

Og det handler om kostnader:

– Transport er billig. Å legge til rette for nye og mer miljøvennlige arbeidsplasser i Norge er dyrt. Det er ikke sikkert forbrukerne vil betale for det heller.

Større produksjon innenlands krever også flere faste stillinger og faglært arbeidskraft.

– Det er et skrikende behov for fagfolk, bekrefter han.

– Men jeg må si at jeg er litt lei av å høre festtaler om hvor viktig det er å få norsk ungdom til å velge seg en jobb i matindustrien, og så ender det likevel opp med import av arbeidskraft.

Han tror at en forklaring på problemene er at det kan være vanskelig å få heltidsarbeid, for eksempel i fiskeindustrien.

– Vi har nok vært for lite flinke til å skryte av industridelen av matfaget. Stort sett er det trygt og godt å velge en framtid innenfor mat- og drikkeindustrien, sier Kyllø.

Klima og miljø har aldri vært eget tema på landsmøter i NNN.

– Det har vært lite klimadiskusjoner i forbundet tidligere, men vi merker en økende interesse fra lokalorganisasjonene, sier Bjørn Tore Kyllø.



Det er et skrikende behov for fagfolk

Spørsmål til debatt



Hva tror du er de viktigste forutsetningene for at din arbeidsplass er trygg?

Hva skal til for å heve statusen til yrkene innenfor næringsmiddelindustrien?

Hva tror du er den viktigste miljøutfordringen i din bransje?

Hvordan kan det jobbes konkret med miljøtiltak på din arbeidsplass?

VISSTE DU AT?

› Omlag 70 prosent av produktene som selges i norske dagligvarebutikker er i full internasjonal konkurranse.

› 36 prosent av bedriftene i mat-, drikke- og bio-næringen har en konkret strategi for å bidra til FNs bærekraftsmål, ifølge NHO Mat og Drikke.

› Ifølge tall fra Norges sjømatråd og norsk eksportindustri skaper norske råstoffer cirka 21.000 arbeidsplasser i EU-landene (tall fra 2017).

Arbeidstakernes rettigheter og krav



Arbeidstakernes vilkår er avhengig av både fagbevegelsens styrke og politiske beslutninger. Tariffavtaler og lønn forhandles fram mellom partene i arbeidslivet. Samtidig spiller politiske vedtak en viktig rolle for hverdagen til de ansatte.

I Norge er det tett kobling mellom arbeidsliv og velferdsordninger. Den såkalte «arbeidslinja» skal sørge for at det lønner seg å jobbe, men at du samtidig skal være sikret dersom du mister jobben eller blir syk. Det er bred enighet om de viktigste målene for det norske arbeidslivet: høy sysselsetting, økonomisk og sosial trygghet og at alle skal bidra til omstilling og seriositet.

FNs internasjonale arbeidsorganisasjon (ILO) mener det er fire trender som vil påvirke arbeidsmarkedene i årene framover: klima, globalisering, demografi (inkludert migrasjon) og teknologi.

DEN NORSKE ARBEIDSLIVSMODELLEN

En enkel forklaring på den norske arbeidslivsmodellen er en krakk med tre bein. Det ene beinet er fagorganisering, det andre er organiserte arbeidsgivere og det tredje beinet er myndighetene og deres samarbeid med organisasjonene i arbeidslivet. Hvert av disse beina har sin rolle og funksjon i det norske samfunnet.

Partene i arbeidslivet skal gjennom sine tariffavtaler ta seg av lønnsvekst og produktivitet, mens myndighetene sørger for at sikkerhetsnettet er på plass. Dette nettet består blant annet av trygder, helsevesen og utdanning. Dersom ett av beina på krakken fjernes, er forutsetningen for modellen borte. Tillit er nødvendig for å få dette systemet til å fungere. Det omfatter tillit til politikerne, institusjonene og partene i arbeidslivet. At færre er i arbeid og at forskjellene øker kan være en trussel mot modellen.

KJENNETEGN VED DEN NORDISKE MODELLEN

- Små inntektsforskjeller
- Stor tillit til politiske institusjoner, som Storting og regjering
- Høy sysselsetting
- Høy organisasjonsgrad på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden og et godt utbygd avtalesystem
- Et system for å håndtere lønnsforhandlinger og arbeidskonflikter
- Høyt skattenivå
- En utbygd velferdsstat med ordninger som omfatter alle
- Høy produktivitet og stor omstillingsevne i næringslivet

LØNN OG TARIFF

I tariffpolitikken er NNN spesielt opptatt av å sikre de lavest lønte. Alle tariffavtalene har en bestemmelse om årlig regulering av minstelønns-satsene som sikrer medlemmer med tariffavtale en minstelønn på minimum 85 prosent av gjennomsnittlig timelønn i næringsmiddelindustrien. Forbundet er part i 15 avtaler innenfor følgende områder: kjøttindustrien, meieriindustrien, fiskeindustribedrifter, bryggerier og mineralvann, margarinfabrikene, vin- og brennevinsbransjen, egg- og fjærfekjøttindustrien, sjokolade-, sukkervare og snacks, møller og fôrblenderier, melkebehandlerindustri, Idun og baker- og konditorfagene. Noen områder har mer enn én tariffavtale fordi bedriftene er medlemmer i ulike arbeidsgiverorganisasjoner.



Tillit er nødvendig for å få dette systemet til å fungere.



Målet er å hindre sosial dumping av arbeidstakerne og konkurransevridning for bedriftene.

FRONTFAGSMODELLEN

Du har sikkert hørt om frontfagsmodellen. Hva innebærer den egentlig? Kort fortalt er det slik at eksportrettede næringer, som store deler av industrien, skal forhandle først og fastsette en lønnsvekst som gjør at bedriftene opprettholder sin konkurransevne. Resultatet fra forhandlingene i de eksportrettede næringene danner så grunnlaget for lønnsveksten også i øvrige bransjer. Logikken er at hvis lønnsveksten i andre deler av arbeidslivet blir for høy, taper industrien kampen om arbeidskraften, og må skru opp lønnsnivået. På sikt fører dette til at alle bransjer taper arbeidsplasser.

Allmenngjøring av tariffavtalen i fiskeindustrien

I forbindelse med den store arbeidsinnvandringen til Norge de siste årene, er en rekke norske tariffavtaler blitt allmenngjort. Målet er å hindre sosial dumping av arbeidstakerne og konkurransevridning for bedriftene.

En av forbundets tariffavtaler, for fiskeindustribedrifter, er allmenngjort. Det vil si at den er gjort gjeldende for alle som jobber i bransjen, og det er dermed i praksis innført en minstelønnsordning. Siden 1. februar 2015 har altså fiskeindustrien vært omfattet av et allmenngjøringsvedtak. Da det ble krevd allmenngjøring i fiskeindustrien, var begrunnelsen en økende negativ forskjellsbehandling av utenlandske arbeidstakere.

Det var mye arbeid med å skaffe dokumentasjon på denne forskjellsbehandlingen før saken ble behandlet. Et viktig krav fra NNN er nå at allmenngjøringsordningen forenkles, og at kravet til dokumentasjon fjernes ved videreføring av allmenngjorte avtaler.



ØKTE LØNSFORSKJELLER

De siste 20 årene har de lavest lønte i privat sektor sakkert akterut, mens de på toppen drar fra. Den øverste tidelen i lønnsfordelingen økte årslønna med 39 prosent i tiåret mellom 2008 og 2018. Den laveste tidelen økte derimot kun med 25 prosent. De som ligger lavest er sjelden fagorganiserte og ikke omfattet av tariffavtale.

Kilde: «Lønn, kjøpekraft, fordeling og velferd 2000–2018», Fafo og Universitetet i Oslo.

ARBEIDSLIVSPOLITIKKEN

Arbeidslivet reguleres i en kombinasjon av lov og avtale. For eksempel bestemmes arbeidstidas lengde og fordeling både av arbeidsmiljøloven og tariffavtalene. Mens partene har ansvaret for tariffavtalene, har politikerne blant annet ansvar for arbeidsmiljøloven. Fagbevegelsen jobber også overfor politikerne på andre viktige områder, som lønn under sykdom, rettigheter ved permitteringer, pensjon og konkurranseutsetting av offentlige tjenester. Skattefradrag for fagforeningskontingent hører også inn under merkelappen «politisk spørsmål».

Faste ansettelser er hovedregelen i Norge. Andelen som er midlertidig ansatt, er nå under 8 prosent. Ansettelsesformer og endringer i arbeidsmiljøloven har skapt protester og støy fra fagbevegelsens side de siste årene. For eksempel da reglene for midlertidige ansettelser ble endret i 2015. Resultatet ble at det er fritt å ansette midlertidig i inntil 12 måneder. Det er knyttet en rekke vilkår til denne bestemmelsen, og det viser seg at denne muligheten ikke har blitt så flittig brukt.

Bekymringen fra fagbevegelsen har også vært rettet mot innleie av arbeidskraft fra bemanningsbyråer. Og da spesielt innleie av utenlandske arbeidstakere. For hele det norske arbeidsmarkedet utgjør innleie i underkant av 2 prosent av de sysselsatte. Men omfanget av innleie varierer mellom bransjene. En undersøkelse fra NIBIO viser at sju prosent av arbeidstakerne i matindustrien er leid inn. Det er sterkest vekst i innleie i kjøtt og fisk. Lav rekruttering her hjemme og stort behov for arbeidskraft i sesongene er to viktige forklaringer på denne utviklingen. Dersom bedriften vil bruke innleid arbeidskraft, skal dette drøftes med de tillitsvalgte. I tillegg skal de innleide ha de samme betingelsene som om vedkommende hadde vært fast ansatt i bedriften, ifølge arbeidsmiljøloven. Dette siste kravet byr ofte på utfordringer.

Fagbevegelsen har i flere år etterlyst en ny etter- og videreutdanningsreform. Automatisering og digitalisering har aktualisert kravet. Arbeidstakerne vil ha behov for faglig påfyll, trolig mange ganger i løpet av en yrkeskarriere. Det er også andre forhold som påvirker behovet for etter- og videreutdanning: det blir flere eldre, og dermed færre sysselsatte, samtidig som arbeidsinnvandringen fra landene i Øst-Europa ser ut til å stagnere. Enkelt sagt, så må de som er i arbeid både klare å omstille seg og å jobbe lenge. Regjeringen har satt i gang en kompetansereform som kalles «Lære hele livet». Målet er at ingen arbeidstakere skal «gå ut på dato», og at flere skal kunne stå i jobb lenger. Det er imidlertid fortsatt spørsmål som gjenstår når det gjelder finansiering for at arbeidstakerne fullt ut kan ha nytte av denne reformen.

under
8%

Faste ansettelser er hovedregelen i Norge. Andelen som er midlertidig ansatt, er nå under 8 prosent.

Hva med partipolitikken?

I en uttalelse fra forrige landsmøte ble NNN-medlemmene oppfordret til å stemme på ett av de rødgrønne partiene ved Stortingsvalget i 2017. Styrking av tillitsvalgtes rettigheter og en offensiv politikk mot uverdige arbeidsvilkår var blant kravene. Det ble også vedtatt å gi bevilgninger til Arbeiderpartiet, SV, Senterpartiet og Rødt.

Det er ikke alle medlemmer som er enig i at fagbevegelsen skal ha tette bånd til enkelte politiske partier. For LO og mange forbund i LO er det imidlertid lang tradisjon for å samarbeide med Arbeiderpartiet. I forbindelse med de siste valgene har LO stilt en rekke spørsmål til alle de politiske partiene for å synliggjøre hvilke partier som ivaretar fagbevegelsens interesser på en best mulig måte.



Summen for fagforeningskontingent har ikke blitt justert siden 2013.

FRADRAK FOR FAGFORENINGSKONTINGENT

Dersom du har betalt fagforeningskontingent kan du trekke fra inntil 3850 kroner i skattepliktig inntekt. Denne summen har ikke blitt justert siden 2013. LO påpeker at dette gjør det dyrere å være fagorganisert og at det svekker det organiserte arbeidslivet. Bedriftene får fradrag for utgifter til kontingent til arbeidsgiverforening med et beløp tilsvarende inntil 2 promille av samlede lønnsutbetalinger.



ANNE BERIT AKER HANSEN | Leder i NNN

Lønn er partenes ansvar



INTERVJU

– Jeg anbefaler alltid at de ansatte skal notere flittig under julebordstalen. Det kan komme godt med når de lokale lønnsforhandlingene starter, sier Anne Berit Aker Hansen. Hun har siden forrige landsmøte overtatt som forbundsleder.

Anne Berit Aker Hansen utfordrer de tillitsvalgte til å skaffe seg et overordnet bilde av situasjonen i bedriften. Det trengs både når man skal diskutere bruk av innleid arbeidskraft, kompetanseutvikling og i forbindelse med lokale lønnsforhandlinger.

– Lokale lønnsforhandlinger er helt sentralt for tillitsvalgtes virksomhet på arbeidsplassene. Det skal gjennomføres etter fire kriterier: konkurranseevne, framtidssutsikter, økonomi og produktivitet.

– Jeg skjønner at det kan være vanskelig, spesielt når det kommer opp diskusjoner om hvilke grupper som skal prioriteres. Mye avhenger av hva slags forhandlingsmakt man har og hvordan arbeidsstokken er sammensatt. Men, det er ikke meningen at arbeidstakerne skal ligge på minstelønnsnivået. Systemet vårt er avhengig av at det forhandles lokalt.

I forbindelse med at flere tariffavtaler har blitt allmenngjort, dukker det av og til opp forslag om at Norge bør innføre minstelønn. Det synes ikke Anne Berit Aker Hansen er en god idé:

– Jeg mener det er viktig at lønn er partenes ansvar. Dessuten frykter jeg at lønnsnivået – og spesielt for de lavest lønte

– blir dårligere med en lovfestet minstelønn. Dette er erfaringen fra andre land som har overlatt fastsettelsen av minstelønn til myndighetene, sier hun.

Forbundslederen er bekymret for at det blir færre fast ansatte og flere innleide arbeidstakere.

– Vi må for all del unngå å få et løsarbeidersamfunn. På mange av våre arbeidsplasser er det enkelt å ende opp med å leie inn folk, enten fordi det er sesongarbeid eller at man mangler arbeidskraft. Norske bedrifter er avhengig av medarbeidere med god kompetanse for å konkurrere internasjonalt. Det klarer vi ikke dersom strategien er å hente inn billig, midlertidig arbeidskraft. Det trengs faglærte arbeidstakere i faste jobber, påpeker hun.

– Mange tillitsvalgte opplever det som problematisk å stå imot presset. De fleste viser selvsagt stor forståelse for hva slags situasjon bedriften står opppe i. Å leie inn kan også bidra til å beskytte de faste stillingene som finnes. Men dersom innleieregelverket skal ha betydning, så må det følges ute på arbeidsplassene. Samtidig får ikke tillitsvalgte til så mye dersom de opplever å bli oversett og ignorert av arbeidsgiver i stedet for å bli involvert og delta i drøftelser om driften.

Spørsmål til debatt



På hvilke områder mener du det er behov for nye eller bedre rettigheter og vilkår for arbeidstakerne?

Hva mener du er de viktigste tiltakene for å unngå at utenlandske arbeidstakere blir utnyttet? Hva må politikerne stille opp med, og hva kan gjøres på den enkelte arbeidsplass?

Hva mener du skal til for å unngå ytterligere lønnsforskjeller?

VISSTE DU AT?

> 90 prosent av norske arbeidstakere sier at de er ganske eller svært fornøyd med jobben.

> De største helseutfordringene blant norske arbeidstakere er muskel- og skjelettlidelser og lettere psykiske lidelser som angst og depresjon.

> Ved sist kommunevalg (2019) stemte 33 prosent av LO-medlemmene Arbeiderpartiet, 18 prosent stemte Senterpartiet, 10 prosent stemte SV og 9 prosent stemte Rødt.



**Din
stemme
teller**

Kilder:

Bratsberg, B., Dølvik, J. E., Nergaard, K. & Raaum, O. (2015). *Arbeidsinnvandring, rekruttering og fleksibilitet*. Kapittel 3 i H. Dale-Olsen (red.), *Norsk arbeidsliv i turbulente tider*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Jordfald, B. & R. Nymoer (2019). *Lønn, kjøpekraft, fordeling og velferd 2000-2018*. Hefte produsert tilt Fellesforbundet i 2019.

Nergaard, K. (2020). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledækning og arbeidskonflikter 2017/2018*. Fafo-notat 2020:02

Norsk institutt for bioøkonomi (NIBIO) (2018). *Mat og Industri 2018. Status og utvikling i norsk matindustri*.

Riksrevisjonen (2020). *Undersøkelse av kvotesystemet i kyst- og havfisket. Dokument 3:6 (2019-2020)*

Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) (2015). *Faktabok om arbeidsmiljø og helse*.

Ødegård, A.M. & R. K. Andersen (2019). *Tillitsvalgtåret 2019 (Fafo-notat 2019:27)*.

Ødegård, A.M., J. R. Steen & E. Svarstad (2019). *NNNs organisasjon – sett fra lokalledene (Fafo-rapport 2019:12)*.



Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund

Postboks 8719 Youngstorget

0028 Oslo

Telefon: 23 10 29 60

E-post: firmapost@nnn.no

nnn.no

