



FORSLAG TIL 40. ORDINÆRE LANDSMØTE 2023

HANDLINGSPROGRAMMET

ARBEIDSLIV

DEBATTHEFTE



HEFTE

• MEDBESTEMMELSE GIR FRIHET •

Innledning.....	2
Formålsparagrafen	2
En medlemsorganisasjon	2
Et mål – innsats i flere retninger.....	2
Kollektive avtale og faglig-politisk arbeid.....	2
Ivareta medlemmene gjennom tillitsvalgte	2
Frihet gjennom likeverd og rettferdighet	2
Felleskap, fordeling og demokrati.....	2
Tariffpolitisk arbeid.....	3
Vårt formål	3
Et løft for større likhet	3
Kommende oppgjør	3
Det må jobbes aktivt.....	3
Arbeidstid	4
Normal eller fleksibel hverdag?	4
Arbeidstid – også et spørsmål om helse	4
Forsvar fritiden	4
Kontroll og oppfølging	4
Arbeidsmiljø.....	4
Helsa er viktigst!	4
Inkludering.....	5
Vernetjenesten	5
Styrking av arbeidsmiljøloven	5
Rettferdig pensjon for arbeidsfolk.....	5
Øk OTP-satsen	5
Et system for utjevning.....	6
Bedre kontroll.....	6
AFP uten tapere.....	6

560 Innledning

561 Handlingsprogrammet inneholder forbundets overordnede vedtak. Programmet skal være styrende
562 for arbeidet i landsmøteperioden og gjør rede for utfordringer og viktige satsingsområder.

563
564 Handlingsprogrammet skal følges opp i alle organisasjonsledd. Forbundsstyret vedtar sine årlige
565 handlingsplaner med utgangspunkt i handlingsprogrammet. Handlingsplanene kan legge ytterligere
566 føringer for arbeidet i forbundet, avdelingene og på arbeidsplassene.

567

568 Formålsparagrafen

569 En medlemsorganisasjon

570 Norsk Arbeidsmandsforbund er en solidarisk fagforening som forener arbeidsfolk i kampen for lønn,
571 likestilling, rettigheter og verdighet. Vårt fellesskap bestående av mange yrkesgrupper er en styrke.
572 Forbundet skal være en handlekraftig, engasjert, inkluderende og tilgjengelig medlemsorganisasjon
573 for arbeidsfolk. Norsk Arbeidsmandsforbunds vedtekter ligger til grunn for virksomheten, og særlig
574 § 2 formålsparagrafen.

575 Et mål – innsats i flere retninger

576 Vårt mål er å sikre og forbedre våre medlemmers lønn, arbeidsvilkår og velferd. Vårt mål nås
577 gjennom kontinuerlig, engasjert innsats mot medlemmene, mot tillitsvalgte i bedriftene, innad i egen
578 organisasjon, innad i fagbevegelsen, overfor motpartene og myndighetene og i det faglige-politiske
579 arbeidet, sentralt og lokalt. Vårt arbeid kjennetegnes av engasjement og skikkelighet.

580 Kollektive avtale og faglig-politisk arbeid

581 Norsk Arbeidsmandsforbunds virksomhet skal baseres på kollektive avtaler og løsninger.
582 Arbeiderbevegelsens bærende ideer om frihet, likhet og solidaritet er vårt fundament. Disse
583 prinsippene legger grunnlaget for å ivareta medlemmenes interesser, både ved aktivt arbeid i
584 bedriftene og gjennom politisk engasjement. Trygge, faste, hele stillinger med forutsigbare lønns- og
585 arbeidsvilkår er en prioritert oppgave for forbundet.

586 Ivareta medlemmene gjennom tillitsvalgte

587 Forbundets innretter betydelige ressurser og kapasitet mot medlemmene og tillitsvalgte på
588 arbeidsplassene. For å møte kommende utfordringer må det satses på de tillitsvalgte i bedriftene, slik
589 at de kan sikre medlemmenes interesser på best mulig måte. Det er derfor en prioritert oppgave for
590 forbundet å bygge gode tillitsvalgsorganisasjoner.

591 Frihet gjennom likeverd og rettferdighet

592 Frihet oppnås ikke uten likeverd og rettferdighet. Forbundet aksepterer ingen form for rasisme,
593 diskriminering, trakassering eller mobbing. Forbundet skal arbeide for likeverdige livsvilkår og
594 muligheter, uavhengig av bakgrunn, klasse, utdanning, kjønn, alder, etnisitet, nasjonalitet, religion,
595 seksuell legning eller funksjonsevne. Arbeid til alle med en lønn å leve av er et krav for å skape
596 likeverdige levevilkår. Frihet medfører ansvar, muligheter og rettigheter som skal sikres gjennom et
597 godt avtaleverk.

598 Felleskap, fordeling og demokrati

599 Forbundet skal arbeide for et samfunn som bygger på sosialistiske grunnverdier og demokrati for å
600 fremme en rettferdig fordeling av samfunnsgodene. Norsk Arbeidsmandsforbund skal arbeide faglig-
601 politisk for en rettferdig fordelingspolitikk og demokratiske rettigheter i samfunns- og arbeidslivet.

602 Forbundet skal kjempe for rettferdig fordeling av samfunnsgodene basert på gode
603 fellesskapsløsninger og vi skal kjempe for et godt utbygd offentlig tjenestetilbud. Velferdssamfunnet
604 skal baseres på et skattesystem med skattelegging etter evne.

605

606 **Tariffpolitisk arbeid**

607 **Vårt formål**

608 Bedring av lønns- og arbeidsvilkår og arbeidstakeres verdighet er forbundets mest sentrale formål.
609 De økende inntektsforskjellene i samfunnet og bedriftene rokker ved viktige likhetsprinsipper.
610 Arbeidsgiversiden krever mer fleksible arbeidstids- og innarbeidingsordninger og presser på for å
611 flytte både lønns- og arbeidstidsspørsmål fra kollektive til individuelle avtaler.

612 **Et løft for større likhet**

613 Lik lønn for likt arbeid er en selvfølge. Forbundet skal jobbe for at garantiordningen blir hevet opp
614 mot og likestilles med gjennomsnittet i industrien, og at overenskomster innenfor små områder også
615 omfatter gode ubekvemstillegg. Forbundet må evaluere flere overenskomster med tanke på
616 allmenngjøring av flere tariffavtaler. Samtidig må det jobbes for at lov og forskrift om offentlige
617 anskaffelser styrkes og etterleves i alle aktuelle bransjer.

618 **Kommende oppgjør**

619 I framtidige lønnsoppgjør må det legges vekt på klare omfangsbestemmelser i overenskomstene.
620 Arbeidets art må være avgjørende når man inngår tariffavtale. Intensjonen bak ny pensjonsreform er
621 å få flere til å stå lenger i arbeid, men de med lav lønn og deltidsjobb taper på reformen. Kampen for
622 en rettferdig pensjon vil fortsatt være et krav ved lønnsoppgjørene.

623 Det er viktig at lønnsbetingelser gjelder for både organiserte og uorganiserte. På den måten unngår
624 man å legge opp til konkurransevridning og fordeler for uorganiserte bedrifter i anbudsutsatte
625 bransjer. Forbundet vil jobbe for at medlemmene får bedre velferdsgoder enn de uorganiserte, blant
626 annet ved at LO–NHO-ordningene bare skal gjelde for medlemmer.

627 Tariff-shopping er et økende problem og en kommende fagforeningskrise. Som et virkemiddel mot
628 dette må forbundet i samarbeid med LO og andre forbund videreutvikle omfangsbestemmelsene i
629 overenskomstene slik at de motvirker de kreative løsningene fra arbeidsgiversiden. En stadig endring
630 i arbeidsområder, hvor ansatte blir fratatt sine opprinnelige arbeidstitler og da plutselig står utenfor
631 sitt opprinnelige tariffområde, gjør at en blir sårbar i forhold til overenskomstenes styrke. Forbundet
632 må i periodene mellom tariffoppgjørene arbeide for tekstlige tilpasninger som må inn i
633 overenskomstene for å unngå at bedriftene kan benytte avtaler med dårligere vilkår for våre
634 medlemmer.

635 **Det må jobbes aktivt**

636 Tariffarbeid er et kontinuerlig arbeid som må jobbes med i hele perioden mellom lønnsoppgjør.
637 Tariffrådene må møtes og jobbe kontinuerlig med dette i samarbeid med
638 arbeidsgiverorganisasjonene.

639 Forbundet fortsetter arbeidet for innføring av full fradragsrett for fagforeningskontingent samt større
640 skattefradrag/bunnfradrag for arbeidsreiser/pendling. Forbundet må jobbe politisk for å få fjernet de
641 nye usosiale skattene som tidligere regjering har kommet med på diett- og kilometergodtgjørelse,
642 samt heve kilometersatsene for bruk av privat bil. Arbeidstakernes rettigheter ved konkurser må
643 bedres og reglene strammes kraftig inn.

644

645 **Arbeidstid**

646 **Normal eller fleksibel hverdag?**

647 Normalarbeidsdagen er under stadig angrep. For noen betyr det at skillet mellom arbeid og fritid blir
648 mer og mer uklart, for andre betyr det at omfattende skift- og turnusordninger skaper en todelt
649 tilværelse med arbeidsintensive og arbeidsfrie perioder. Begreper som fleksibilitet og tilgjengelighet
650 brukes av sterke aktører som ser arbeidstakerne som en innsatsfaktor som til enhver tid kan tilpasses
651 virksomhetens behov.

652 **Arbeidstid – også et spørsmål om helse**

653 Arbeidstid er regulert gjennom tariffavtalene og arbeidsmiljøloven, og er like mye et arbeidsmiljø- og
654 helsespørsmål som et spørsmål om fordeling mellom arbeid og fritid.

655 Skiftarbeid, delte skift, gjennomsnittsberegning av arbeidstid og kvelds- og nattarbeid brukes som
656 verktøy for effektivisering. Arbeidsmiljølovens kapittel 10 krever at slike ordninger avtales, og
657 arbeidstakere og tillitsvalgte blir satt under press fra arbeidsgiveren. Arbeidstakeres helse skal
658 ivaretas der det avtales slike arbeidstids- og innarbeidingsordninger.

659 **Forsvar fritiden**

660 Skillet mellom arbeidstid og fritid skal være klart definert. Kampen om fritida er kampen for et
661 fullverdig arbeidsliv. Forbundet ser en stadig økning i arbeid som utføres til tider på døgnet som
662 tidligere var definert som fritid.

663 Forbundet skal motarbeide endringer i tariffavtaler og arbeidsmiljølovens bestemmelser om
664 arbeidstid som truer arbeidstakeres kontroll med egen fritid. Vi må videre arbeide for en innskjerping
665 i arbeidstids- og innarbeidingsordninger som i større grad gjør det mulig å kombinere det å arbeide
666 med å delta i samfunns- og familieliv. Forbundet vil jobbe for at søndag fortsatt er en
667 fridag. Forbundet skal jobbe for at arbeid som hovedsakelig foregår om natten skal sidestilles med
668 helkontinuerlig skiftarbeid, og at de som har belastende skiftarbeidsordninger kan ta ut tidligere
669 pensjon. Forbundet skal arbeide for at offentlig eide virksomheter blir en pådriver for å minske
670 presset på normalarbeidsdagen og arbeid på ugunstige tider av døgnet.

671 **Kontroll og oppfølging**

672 Forbundet vil jobbe for et mer oversiktlig system av innarbeidingsordninger og hyppigere kontroller i
673 tett samarbeid med offentlige myndigheter. Det skal fremdeles være anledning for tillitsvalgte å
674 avtale arbeidstids- og innarbeidingsordninger lokalt. Ordninger som medfører sammenhengende
675 arbeid i mer enn en 7 dagers periode og som fører til overnatting borte fra hjemmet, skal fremdeles
676 godkjennes av forbundet eller LO.

677

678 **Arbeidsmiljø**

679 **Helse er viktigst!**

680 Alle skal kunne jobbe til pensjonsalderen uten å ha pådratt seg skade eller sykdom på jobben. Det er
681 vårt og arbeidsmiljølovens mål. Vårt og arbeidsmiljølovens krav er at arbeidsmiljøet, på kort og lang
682 sikt, skal være fullt forsvarlig både som helhet og når vi vurderer de enkelte faktorene for seg. HMS-
683 arbeidet skal ha høy prioritet og arbeidsmiljøtiltak er en rettighet og en investering i helse og
684 produktivitet, ikke en kostnad. Det er arbeidsgiver som ene og alene er ansvarlig for arbeidsmiljøet,

685 men arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte har rett og plikt til å medvirke for en kontinuerlig
686 forbedring. Deltakelse og medvirkning er i seg selv en sentral del av et godt arbeidsmiljø og en
687 forutsetning for likeverd i arbeidslivet.

688 Inkludering

689 Alle skal kunne få og beholde en jobb. Et fullt forsvarlig arbeid betyr også tilpasning. Arbeidet må
690 kunne tilpasses ulike behov og forutsetninger i forskjellige livsfaser. Det er et mål at medlemmene
691 gjennom tilrettelegging skal kunne stå i jobb til pensjonsalder i alle yrker. Norsk må være det
692 primære arbeidsspråket, også av hensyn til HMS.

693 Vernetjenesten

694 En arbeidsplass er avhengig av en velfungerende vernetjeneste. Verneombudet ivaretar interessene i
695 et HMS-arbeid for alle på arbeidsplassen. Klubber, tillitsvalgte, hovedverneombud og medlemmer må
696 påse at det til enhver er valgt verneombud iht. arbeidsmiljølovens krav. Det er viktig at nyvalgte
697 verneombud umiddelbart får grunnopplæring, og dermed settes i stand til å utføre oppgavene.
698 Opplæringen bør være ut fra fagbevegelsens mål og prinsipper. Verneombudet må ha tilstrekkelig tid
699 i jobben til å ivareta vervet på en god måte.

700 Styrking av arbeidsmiljøloven

701 Lovgivning innenfor HMS er i stadig utvikling og endring. Arbeidsmiljøloven er «Arbeidslivets
702 Grunnlov» og er en vernelov for arbeidstakerne. Fornings lovverket innenfor HMS vil dette få
703 negative konsekvenser for arbeidstakerne og deres arbeidsmiljø. Arbeidsmiljøloven må styrkes
704 gjennom faglig-politisk arbeid.

705 Fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Bruken av midlertidig ansettelse er med
706 på å forringe arbeidsmiljøet. Midlertidighet fører til usikkerhet rundt egen livssituasjon og manglende
707 tilhørighet til arbeidsplassen.

708 Retten til heltidsstilling skal lovfestes for å unngå utstrakt bruk av deltid. Forbundet skal jobbe for at
709 transport/flytt fra en lokasjon til en annen i løpet av en arbeidsdag skal avlønnes som arbeidstid.

710 Det må jobbes for at arbeidsmiljølovens regler for virksomhetsoverdragelse styrkes slik at de også
711 omfatter serviceyrkene og andre som i dag faller utenfor regelverket. Det må jobbes mot at dette er
712 standard og evt unntak skal drøftes av partene. Det må også tas med regler for overføring av
713 opptjente ytelser som feriepenger og lignende. Dette sikrer forutsigbarhet i arbeidsforholdet.

714

715 Rettferdig pensjon for arbeidsfolk

716 Øk OTP-satsen

717 Arbeidsfolk skal behandles med verdighet, også etter oppnådd pensjonsalder. Pensjon er utsatt lønn
718 og arbeidstakere må ha innflytelse på forvaltningen av egne pensjonspenger. I dagens obligatoriske
719 tjenstepensjon (OTP), er det lovpålagte innskuddet på minimum to prosent av lønnen. Dette er for
720 lavt, og den lave satsen rammer særlig arbeidsfolk i lavlønnsykker. Utviklingen går mot at folk lever
721 stadig lengre noe som medfører at de forventes å bidra med flere år i arbeidslivet. Forbundet må
722 jobbe for at de som ikke har helse til å kunne forlenge arbeidslivet også får en pensjon de kan leve
723 av. Det er urimelig at hardtarbeidende mennesker må basere seg på egen sparing for å ha en viss
724 levestandard etter et langt arbeidsliv.

725 **Et system for utjevning**

726 For å sikre et nøytralt og rettferdig pensjonssystem må det etableres brede ordninger som jevner ut
727 forskjeller mellom yrker, kjønn og bedrifter. Det må lages felles systemer for opptjening av
728 rettigheter.

729 En samordnet tariffesting av private tjenestepensjonsordninger, vil kunne sikre ansattes rettigheter
730 og medbestemmelse. Det vil også redusere risikoen for at arbeidsgivere kutter i pensjonen for å
731 spare penger. Dette vil kunne bidra til at offentlige anbudsprosesser og konkurranseutsetting blir
732 preget av mer redelighet, og at bedrifter ikke vinner anbudskonkurranser som følge av innsparinger
733 på ansattes pensjonsordninger.

734 En samordnet tariffesting av pensjonsordninger vil også forenkle jobbskifte for den enkelte. Det vil
735 redusere administrative kostnader for bedriftene, og risikoen for tap av opptjening for den ansatte vil
736 forsvinne.

737 **Bedre kontroll**

738 Det er vanskelig for ansatte å kontrollere bedriftens innbetaling av OTP. Forbundet vil arbeide for at
739 innbetaling av pensjon skal være kontrollerbar. Samtidig må forbundet arbeide for at forskjellene
740 mellom pensjoner i offentlig og privat sektor utjevnes.

741 **AFP uten tapere**

742 Ny AFP-ordning må på plass i inneværende stortingsperiode. Med dagens AFP-ordning mister mange
743 hele AFP'en på slutten av arbeidslivet uten å få noe igjen for tiden i tariffbundet bedrift.

744 Usikkerheten med ordningen gir heller ingen insentiver til unge for å starte arbeidslivet i tariffbundne
745 bedrifter. Ordningen må derfor kraftig forbedres.

**MEDBESTEMMELSE
GIR FRIHET**
NORSK ARBEIDSMANDSFORBUND



• FORBUNDET FOR ARBEIDSFOLK •
arbeidsmandsforbundet.no