

Organisert på ordentlig

Handel og Kontor (HK) er forbundet for de som jobber innenfor arbeiderbevegelsen. HK er part i hovedavtalen og landsoverenskomsten som gjelder for ansatte i LO, forbunda og tilknyttede organisasjoner som Norsk Folkehjelp, Sørmarka, AOF og mange flere. Det er HK som har organisasjonsretten for ansatte i arbeiderbevegelsen. Motparten til HK er Arbeiderbevegelsens arbeidsgiverforening (AAF), der arbeidsgiverne på området er medlem. Til tross for dette har mange av organisasjonene i arbeiderbevegelsen egne husklubber som organiserer ansatte i eget forbund. Det betyr at ansatte i mange LO forbund er organisert hos egen arbeidsgiver. Dette er med på å undergrave tariffutviklinga og samholdet i fagbevegelsen på flere måter.

Husklubber undergraver arbeiderbevegelsens tariffavtale ved at de gis rettigheter etter hovedavtalen mellom HK og AAF og landsoverenskomsten mellom HK og AAF. Tillitsvalgte i husklubbene har i mange tilfeller de samme rettighetene som tillitsvalgte fra HK, fordi arbeidsgiver velger å gi dem rettigheter som er hjemlet i hovedavtalen til HK. Dette er med på å svekke HK-tillitsvalgtes makt og muligheter.

Husklubber undergraver arbeiderbevegelsens tariffavtale ved at enkelte grupper arbeidstakere ikke defineres som omfattet av avtalen, og gis andre betingelser. For eksempel vil det i enkelte forbund være slik at rådgivere, faglige sekretærer og liknende, etter arbeidsgivers egen definisjon, ikke omfattes av landsoverenskomsten men av husklubbens avtale med arbeidsgiver. Disse avtalene kan inneholde andre betingelser, som et alternativt lønnsystem, lokal lønnsfastsettelse og annet. Dette gjør at enkelte grupper ansatte har en helt annen lønnsinnplassering og –utvikling enn ansatte som er omfattet av landsoverenskomsten HK-AAF.

Husklubber svekker tariffmakta til alle ansatte i arbeiderbevegelsen. Jo flere medlemmer som står samla bak en tariffavtale, jo sterkere blir avtalen. Når flere ansatte innen arbeiderbevegelsen velger å stå i andre forbund enn det som har tariffavtale, blir makta bak tariffkravene svekket og landsoverenskomsten blir ikke så bra som den kunne vært. Dette vil på sikt kunne svekke lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte i arbeiderbevegelsen.

Husklubber bidrar til større grad av lokal lønnsdannelse og fratrukket tariffpartene kontroll på tariffutviklinga. De stedene hvor enkelte ansattgrupper ikke omfattes av landsoverenskomsten, omfattes disse av lokal lønnsdannelse. Dette bidrar til å fratrukket tariffpartene kontroll på lønnsdannelsen på området ved at færre omfattes av de sentrale forhandlingene, og en betydelig andel av de ansatte får lønna si fastsatt av egen arbeidsgiver heller enn de sentrale partene.

Husklubber setter ansatte opp mot hverandre i stedet for at ansatte forenes og står sammen. Ved å splitte opp ansattgrupper får arbeidsgiver mer makt på bekostning av arbeidstakerne. En samla og solidarisk arbeiderbevegelse ville stått sterkere i alle spørsmål knyttet til arbeidsforhold. En splittet arbeiderbevegelse bruker i stedet unødvendige ressurser på organisasjonskamp seg imellom.

Husklubber finansieres på en annen måte enn HK-klubber og har fordeler i form av et større økonomisk spillerom. Det finnes ulike modeller for finansiering av husklubber. Det er ikke uvanlig at det er arbeidsgiver som finansierer at ansatte organiserer seg i husklubber. Det er tydelige eksempler på at husklubber finansieres på en annen måte enn HK-klubbene, og mottar betydelig mer økonomiske midler fra arbeidsgiver. På denne måten undergraver arbeidsgiver den lokale HK-klubben til fordel for husklubben.

HK avdeling Oslo og Akershus mener at alle ansatte i arbeiderbevegelsen naturlig hører hjemme i Handel og Kontor. Å ha alle organisert i samme forbund vil gagne alle ansatte i arbeiderbevegelsen. Vi håper alle arbeidsgivere og husklubber i arbeiderbevegelsen får et mer bevisst forhold til det å være organisert – på ordentlig.

ÅRSMØTE FORSLAG

Avdelingen slutter seg til Pensjon for alle

Fra Bjørn Tore Egeberg



Vedtekter for «Pensjon for alle», vedtatt på stiftelsesmøte 18. mars 2019

1. Navnet er «Pensjon for alle»
2. Formålet til «Pensjon for alle» er:
 - Langsiktig kamp for en rettferdig, trygg og solidarisk pensjon. Alle skal sikres en pensjon å leve av, også de som må gi seg tidlig i arbeidslivet. Uføres trygder og pensjoner må sikres. Disse målene kan bare sikres gjennom velferdsstaten og kollektive ordninger.
 - Skolering om pensjonssystemet. Kunnskap om pensjonssystemet er avgjørende for å vinne kampen om en rettferdig, trygg og solidarisk pensjon.
3. Klubber, foreninger og forbund kan være medlem.
LOs lokalorganisasjoner kan også være medlem.
4. Tilslutning forplikter til en minimumskontingent på 500 kroner årlig.
5. Organisasjonen baserer økonomi på støtte og bevilgninger.
6. Årsmøte:
 - a. «Pensjon for alle» sitt høyeste organ er årsmøtet. Årsmøtet skal behandle:
 - Årsberetning
 - Valg av styre, inkludert valg av leder, økonomiansvarlig og revisor
 - Regnskap
 - b. Endring av vedtektene gjøres med 2/3 flertall. Forslag til endring av vedtektene må sendes til styre 6 uker før årsmøtet og sendes ut til medlemsorganisasjonene senest 4 uker før årsmøtet.
 - c. Hver tilsluttet organisasjon får én (1) representant med stemmerett på årsmøtet
7. Styret:
 - a. Velges av årsmøte
 - b. Styret skal ha medlemmer fra både privat og offentlig sektor.
 - c. Styret består av minimum 5 personer inkludert leder
 - d. Styret rapporterer til årsmøtet
 - e. Styret nedsetter et arbeidsutvalg
 - f. Styret fastsetter hvem som har fullmakt til å disponere konto og inngå avtaler på vegne av organisasjonen (prokura)
 - g. Styret nedsetter valgkomité
 - h. Styret kan nedsette arbeidsgrupper.

Plattform for «Pensjon for alle» vedtatt på stiftelsesmøte 18. mars 2019

«Pensjon for alle» vil jobbe for:

- å få på plass folketrygd, ny AFP og tjenstepensjoner uten levealdersjustering
- å sikre at pensjonssystemet er utjevnende og omfordelende. Alle skal ha trygghet, uavhengig av lønn, kjønn, yrke og alder.
- å sikre en god tidligpensjonsordning for de som trenger det
- å ta kampen for at uføre får alderspensjon uten levealdersjustering og med opptjening fram til de fyller 67 år
- å sikre særaldersgrense for de som trenger det
- bedre vilkår for alle som går av før 67 år. Utvidelse av ordningene med «slitertillegg» og betinget tjenstepensjon – uten at noen skal få redusert AFP
- at underreguleringen av pensjoner avvikles. At pensjonistenes organisasjoner får tilbake forhandlingsretten i trygdeoppgjøret
- at alle skal få 66 % av lønn i pensjon, også for dagens unge og de som må gi seg tidlig i arbeidslivet.
- at det innføres pensjonsopptjening fra første krone og første time i lovfestet obligatorisk tjenstepensjon (OTP)
- at uføre ikke får dårligere pensjoner som følge av endringer i lovgivningen som regulerer pensjonene
- å gjeninnføre besteårsregelen

Uttalelse: Et hardere arbeidsliv

De siste årene har man sett at klimaet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere blir stadig tøffere. Årsmøtet til Oslo-Akershus Handel og Kontor mener at det er flere grunner til dette.

Globaliseringen har kommet for fullt, og forsvinner ikke med det første. Et internasjonalt marked har sørget for at det går bra for mange norske bedrifter, men den økte globaliseringen har også med seg noen negative konsekvenser. For med globaliseringen kommer samtidig stadig flere utenlandske selskaper til Norge. Ledere i store multinasjonale selskaper mangler kunnskap om det norske trepartssamarbeidet og hvor viktig dette samarbeidet har vært for det norske arbeidsmarkedet. Internasjonale eiere og ledere i norske selskaper bidrar dermed til en endring i den norske «arbeidskulturen», og særlig skadelidende blir samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Der det tidligere har vært et godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte, ser man nå en forverring, både i store og små selskapet. Når utenlandske eiere og ledere ikke kan nok om arbeidsmiljøloven og hvordan den norske modellen fungerer, skaper det vanskeligheter for samarbeid.

En annen faktor som spiller inn på arbeidslivsklimaet er en økende grad av fagforeningsknusing. Stadig flere bedrifter jobber aktivt for at arbeidstakerne ikke skal organisere seg. De både kjøpslår og truer i håp om å hindre økt organisering og krav om tariffavtale. Verstingbedriftene lokker ledere og mellomledere med klatring på karrierestigen dersom de overtaler de ansatte til å forbli uorganiserte. Når de samtidig truer med å frata goder som bonuser, eller at deltidsansatte ikke får flere vakter dersom de forblir organisert, så er det ikke overraskende at mange ikke tør å organisere seg.

Uttalelse: Fagbevegelsen i læreplanen

Ungdommen burde lære mye mer om det norske arbeidslivet og måten arbeidslivet er organisert. Vi ønsker å få det inn i læreplanen til grunnskolen. De burde lære om fagbevegelsen allerede på ungdomsskolen, slik at de har mer kunnskap om norske arbeidstakeres rettigheter og plikter før de får sin første jobb. Det er nok mange ungdommer som ikke kjenner så godt til den norske arbeidsmiljøloven før de begynner å jobbe og mange vet ikke hvilke rettigheter de har før det skjer noe dumt på jobben – det er for sent.

Det er viktig at de kjenner til fagbevegelsens historie slik at den norske modellen bevares og styrkes i fremtiden. De må vite hvordan deres lønn, arbeidstid og rettigheter har blitt kjempet frem. De må ikke ta for gitt at det norske arbeidslivet er som det er. Det er viktig at de kjenner til historien og fagbevegelsens påvirkning slik at de også vet hva de skal gjøre hvis de havner i en konflikt med arbeidsgiver. Dersom de fremtidige arbeidstakerne og arbeidsgiverne har kjennskap til fagbevegelsen og hvordan de skal opprettholde det gode, regulerte arbeidslivet, kan vi sørge for et sikkert arbeidsliv og gi trygghet til arbeiderne i det fremtidige Norge.

En måte å løse dette på er arbeidsliv som obligatorisk pensum før arbeidsuke, i tillegg til årlig prosjektarbeid med arbeidsliv som tema.

Uttalelse: Nattarbeid

Det er flere tendenser med dagens arbeidssituasjon som er bekymringsfulle. Det blir stadig dårlige pensjonsbetingelser og arbeidsgivere tar et stadig sterkere grep om styringsretten. I tillegg observeres det en liberal politisk bølge i maktposisjoner som ønsker å svekke arbeidstakers rettigheter.

Særlig er det en tendens i varehandelen som fortjener et større fokus. Arbeidsgivers endrede syn på nattarbeid. For få år siden var det nærmest utenkelig at butikkmedarbeidere skulle jobbe natt. For mange er det nå et faktum.

Med netthandel og en økende interesse fra arbeidsgiver for varepåfyll nattestid er det nå mange som jobber 22-06 eller 24-08. Har bedriften tariffavtale gir det for mange usle 45 kroner ekstra per time for ugunstig arbeidstid hvis arbeidstaker er over den magiske grensen på 12 timer i snitt per uke. Under 12 timer i snitt per uke jobbes det natt for vanlig timelønn. Har ikke bedriften tariffavtale kan arbeidsgiver lønne de ansatte etter eget ønske. Dette er vesentlig dårligere enn andre yrker med nattarbeid.

Arbeidsgiver argumenterer gjerne med at det er frivillig å arbeide på natten. Dette er i realiteten en illusjon. Med dagens arbeidsmiljølov og tariffavtaler bestemmer arbeidsgiver arbeidstid. I tillegg er det fremdeles for få arbeidssteder med tariffavtale og for få aktive tillitsvalgte og klubber. Dette gir arbeidsgiver enda større spillerom. Mennesker er ikke bygd for å jobbe natt og dette har store negative konsekvenser. Yrker med nattarbeid har systematisk høyere sykefravær og de sosiale konsekvensene er store.

At arbeidsstokken i en bransje som allerede er blant Norges dårligst betalte også skal bli påtvunget denne typen negative konsekvenser burde bli debattert grundig. Arbeidsgivers spillerom er åpenbart for stort uten at de ansatte blir kompensert tilstrekkelig. At stadig flere blir påtvunget nattarbeid er en stor omveltning i varehandelen. Varehandel et av yrkene med flest sysselsatte i Norge, og denne utviklingen kan potensielt berøre svært mange.

På vegne av HK-medlemmer i Tanum Bokhandel, Oslo Lufthavn

Forslag:

- Vi ber om at årsmøte setter virksomhetsoverdragelse på dagsorden.
- Hvordan sikre et trygt og forutsigbart arbeidsliv på Gardermoen.

Er det mulig å jobbe for å endre ordlyden i AML?

Kan vi sette press på AVINOR, slik at virksomhetsoverdragelse blir et krav i anbudskontraktene?

Bakgrunn: Reglene rundt virksomhetsoverdragelse finner vi i AML kap. 16.

Det er ulike vilkår som må oppfylles. Ved anbud blir tolkningen mer komplisert.

På Gardermoen lever vi på femårskontrakter. I forrige periode fikk vi et skifte fra ARK til Tanum.

Konsekvensen med en ny aktør var at tariffavtalen ble sagt opp. Ansatte mistet ansienniteten sin, og sin opptjening til AFP.

Vi er nå halvveis i nåværende kontrakt.

Det er 15 000 arbeidstakere fordelt på 150 selskaper på Gardermoen.

Oslo/Akershus Handel og Kontor sier nei til meldeplikt til Brussel.

Til høsten er det kommunevalg. Regjeringen ivrer nå for at et nytt EU-direktiv som snur kommunedemokratiet på hue, tas inn i EØS-avtalen. Hvis det skulle skje, er det et dolkestøt mot lokaldemokratiet.

Forslaget betyr at kommunale organer får forbud mot å vedta forslag til nye reguleringer før overvåkingsorganet ESA gir grønt lys. ESA finleser først forslaget for å se om det er i tråd med vilkårene i [Tjenstedirektivet](#) (tatt inn i den norske [Tjenesteloven](#)), og gir så beskjed om hva som må strykes eller endres.

Pålegget om forhåndskontroll vil slå inn på svært mange områder. Her skal vi bare gi noen få eksempler som synliggjør konsekvensene.

- Et bystyre ser at småbutikkene forsvinner. Derfor vil det innføre en reguleringsbestemmelse som begrenser antallet og størrelsen på nye kjøpesentre. ESA setter foten ned fordi dette er en ulovlig «kvantitativ begrensning» etter Tjenstedirektivets § 15.2 a.
- Kommunen vil stille strengere bemanningskrav til private omsorgstjenester for å sikre kvaliteten på tjenesten og bedre arbeidsforholdene for de ansatte. ESA kan komme til å avvise regelverket som diskriminerende overfor konkurrenter som mener de kan levere samme tjeneste med færre ansatte.
- Hvis kommunen vil kreve at tjenesteytere stiller økonomisk garanti eller tegner forsikring hos et norskbasert selskap, vil ESA vise til at dette er forbudt etter Tjenesteloven § 9 f.
- Kommunen vil verne dyrkbar mark i et pressområde mot videre utbygging. Vedtaket kan bli blokkert fordi ESA mener dette er en «territoriell begrensning» som ikke faller inn under unntak for allmenne hensyn (som beskyttelse av miljøet).
- En kommune vil pålegge strømleverandører maksimumspriser for strøm levert til innbyggere med dårlig råd. Dette kan ESA vurdere som et ubegrunnet krav overfor strømselskapene, som ikke skal pålegges minimums- eller maksimumspriser (Tjenstedirektivets § 15.2 g).
- Tidligere erfaringer med konkurser og skatteunndragelser gjør at kommunen vil kreve at selskapsformer som [NUF](#) eller KS (kommandittselskap) skal utelukkes ved utlysning av kommunale kontrakter. ESA vil si nei og vise til at Tjenstedirektivet anser krav om bestemte selskapsformer for å være en forskjellsbehandling.
- Krav om at tjenesteleverandører i forbindelse med f.eks. skolereinhold på kveldstid også skal gå en låse- og inspeksjonsrunde, vil trolig bli avvist av ESA fordi det ikke skal stilles krav til en tjenesteyter om også å yte andre tjenester (jf. Tjenstedirektivets 15.2 h).

Også i dag er det sånn at ESA kan kreve at politiske myndigheter og forvaltningsorganer omgjør tidligere vedtak som påstås å være i strid med EØS-regelverket. Dette skjer ikke så ofte, og da gjerne på bakgrunn av en innlevert klage til ESA. Terskelen er mye høyere for at EU-kommisjonen og ESA går løs på et eksisterende regelverk enn at de setter foten ned for et uferdig forslag.

Direktivforslaget [KOM\(2016\) 821](#) inneholder en varslingsplikt som skjerper inn bestemmelsene som allerede ligger i Tjenstedirektivet. Tjenstedirektivet ble, til tross for heftig motstand fra fagbevegelsen, tatt inn i norsk rett i 2009. Dette direktivet for

tjenestesektoren i det indre markedet omfatter blant annet byplanlegging, energi- og vannforsyning og avfallshåndtering. Arbeidsrett, sosial- og helsetjenester, finansielle tjenester og transport er unntatt.

På bakgrunn av motstanden mot Tjenstedirektivet fikk Stoltenberg-regjeringen i 2009 [tatt inn en protokolltilførsel](#) der «Norge understreker at nasjonale myndigheter fortsatt har kompetanse til å avgjøre i hvilken utstrekning tjenester skal ytes av det offentlige, hvordan tjenestene skal organiseres og finansieres, samt hvilke spesifikke forpliktelser de skal underlegges.»

I sin [høringsuttalelse i april 2017](#) understreket LO at «en viktig endring i forhold til dagens regelverk er at EØS-statene nå vil pålegges å melde fra om lov- og forskriftsendringer minst tre måneder før de vedtas. LO er sterkt bekymret for at dette vil innebære en utilbørlig inngripen i nasjonale lovgivningsprosesser».

Politikere, fagbevegelse og folk flest vil ha små muligheter til å gjøre sin stemme hørt og be om endringer. Svaret vil bli at handlingsrommet allerede er uttømt i samråd med ESA. Politisk debatt og demokratiske beslutningsprosesser blir redusert til en mekanisk øvelse.

For makthaverne kan det være bekvemt at ting går stille for seg, istedenfor at EU-kommisjonen eller ESA blander seg i ettetid ved å kreve at regelverk og lover oppheves eller endres. Den typen innblanding provoserer naturligvis den offentlige opinionen.

Direktivforslaget og EFTA-komiteens tilrådinger er totalt uakseptable og må avvises av Stortinget. Alt annet vil være en hån mot demokratiet, en garanti for økt politikerforakt og struping av det fra før av trange handlingsrommet i EØS.

Forslag til vedtak:

Fastsettelse av avdelingens kontingent

I henhold til avdelingens vedtekter §3 Årsmøtet, første kulepunkt, og Handel og Kontors normalvedtekter for avdelingene §4 Medlemskontingent, første ledd, fastsettes kontingenten til medlemmene i Oslo/Akershus Handel og Kontor til 1,4 prosent. Dersom Handel og Kontors representantskap reduserer kontingenten fastholdes kontingenten til Oslo/Akershus Handel og Kontor på 1,4 prosent. Dersom Handel og Kontors representantskap øker kontingenten økes kontingenten til Oslo/Akershus Handel og Kontor tilsvarende i henhold til §4 Medlemskontingent slik at avdelingens kontingent er den samme som forbundet (Handel og Kontor i Norge) vedtar.

Begrunnelse:

Handel og Kontor har nedsatt et utvalg som vurderer størrelsen på kontingenten. Dersom kontingenten reduseres vil dette bety mindre inntekter til forbundet og etter all sannsynlighet færre ansatte. Ved å opprettholde en kontingent på dagens nivå som er 1,4 prosent vil avdelingen få økte inntekter, som gir oss handlingsrom for å fortsette å bygge sterke klubber på arbeidsplassene, f.eks. gjennom å ansette / frikjøpe personale i avdelingen som kan kompensere for bortfallet av ansatte i Handel og Kontor.