

Notat

| | |
|------|--|
| Til | Arbeidslivsutvalget |
| Fra | Virke |
| Dato | 30.04.2015 |
| Sak | Tariffavtaler – innspill til arbeidstidsutvalget |

Diskusjonene om regulering av arbeidstid har hatt høy temperatur gjennom den kalde årstiden. I debatten har Arbeidstakersiden trukket frem tariffavtalene som et virkemiddel for å dempe "skadevirkningene" av endringene i arbeidsmiljøloven. Partene i arbeidslivet regulerer blant annet arbeidstid gjennom tariffavtaler innenfor de rammer som loven gir, men tariffavtaleverket har også noen utfordringer.

Virke støtter den norske modellen

Virke støtter den norske modellen – den har tjent oss vel. Likevel må vi konstatere at den er og vil bli utfordret fremover. Koordinering av lønnsveksten og regulering av andre lønns- og arbeidsvilkår er fornuftig i en liten åpen økonomi, men fleksibiliteten må ivaretas ved at den enkelte virksomhet kan legge til grunn sine egne økonomiske forutsetninger og framtidsutsikter.

Lønns- og arbeidsvilkår kan både reguleres gjennom lovregler, tariffavtaler og individuelle avtaler. Tariffavtaler er avtaler som inngås mellom en fagforening og en arbeidsgiverorganisasjon eller en enkelt arbeidsgiver. Virke organiserer mange små virksomheter. Der er det tradisjonelt lavere organisasjonsgrad og lavere tariffdekning. Om lag 50 % av de ansatte i Virkes medlemsvirksomheter er omfattet av en tariffavtale, men det er kun 30 % av medlemsvirksomhetene som er bundet av en slik avtale.

De tradisjonelle tariffavtalene i privat sektor tar utgangspunkt i industrien. Arbeidslivet i dag er imidlertid preget av at industrienes historiske viktige posisjon i norsk næringsliv svekkes. Konkurransetsatt sektor utvides og endrer karakter. Internasjonaliseringen av norsk økonomi er tiltakende. Det betyr – etter Virkes mening – at regulering av lønns- og arbeidsvilkår må ta hensyn til behovene i større deler av norsk næringsliv.

Vi kan likevel konstatere at frontfagstenking også i stor grad omfatter sosiale reformer og ikke bare lønn og lønnsutvikling. Den tradisjonelle industrien har andre økonomiske og organisatoriske forutsetninger for sine virksomheter enn det f.eks. handel og service har. Det betyr at det som passer ett sted ikke nødvendigvis fungerer like godt i en annen næring med andre økonomiske og organisatoriske forutsetninger.

Arbeidstakerne selv uttrykker et behov for individuelle tilpasninger er ønskelig. Spørsmålet blir da hvordan ivareta den kollektive fornuft i et stadig mer fragmentert arbeidsmarked?

Fleksibilitet for virksomheter uten tariffavtale

Virke tar til orde for økt grad av fleksibilitet og muligheten til lokale tilpasninger. I den forbindelse har Virke derfor reist en diskusjon omkring forholdet mellom lov og avtaleverk ut fra et ønske om at det må være mulig for virksomheter uten tariffavtaler å drifte på en fornuftig måte med de arbeidstidsreglene som følger av arbeidsmiljøloven. De muligheter som ligger i arbeidsmiljølov må også kunne benyttes av virksomheter der grunnlaget for tariffavtale ikke er tilstede, samtidig som vernebehovet for de ansatte ivaretas.

I stadig større deler av norsk næringsliv er den enkelte ansattes kunnskap og kompetanse en viktig innsatsfaktor. Dette må gjenspeiles i hvordan arbeidsmarkedet reguleres gjennom både lov og avtaleverk.

Virke ser også at det kan oppstå konkurransesituasjon mellom de virksomheter som er bundet av tariffavtale og de som ikke er det. Dersom vi skulle komme i en situasjon der det blir en konkurranseulempe å ha tariffavtale, så kan det være en trussel for det organiserte arbeidsliv.