



Kommuneansattes Hovedsammenslutning -
OSLO

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2017

Dok. 1

25.4.2017 kl. 14.00

Innledning

KAH presenterer med dette sine krav for andre avtaleår. Kravet er i samsvar med vedtak i Landsorganisasjonens representantskap 21. februar i år, jfr. vedlegg.

Forhandlingsgrunnlag

Det vises til § 18.3 2. avtaleår i Oslo kommunes overenskomster med arbeidstakerorganisasjonene vedrørende lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakere i Oslo kommune, tariffperioden 1.5.2016-30.4.2018:

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder. Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2017.

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag.

Twistebehandling (interassetvist) omfatter lønnsregulering etter første ledd ovenfor, og andre enkeltstående spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som partene er enige om å ta opp under forhandlingene. Andre lønns- og arbeidsvilkår kan ikke bringes inn før tariffavtalen er opphørt, jf. § 18.1.

Den økonomiske situasjonen

En hovedoppgave for LO er å bidra til langsiktig holdbar jobbvekst. Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og økonomisk bærekraft. Resultatet i LO-NHO-området legger føringer på rammene for lønnsutvikling i andre tariffområder. Det er en forutsetning at arbeidstakerne sikres en del av verdiskapingen, og at lønn og annen inntekt fordeles på en rettferdig måte.

Ved hovedoppgjøret i 2016 ble rammen fra industrien lagt til grunn. Denne var anslått til 2,4 prosent. På det tidspunktet var anslaget for prisveksten for 2016 på 2 ½ prosent. Teknisk Beregningsutvalg (TBU) har i sin foreløpige rapport 20. februar 2017 beskrevet at «sterk vekst i energipriser og kronesvekkelsen de siste årene bidro til at prisveksten endte på 3,6 prosent.» Det resulterte i at våre medlemmer i hovedsak opplevde en reallønnsnedgang.

Dette er en utfordring for partene. KAH krever at forhandlingene bidrar til å sikre opprettholdelse av kjøpekraften og reallønnsutvikling for alle arbeidstakere.

Økonomisk krav

KAH krever at de ansatte i Oslo kommune får en lønnsutvikling på linje med frontfaget slik det er avtalt pr. 1.april 2017. KAH legger til grunn en profil i kravene i samsvar med resultatet her.

KAH vektlegger en solidarisk lønnspolitikk, en rettferdig fordeling og en sosial profil. En stor andel av de ansatte i Oslo kommune er lavlønte og om lag 70 % av disse er kvinner. KAH mener økonomisk uavhengighet er den viktigste forutsetningen for likestilling, og bygger kravene på at alle skal ha en rettferdig lønn for arbeidet uavhengig av kjønn.

KAH vil presisere at det fremdeles er utfordringer med hensyn til lavlønn, likelønn og kompensasjon for utdanning.

- KAH krever at det økonomiske tillegget gis som et likt kronebeløp på lønnstabellen med virkning fra 1. mai 2017.

Prosess vedrørende offentlig tjenstepensjon

KAH konstaterer at arbeidet i staten med ny offentlig tjenstepensjon ikke er slutført, og legger derfor til grunn at pkt. 7.1 i protokoll fra tariffrevisjon 2016 videreføres.

Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende for ledere og andre grupper arbeidstakere i virksomhetene og hele arbeidsmarkedet for øvrig.

Det tas forbehold om nye og/eller endrete krav under forhandlingene.

Vedtatt i LOs representantskapsmøte 21.februar 2017

TARIFFPOLITISK VEDTAK - MELLOMOPPGJØRET 2017

1. Forhandlingsgrunnlaget

Følgende er formulert i det vedtatte meklingsforslaget for Industri-overenskomsten ved tariffrevisjonen 2016:

"Reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og LO eller det organ LO bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i LOs representantskap eller det organ LO bemyndiger og NHOs representantskap. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten - dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2017)."

Det er tilsvarende formuleringer i andre områder i privat sektor. I tillegg til at den nominelle lønnsutviklingen for ansatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig, er det her også formulert at det nye lønns- og forhandlingssystemet forhandles. I Hovedtariffavtalen (HTA) med KS står følgende:

"Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/ NHO-området, øvrige offentlige ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget i 2017 er også en del av grunnlaget. Innenfor disse forutsetningene, legger partene til grunn at det i 2017 avsettes midler til lokale forhandlinger etter HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1 på 0,9 % pr. 1.9.2017. Dersom en av partene krever det, kan pensjon gjøres til forhandlingstema."

I tillegg til omtalt avsetning til lokale forhandlinger i 2017, er det her allerede ved hovedoppgjøret i 2016 avtalt endring av satsene i lønnstabellen per 1. august 2017.

2. Hovedutfordring

Nedgangen i oljeinvesteringene og den lavere oljeprisen preger fortsatt de økonomiske utsiktene. Den bedrede konkurransesituasjonen for konkurranseutsatt virksomhet som lavere kronekurs har gitt, har betydd mye for å hindre en større nedtur men ikke nok til økning i investeringer og særlig økt vekst i Norge. Selv om det er bedre utsikter for internasjonal økonomi i år, er vekstutsiktene fortsatt svake og også preget av ny usikkerhet. Vekstanslagene for norsk økonomi er i størrelsesorden 1 ½ pst etter bare ca ½ i 2016.

En hovedoppgave for LO er å bidra til langsiktig holdbar jobbvekst, samtidig som arbeidstakerne sikres en rimelig del av verdiskapingen og at lønn og annen inntekt fordeles rettferdig. Cappelen-

utvalget (NOU 2016:15), et ekspertutvalg der arbeidslivets parter var representert, framhevet at lønnsdannelsen også de siste årene har vært viktig for å begrense de negative utslagene av oljenedturen og styrke grunnlaget for ny vekst.

Mens partene har bidratt positivt gjennom lønnsdannelsen, har myndighetene så langt gjort for lite for å utnytte mulighetene dette har gitt. Arbeidsløsheten er stabil på et rekordhøyt nivå, andelen i jobb synker og utsiktene for sysselsettingen er ikke vesentlig bedret. LO etterlyser fortsatt en bred satsing på kompetanse for å gi økt aktivitet på kort sikt og samtidig legge grunnlaget for full sysselsetting framover, framfor skattekutt.

3. Inntektsutviklingen i 2016 og utsiktene for 2. avtaleår

Prisstigningen fra 2015 til 2016 ble 3,6 pst. Det er høyere enn lagt til grunn under forhandlingene. Økte importpriser som følge av svakere kronekurs og høyere energipriser, bidro mer enn forutsatt. Med en lønnsvekst på rundt 2 pst ble reallønnen redusert med 1- 1 ½ prosent for brede grupper.

Lønnsveksten er anslått til om lag 2 prosent for industriarbeidere og til 2¼ prosent for industrifunksjonærer i NHO-bedrifter. Lønnsveksten for gjennomsnittet av de to gruppene er foreløpig anslått til 1¾-2 prosent, som en følge av at funksjonærandelen gikk ned fra 2015 til 2016. Årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området ble anslått til 2,4 prosent ved hovedoppgjøret i 2016. For avtaleområdene utenom industrien synes utviklingen å ha blitt godt i samsvar med den anslåtte rammen.

Sett over den siste femårsperioden har lønnsutviklingen vært parallell mellom de største forhandlingsområdene med en gjennomsnittlig årlig vekst på noe i overkant av tre prosent.

Prisstigningen antas å gå betydelig ned i 2017 og anslås foreløpig av TBU til 2 prosent. 2016 fremstår slik sett som et unntaksår når det gjelder prisstigningens store bidrag til svekkelse av kjøpekraften.

Lønnsveksten hos handelspartnerne synes å ville holde seg på 2-2 ½ prosent.

4. Lønnsdannelse og sysselsetting

Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og langsiktig økonomisk bærekraft. Frontfaget skal gi ramme for lønnsutvikling for hele arbeidslivet i tråd med hva konkurranseutsatte næringer kan bære, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter.

Den samordnende lønnsdannelsen inngår i en bredere sammenheng der arbeidslivs- og kompetansepolitikk møter den økonomiske politikken. En utfordring er manglende jobbvekst i forhold til befolkningsvekst. Dette gjelder nasjonalt, og rammer særlig dem under 55 år og dem med kortest utdanning. Også den langvarige tendensen til bedret sysselsetting for seniorgruppene er svekket.

Den økte flyten av arbeidskraft over landegrensen preger samtidig arbeidslivet. Sammen med endring av tilknytningsformene gjennom mer innleie og midlertidig ansettelse, svekker dette den høye grad av læring i arbeidslivet som er et viktig trekk i vår modell. Evne til å ta i bruk ny teknologi raskt og samarbeid i den daglige driften, er viktige faktorer for produktivitetsvekst som grunnlag for både lønnsutvikling og sysselsetting

Sosial dumping og useriøsitet er en trussel mot den koordinerte lønnsdannelse, både ved at organisasjonsgraden svekkes og at omfanget av lavlønn og lavproduktive, irregulære jobber øker. LO støtter regjeringens strategi med styrket samarbeid mellom kontrolletatene og mellom kontrolletatene og politiet. Enda viktigere er det at regjeringen slutter med tiltak som svekker grunnlaget for organisert arbeidsliv. Fremme av midlertidige ansettelser og løsere kontraktsformer gjør nettopp det. Når man ved hvert statsbudsjett lar fagforeningsfradraget falle i realverdi, markerer man ikke betydningen av fagorganisering.

Vi må få et arbeidsliv hvor innleie av arbeidskraft og andre former for omgåelse av den norske modellen blir sterkt begrenset. Vårt viktigste virkemiddel mot lavlønnskonkurransen – allmenngjøring – må styrkes og det må gjennomføres grep som gjør ordningen lettere anvendbar.

For å begrense frafall i utdanning og arbeid og samtidig styrke bedriftenes tilgang på god arbeidskraft, må det satses mer på kompetansebygging. Vi må få et arbeidsliv som i hovedsak baseres på egne ansatte med hele og faste ansettelser. Kompetanseoppbygging må bl.a skje gjennom NAV som har fått sterkt svekket kapasitet for aktivitet og arbeidsformidling. Samarbeidet mellom arbeids- og utdanningsdelen av forvaltningen må styrkes.

Likevel er yrkesfaglig utdanning over tid blitt underprioritert.

Den største ubalansen er på høyere nivå (etter videregående), noe som bidrar til lav status og svekket rekruttering. Fellesskapet bør bidra like mye til mestring og perfeksjonering av de som søker praktisk orientert arbeid som til tradisjonell akademisk universitets- og høyskoleutdanning. Nå må faghøgskolen bli en realitet.

En helt annen innsats fra myndighetenes side for å skape bedre balanse mellom yrkesfaglige og akademiske utdanningsløp og å begrense frafall, er påkrevd. Stortingsmeldingen "Fagfolk for fremtiden" som ble lagt fram 2. desember i fjor, må nå følges opp av en realistisk og kraftfull opptrappingsplan.

Cappelen-utvalget frarådet enstemmig et lavlønnsspor for å sysselsette flyktninger som kommer til landet og understreket nødvendigheten av opplæring rettet mot disse. Her er det behov for flere grep fra myndighetenes side.

5. Krav til lønn

Kravet til lønn ved hovedoppgjøret til oppfølging i annet avtaleår lød:

"Vårt hovedkrav til lønn er å sikre medlemmenes kjøpekraft. For å fremme seriøsitet og likelønn og motvirke lavlønn

- heves overenskomstenes lønnsatser

- fremmes det særskilte økonomiske krav for lavlønnte som tradisjonelt får lite ut av eller ikke har lokale forhandlinger

- prioriteres kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer i offentlig sektor"

Det ble en nedgang i reallønn på 1- 1 ½ prosent for brede grupper i 2016. Hovedgrunnen er en lavere kronekurs som ga økte importpriser og dermed ekstra prisstigning. Dette gir en omfordeling som styrker bedrifter som konkurrerer med utenlandske bedrifter ute og hjemme, og dermed styrking av

konkurranseevnen. Det bidrar til å lette omstilling til andre mindre oljeavhengige næringer. På kort sikt gir det lavere reallønn og svekket lønnsomhet i varehandel og andre næringer mer skjermet fra utenlandsk konkurranse. På lenger sikt og som et unntaksår vil det normalt styrke sysselsetting og gi økonomien mer solid lønnsevne. Denne effekten ville vært svakere om merprisveksten skulle motsvares av økte lønnstillegg i 2016.

Det ble i LO-NHO området også noe lavere lønnsvekst enn forutsatt ved hovedoppgjøret.

For likelønn er tallene i hovedtrekk positive fra 2015 til 2016, men noe av utslaget kan skyldes konjunktursituasjonen og være preget av midlertidige effekter.

Når det gjelder 2017, vil lavere prisstigning enn året før gjøre det enklere å sikre eller øke reallønna. Lønnsoverhenget til 2017 for industrien anslås til 1 prosent.

For de største forhandlingsområdene for øvrig varierer anslagene fra 0,6 prosent til 1,5 prosent for ansatte i staten.

I kommunesektoren kan nok overheng, allerede avtalte tillegg og glidning i 2017 samlet bidra med rundt 2 ¼ prosent.

Den økonomiske situasjon og utsiktene utelukker en like sterk reallønnsutvikling som fram til 2015. En normalt fungerende økonomi skal imidlertid ikke ha reallønnsnedgang flere år på rad. Kjøpekraften må sikres opprettholdt i 2017. Tiltak for lavlønte og likelønnsutvikling er det som i videreføringen av hovedoppgjørets føringer bør gis prioritet.

I partenes og myndighetens arbeid for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse der hensynet til sysselsetting prioriteres, er det avgjørende at alle grupper omfattes. I en tid der deler av økonomien sliter tungt mens andre nyter godt av sterkt bedret konkurranseevne, er dette hensynet særlig relevant for å unngå ytterligere skeivheter i inntektsfordelingen.

6. Arbeidet med pensjon

Pensjonsreformen LO forhandlet i 2008 har bidratt til å dempe den sterke utgiftsveksten i folketrygden som følger av økt levealder i befolkningen. Samtidig gir pensjonsreformen sterk premiering av lang og særlig sen yrkesaktivitet.

Det den gang avtalte evalueringsarbeidet er igangsatt med sikte på 2017, særlig med tanke på vurdere sosiale utslag av den nye AFP-ordningen og Folketrygden mellom ulike grupper av arbeidstakere. En spesiell oppmerksomhet må her rettes mot de som av helsemessige årsaker eller ut fra arbeidsmarkedssituasjonen ikke har noe reelt valg om tidspunkt for tilbaketrekning.

Disse to pensjonselementene er utformet under forutsetning av at en tredje brikke er på plass, nemlig tjenestepensjonene. Disse er viktige som bidrag til et anstendig pensjonsnivå allerede nå; og de er viktige som premiss for evalueringsprosessen og pensjonsnivået på lenger sikt.

I tillegg til at økt levealder nå for årgangene 1954-63 gir en senking av AFP-nivået på rundt to prosent årlig, fremstår tjenestepensjonene som mer usikre enn før på grunn av den økonomiske situasjon og at:

- Det raskt voksende systemet for fripoliser befinner seg i krise og omfatter allerede over halvparten av pensjonskapitalen i privat sektor

- Pensjonskassene konfronteres med kapitalkrav som senker ytelsene
- De nye innskuddspensjonene ikke gir vesentlige pensjonsbidrag før etter mange års oppsparing

Med utgangspunkt i hovedoppgjøret 2016 fikk partene foretatt utredningsarbeid i regi av Finansdepartementet som grunnlag for et videre samlet arbeid med helheten i tjenestepensjonssystemet. FIN må nå ta et mer helhetlig grep om tjenestepensjonene og ikke la det håndteres bare som et kapital- og finansmarkedsspørsmål. Departementene må sammen med partene samle trådene i utrednings- og fremtidsbildet og følge opp med fornyet regelverk forbedringer av opptjeningsgrunnlaget og samlingen av den enkeltes pensjonskapital fra ulike arbeidsgivere.

7. Forhandlingsfullmakt

Sekretariatet/forhandlingsutvalgene gis fullmakt til å utforme de endelige kravene på basis av de ovennevnte retningslinjer.