



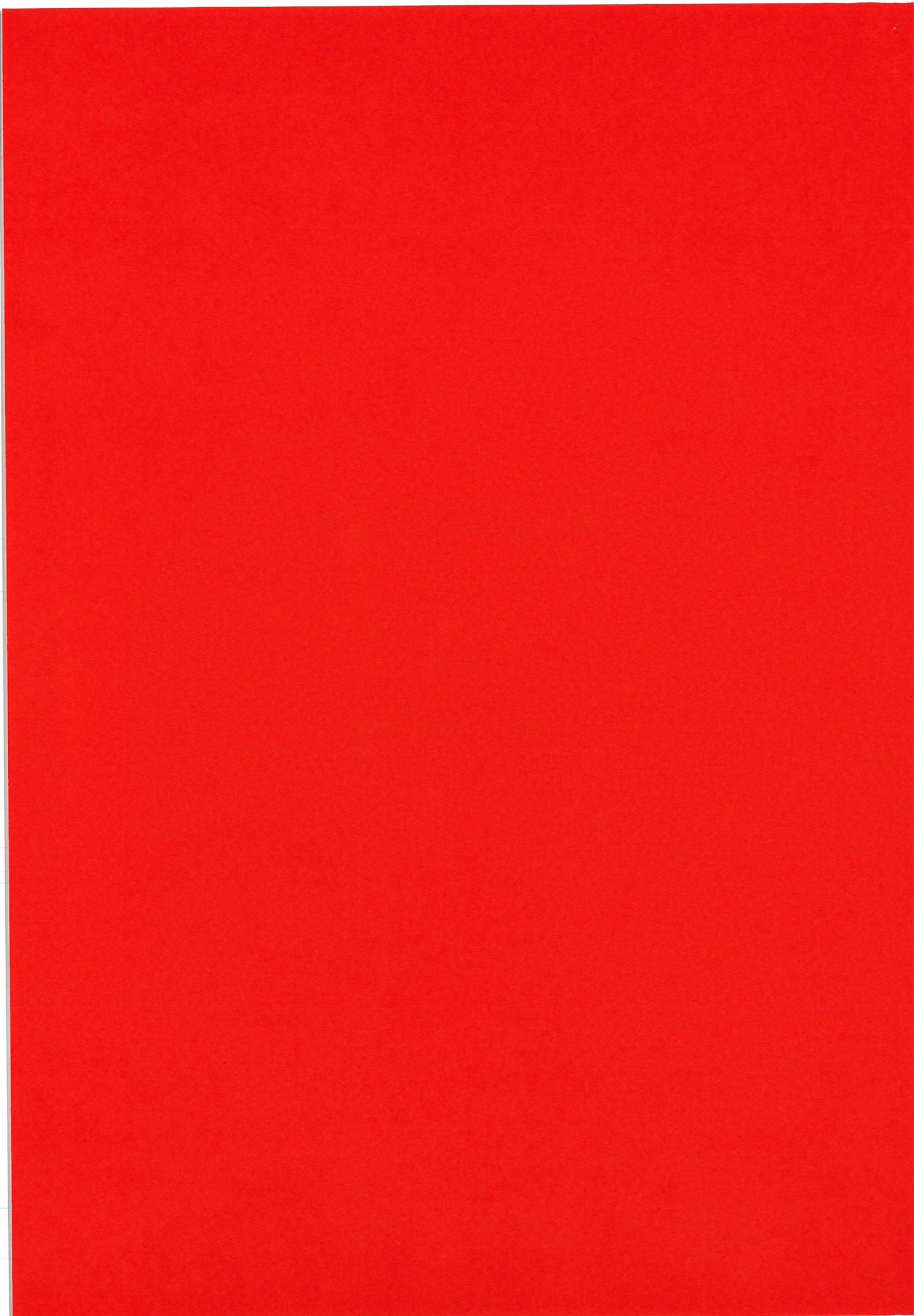
Kommuneansattes Hovedsammenslutning - OSLO

Fagforbundet – Fellesorganisasjonen (FO) – Skolenes Landsforbund (SL) –
Musikernes Fellesorganisasjon (MFO)

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2018

Dok. 1

11.4.2018 kl. 14.00



1. INNLEDNING

KAH fremmer krav til overordnede prinsipper og hovedprioriteringer for tariffoppgjøret pr. 1. mai 2018. Kravene blir ytterligere konkretisert under forhandlingene. KAHs krav er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse vedtatt i LOs representantskap 27.februar 2018, jfr. vedlegg.

2. HOVEDPRIORITERINGER

Økonomi

KAH legger en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling og en sosial profil til grunn for kravene. En rettferdig fordeling mellom yrkesgruppene sikres best gjennom kollektive avtaler og sentrale forhandlinger. KAHs hovedkrav er å sikre medlemmenes kjøpekraft.

Partene går inn i lønnsoppgjøret med et anslag på prisstigning fra Teknisk beregningsutvalg (TBU) på om lag 2 prosent. Oppgjøret må innrettes slik at det ivaretar styrking av kjøpekraft for alle og tilgodeser de lavest lønte spesielt. Av de ansatte i Oslo kommune utgjør kvinnene ca. 70 % av årsverkene. Likelønn må sikres innenfor tariffområdet, og også sees i et samfunnsmessig perspektiv.

Ifølge TBU falt de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med 0,7 prosentpoeng fra 2015 til 2016, og videre med 0,5 prosentpoeng til 2017. Utjevningen mellom menn og kvinners gjennomsnittlige lønnsnivå går imidlertid for langsomt. Fortsatt tjener kvinner i gjennomsnitt kun 88,1 prosent av det menn tjener i heltidsstillinger.

Forskjellene skyldes særlig et svært kjønnsdelt arbeidsliv, der kvinner og menn jobber i ulike forhandlingsområder, næringer, yrker og stillinger. For å fremme likelønn og motvirke lavlønn prioriteres kvinneorienterte grupper innenfor sentralt avtalte rammer. KAH fører en tariffpolitikk som skal sikre en rettferdig lønn i samsvar med arbeidsoppgaver, utdanning og kompetanse. Dette gjenspeiles i profilen som ligger til grunn for de økonomiske kravene.

KAH krever:

- Et økonomisk tillegg som minst opprettholder kjøpekraften for samtlige grupper.
- Reallønnsøkning for dem med lavere og midlere inntekter.
- Reduserte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.
- Et generelt tillegg gitt på lønnstabellen, fortrinnsvis som kronetillegg.
- Lørdags- og søndagstillegget heves til kr x pr. time.

Ny offentlig tjenestepensjon

3. mars 2018 ble det oppnådd enighet mellom partene om et forslag til en ny offentlig tjenestepensjon. Denne avtalen legges til grunn for det videre arbeidet med pensjon.

Tjenestepensjon er en sentral del av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Det er av stor betydning for KAH at pensjonsrettighetene sikres uavhengig av hvordan Oslo kommune organiserer sin virksomhet. Oslo kommunes tjenestepensjon må innrettes, slik at den enkelte arbeidstaker sikres mot tap av pensjon ved skifte av arbeidsgiver. Pensjonsvilkårene må videreføres selv om virksomheten konkurranseutsettes eller privatiseres.

KAH krever:

- Pensjonsvilkårene må inngå som en del av fellesbestemmelsene.

Kompetanse

Arbeidstakernes kompetanse og kunnskap er den viktigste ressursen i arbeidet for å høyne kvaliteten på offentlige tjenester. Videreutvikling av velferdsstaten og arbeidslivet forutsetter målrettet satsing på arbeidsplassens lærende fellesskap gjennom systematisk kompetanseheving og videreutdanning. For at alle yrkesgrupper skal ha samme mulighet til å utvikle egen kompetanse, mener KAH det er avgjørende at arbeidsgiver legger til rette for slik gjennomføring.

Dette innebærer også en fortsatt økning av lærlingeplasser for å sikre rekruttering både av nåværende og fremtidige viktige stillingsgrupper i Oslo kommune.

Kompetanse er verdiskapning for den enkelte og virksomheten, og en viktig faktor for kvalitet og motivasjon. Oslo kommune må satse på kompetansehevende tiltak for det arbeidslivet som står overfor store utfordringer da endringene stiller store krav til arbeidstakernes kompetanse og omstillingsevne. De ansatte er kommunesektorens viktigste ressurs, og avgjørende for at kommunenes kompetansebeholdningen er i samsvar med behovet. Dette gjelder både formell utdanning, realkompetanse og lederkompetanse.

KAH krever:

- Lik adgang til og økonomisk godtgjøring for tilleggs-, etter-, videre- og spesialistutdanning.

Hele stillinger og fast ansettelse

KAH er bekymret for at hoveddelen av ansatte i pleie- og omsorgssektoren fortsatt jobber deltid. Til tross for gode tariffbestemmelser og sentrale parters felles fokus på problematikken, er det svært små endringer i forholdene. Eksempelvis var andelen deltidsstillinger i Sykehjemsetaten i fjor på 50,7 % (av antall årsverk).

Likevel mener KAH at partene nok en gang må vise vilje til å finne løsninger på problematikken under forhandlingene. KAH vil peke spesielt på forholdet mellom fast ansatte og ekstravakter og virksomhetenes totale behov for arbeidskraft. Det er også nødvendig å se på utlysningspraksis. KAH mener det er grunn til å anta en organisering av vikarbruk som følge av lav bemanning sett i sammenheng med mange ansatte i små stillinger er mer kostnadskrevende.

KAH krever:

- Hele og faste stillinger må styrkes og sikres i overenskomsten.

Anbud/utskilling/konkurranseutsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

KAH krever:

- Det tas inn bestemmelser i overenskomsten om tiltak mot sosial dumping og solidaransvar.
- Bestemmelsene i Oslo-modellen gjøres gjeldende for alle virksomheter.

Livsfase- og seniorpolitikk

KAH ser behov for og vil støtte tiltak som kan bidra til at eldre arbeidstakere kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak må ivareta eldre arbeidstakere særskilt ved krav om effektivisering og omstillinger, slik at ansatte ikke presses ut av arbeidslivet.

KAH krever:

- Seniorpolitiske tiltak må utvikles mellom de sentrale parter. Dette for å sikre likebehandling mellom ansatte i Oslo kommunes virksomheter og for å bevare kompetanse i virksomheten.

3. KRAV TIL ENDRINGER I OVERENSKOMSTER I OSLO KOMMUNE

Del A Fellesbestemmelsene

Varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende til 30.04.2020.

2. avtaleår

Det inntas justeringsklausul for 2. avtaleår.

Det vil bli fremmet konkrete krav på et senere tidspunkt i forhandlingene.

Del B Generelle særbestemmelser

Det vil bli fremmet konkrete krav til endringer senere i forhandlingene.

Del C Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

Det tas forbehold om å fremme krav med bakgrunn i preliminnære forhandlinger.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.

Tariffpolitisk uttalelse - hovedoppgjøret 2018, vedtatt av LOs representantskap 27.02.18

Bakgrunn

Siden 2008 har den økonomiske veksten i fastlandsøkonomien vært lavere enn noe annet tiår vi har nasjonalregnskapstall for. Særlig investeringene i næringslivet og eksporten fra Fastlands-Norge har sviktet. Begge har vært på et historisk lavmål. Finanskrise og oljekrise forklarer mye, men den manglende opphenting skyldes også de siste årenes feilprioriteringer i den økonomiske politikken.

Mye av politikken har vært innrettet for at bedriftsinvesteringene skal få oss ut av lavkonjunkturen: Rentenivået er rekordlavt, kronekursen er svak, bedriftsbeskatningen er kuttet fra 28 til 23 prosent. Kuttene i formueskatten var begrunnet med at bedriftene trenger disse pengene for å investere. I tillegg sitter kapitaleierne igjen med mer av verdiskapingen og arbeidstakerne igjen med mindre. Likevel har investeringene utviklet seg svakt.

Partene i arbeidslivet har gjort sin del av jobben i rollefordelingen i den økonomiske politikken. Moderat lønnsvekst har muliggjort lave renter og svak kronekurs. Til sammen har dette forbedret konkurranseevnen, målt ved timelønnskostnadene i norsk industri relativt til handelspartnerne, med 16 prosent etter oljeprisfallet. Eksporten av tradisjonelle varer og tjenester var likevel lavere i 2017 enn i 2015.

Mens verdenshandelen i mange år har vokst med om lag det dobbelte av veksten i globalt BNP, har vi etter finanskrisa sett et omslag. Veksten i verdenshandelen har ikke tatt seg opp, selv om den økonomiske veksten internasjonalt har det. Dette vil ha stor betydning for den økonomiske veksten globalt, og ikke minst for en liten, åpen økonomi som den norske.

OECD og Verdensbanken dokumenterer at økt ulikhet har svekket veksten i internasjonal økonomi direkte. Dessuten har den skjeve fordelingen av globaliseringens fordeler flyttet velgergrupper til ytre høyre i mange land og gjort flere til frihandelsskeptikere.

OECD peker på ytterligere en faktor som bidrar til å bremse oppgangen: Lønnsveksten globalt har ikke tatt seg opp, på tross av stigende sysselsetting. Siden 2008 har reallønna i OECD-landene bare økt med 0,2 prosent per år. Dermed har ikke husholdningene fått tatt del i veksten. Realinntekten for de ti prosent med lavest inntekt er fortsatt ikke oppe på nivået før finanskrisa. Veksten vil ikke bli selv bærende før både sysselsetting og lønn øker, ifølge OECD.

Også i Norge stiger ulikhetene. Arbeidstakernes andel av verdiskapingen har falt. Samtidig har det norske arbeidsmarkedet på grunn av sterk arbeidsinnvandring og mangelen på arbeidsplasser blitt mer polarisert. Dette skaper bekymring for at også vi kan oppleve mer urolige tider.

Arbeidsledigheten har falt det siste året, men dette skyldes i stor grad at arbeidsledige faller ut av arbeidsmarkedet når utsiktene til jobb er svake. Arbeidsledigheten faller fordi mange har gitt opp.

Den samlede andelen som er i jobb, sysselsettingsraten, har gått ned med nesten 4 prosentpoeng de siste 8 årene. Fra 2016 til 2017 var reduksjonen 0,4 prosentpoeng.

Nedgangen i sysselsettingsrate har vært sterkest blant unge, og særlig blant menn med lite utdanning. Blant menn mellom 25 og 29 år med kun grunnskoleutdanning har sysselsettingsraten falt fra 79 til 66 prosent fra 2006 til 2016. Det er en nedgang på hele 13 prosentpoeng.

Sysselsettingen har blitt kraftig redusert de siste årene målt i forhold til befolkningens størrelse i yrkesaktiv alder. Regjeringens egne prognoser i Nasjonalbudsjettet for 2018 viser at den ikke har noen ambisjoner om å øke sysselsettingsandelen til tidligere nivåer. Regjeringen har valgt å bruke handlingsrommet i den økonomiske politikken til å gi skatteletter uten nevneverdig sysselsettingseffekt.

Den norske modellen står på tre solide bein. Svekkes ett eller flere bein vil ikke de øvrige klare å bære modellen. De tre grunnpilarene er: God økonomisk styring, god offentlig velferd og godt organisert arbeidsliv. Arbeid er det beste virkemiddel for inkludering, men noen, ikke minst unge som aldri har vært i jobb, trenger en helhetlig innsats av utdanning, sosiale tjenester og sosial- og arbeidsmessig kvalifisering. Dette er forutsetningen for at den enkelte skal få og beholde en jobb. Å lykkes med dette er nødvendig for den enkeltes levekår og for samfunnets bærekraft.

LO er fornøyd med at alle hovedorganisasjonene og myndighetene har skrevet under på nasjonal kompetansepolitisk strategi om å unngå å senke standardene til lønns- og arbeidsvilkår som et svar på sysselsettingsutfordringene, men heller satse på kompetanseløft. Det forplikter imidlertid til sterkere innsats enn det vi ser i dag.

Det er en bred oppslutning om en sterk offentlig sektor i Norge. Samtidig utfordres velferdsstaten av kommersialisering. Resultatet av dette er en svekking av velferdsstaten og direkte også redusert organisasjonsgrad i sektoren. Forskning viser at konsekvensene er dårligere lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår som f.eks. arbeidstidsordninger.

Så langt har regjeringens politikk økt ulikhetene, både gjennom innrettingen på skattelettene, kutt i ytelser og arbeidsmarkedspolitikken ved å åpne for mer innleie og midlertidighet, og som følge av for svak satsning på å bekjempe sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Økt ulikhet rammer etterspørselen og svekker sysselsettingen.

Lønnsdannelsen

Kjernen i den norske modellen er samordnet lønnsdannelse, der næringer som er utsatt for internasjonal konkurranse setter en norm for lønnsutviklingen i resten av økonomien. Det gjør det

mulig å oppnå full sysselsetting og lav arbeidsledighet uten tiltakende lønns- og prisvekst, og svekkelse av konkurranseevnen.

I frontfaget følger lønnsveksten bedriftenes lønnsevne. Over tid vil lønnsutviklingen i de øvrige områdene følge den i frontfaget. Profilen må imidlertid kunne tilpasses de ulike tariffområdenes ulike utfordringer.

Det er med Holden-utvalgene etablert som prinsipp at både arbeidere og funksjonærer inngår i beregningene for lønnsveksten i frontfaget. Det skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen. For å være bærekraftig må lønnstilleggene også bidra til en rimelig fordeling.

Sosial dumping og useriøsitet er en trussel mot den koordinerte lønnsdannelsen, både ved at organisasjonsgraden svekkes og at omfanget av lavlønn og lavproduktive, irregulære jobber øker. Vårt viktigste virkemiddel mot lavlønnskonkurransen – allmenngjøring – må styrkes og det må gjennomføres grep som gjør ordningen lettere anvendbar.

Oljeprisfallet høsten 2014 forårsaket et markert fall i Norges inntekter. Med oljeprisfallet falt også oljeinvesteringene og oljeleting. Oljeselskapene satte driften på sparebluss og krevde det samme av sine underleverandører. Dermed falt sysselsettingen og arbeidsledigheten økte, særlig i oljefylkene.

LO tok ansvar med moderate lønnskrav, noe som viste at den norske lønnsdannelsen er i verdenstoppen i å reagere på en slik konjunkturedgang. Lønnsveksten ble lavere enn hos handelspartnerne. Sammen med kronesvekkelsen ga det en stor konkurranseevnegevinst.

Generelt har det vært en reallønnsnedgang fra 2015 til 2016 på 1-1 ½ prosent for de ulike tariffområdene. Overraskende høy vekst i konsumprisene bidro til dette.

Sysselsettingen i tjenestenæringene svekkes når lønnsveksten blir lav. Når partene i arbeidslivet gjør sin del av jobben og styrker konkurranseevnen til norske konkurranseutsatte bedrifter, må myndighetene gjøre sin del med å sikre økt sysselsetting. Den jobben er ikke LO fornøyd med. Alle partene i trepartssamarbeidet må bidra der de kan. Da påhviler det regjeringen en sterkere innsats med å øke sysselsettingen.

Lønnsveksten fra 2016 til 2017 er av Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) i gjennomsnitt foreløpig beregnet til 2 ½ prosent i industrien (NHO-området).

Prisstigningen ble 1,8 pst, bare så vidt under det som ble forutsatt ved mellomoppgjøret.

Reallønnsveksten ble på om lag 0,7 prosent i fjor.

Prisstigningen fra 2017 til 2018 anslås av TBU til om lag 2 prosent. Lønnskostnadsutviklingen ute antas å fortsette på rundt 2 prosent vekst.

Mens lønningenes andel av faktorinntekten (lønnskostnader pluss driftsresultat) i industrien i perioden 2010-2016 var på samme nivå som gjennomsnittet tilbake til 1970, er ikke dette situasjonen i øvrige områder av privat sektor. Nye beregninger i TBU viser at lønnsandelen har blitt kraftig redusert fra over 85 prosent på 1970- og 1980-tallet til under 75 prosent i perioden 2010-2016. I 2017 var den 73,3 prosent. Denne forrykningen av inntektene i favør av eierne i mange tjenesteytende næringer er resultat av lavere organisasjonsgrad, sosial dumping og tiltakende lavlønnskonkurranse og økt markedsrett overfor forbrukerne.

Ifølge TBU falt de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn med 0,7 prosentpoeng fra 2015 til 2016, og videre med 0,5 prosentpoeng til 2017. Utjevningen mellom menn og kvinners gjennomsnittlige lønnsnivå går imidlertid for langsomt. Fortsatt tjener kvinner i gjennomsnitt kun 88,1 prosent av det menn tjener i heltidsstillinger.

Forskjellene skyldes særlig et fortsatt svært kjønnsdelt arbeidsliv, der kvinner og menn jobber i ulike forhandlingsområder, næringer, yrker og stillinger og der kvinner jobber langt oftere deltid enn menn. Mange kvinner har svært lav lønn. Lavlønnspørsmålet er således i stor grad et likelønnsspørsmål. I tillegg gir mange kvinnedominerte yrker også lav uttelling for kompetanse. Dette gjelder både offentlig og privat sektor. For LO er det viktig å ha en tariffpolitikk som sikrer en rettferdig lønn i samsvar med arbeidsoppgaver, utdanning og kompetanse. Kvinner har gjennomgående lavere lønn enn menn, kvinnedominerte yrker lønnes lavere enn mannsdominerte med tilsvarende utdanningslengde. For enkelte grupper med høyere utdanning er det viktig at lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor reduseres.

Kvinnens lønnsutvikling sikres best gjennom sentrale forhandlinger. Likelønnsprofil på sentralt og lokalt avtalte tillegg må videreføres og understøttes av strukturelle tiltak mot kjønnsdelingen og for mer likestilling i arbeidslivet.

Trefferikheten på virkemidler og tiltak for likelønn og lavlønn må bedres. En bedre kjønnsfordeling innenfor de ulike yrkesgrupper, bransjer og sektorer vil bidra til utjevning av lønnsforskjeller mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrker. LO vil jobbe for høyere verdsetting av kvinnedominerte yrkesområder.

Et viktig premiss for frontfagsmodellen er samordningen i offentlig sektor. Det er frontfaget som setter rammen for lønnstilleggene også der. Uten dette er det vanskelig å se for seg hvordan frontfaget skal kunne sette normen for lønnsveksten i hele økonomien. I Staten presser imidlertid regjeringen på for å skyve fastsetting av stillingskoder, generelle regler for lønnsfastsetting og lønnsfordelingen til lokale forhandlinger uten streikerett.

I 2016 inngikk staten for første gang to ulike avtaler for de samme tilsatte, men med ulike system for fastsettelse av lønn, fordi regjeringen ønsket kun lokale forhandlinger. I henhold til lov om offentlige tjenestetvister er streikeretten i staten lagt på sentralt nivå. Likevel sier regjeringen gjennom Jeløya-plattformen at den ønsker å «bidra til at statens virksomheter i samarbeid med lokale tillitsvalgte har mest mulig handlingsrom til å fordele lønnsmidler i tråd med lokale behov.»

LO kan ikke akseptere å påta seg ansvaret for samordningen i Staten – som frontfagsmodellen er avhengig av – når fastsetting av stillingskoder og generelle regler for lønnsfastsetting skyves til lokale forhandlinger uten at streikeretten følger med og dermed uten at partene sentralt har innflytelse over lønnsfordelingen.

Staten leverer ikke nødvendig lønnsstatistikk til hjelp i oppgjøret, selv om det er noe de er forpliktet til. Uten slik statistikk kan man ikke i de sentrale forhandlingene følge utviklingen i forhold til likelønn og fordeling av lønn i de to avtalene.

Seriøsitet

I "verftsdommen" av 2013 understreker Høyesterett den betydningen allmenngjøring har for det norske arbeidslivet og muligheten til å videreføre frontfagsmodellen. Sentralt her er bestemmelser i flere overenskomster om dekning av reise, kost og losji. Samtidig viste Høyesterett til omgørelser av allmenngjøringsforskriften ved "lokale" etableringer av bemanningsselskap.

Under tariffrevisjonen 2016 ble det igangsatt et utvalgsarbeid mellom Norsk Industri og Fellesforbundet. Partene er opptatt av å hindre sosial dumping og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelighet på arbeidsmarkedet medfører skal behandles på en god måte, og i tråd med norsk lov og avtaleverk og internasjonalt regelverk. I dette ligger det også hvilke forutsetninger partene legger til grunn for at en virksomhet skal regnes som en bedrift etter tariffavtalen, og en gjennomgang av dagens praksis for unntaksbestemmelse om arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet. Partene er også enige om behovet for å tydeliggjøre forskjell mellom det å bli sendt ut på arbeidsoppdrag som ikke krever overnatting utenfor hjemmet, og arbeidsoppdrag som krever overnatting utenfor hjemmet.

Gjennom dette utvalgsarbeidet er det avdekket behov for en klargjøring av bestemmelser bl.a i Industriooverenskomsten. 25. oktober 2016 sendte EFTAs overvåkinsorgan, ESA, formelt varsel om sak mot den norske staten med påstand om at allmenngjøring av Industriooverenskomsten, Fellesoverenskomsten for byggfag og Renholdsoverenskomsten var i strid med utstasjoneringdirektivet. 20. januar 2017 svarte Arbeids og sosialdepartementet at regjeringen fastholdt Høyesteretts vurdering av adgangen til allmenngjøring av reise, kost og losji, men at tariffpartene fram mot tariffrevisjonen 2018 ville se på bestemmelsene i de aktuelle overenskomstene.

Regjeringen har gjentatte ganger utfordret fagbevegelsen på arbeidstid. Endringer i Arbeidsmiljøloven og forslag fra arbeidstidsutvalget søker hele tiden å styrke arbeidsgivers styringsrett, og svekke fagbevegelsens medbestemmelse på både arbeidstidens plassering og omfang. Dette setter normalarbeidsdagen under press. Press på arbeidstid og krav til økt fleksibilitet er en realitet for mange av LOs medlemmer. LO krever tiltak, om nødvendig også lovendringer, som sikrer at arbeidstid er et tema som avtales mellom partene i arbeidslivet. Mange av LOs medlemmer jobber i skift og turnus, og det vil derfor være viktig for LO å sikre gode kompensasjonstillegg for ubekvem arbeidstid.

Utsiktene framover

Vel to år etter det kraftige oljefallet er norsk økonomi nå kommet inn i en forsiktig innhentingsfase. Konjunkturoppgangen er svak, men det er utsikter til økt vekst. Fallet i petroleumsinvesteringene har stoppet opp og det ventes ny oppgang. Husholdningenes konsumvekst holder seg til tross for svak inntektsvekst, og eksporten er ventet å øke etter den kraftige konkurranseevneforbedringen og økt vekst internasjonalt.

Med de noe bedre tidene kan det forventes en innstramming i den økonomiske politikken. Veksten i oljepengetrukk over statsbudsjettet er kraftig strammet inn i 2018-budsjettet. Norges Bank varsler renteøkninger i 2018, etter å ha ligget på rekordlave 0,5 prosent siden 2014. Det er da ventet at kronekursen vil styrkes.

Boligprisene har falt og salget av nye boliger har bremsset kraftig opp. Boligbyggingen blir derfor en mindre vekstfaktor framover. Oljeprisen var under 30 dollar per fat rundt årsskiftet 2015/2016, men har siden da steget til over 60 dollar. Investeringsplanene til petroleumsselskapene tyder på tiltakende aktivitet, spesielt på grunn av investeringer i Johan Sverdrup-feltet. I tillegg ventes det at flere planer for utbygging og drift skal leveres inn til myndighetene den nærmeste tiden. Petroleumsinvesteringene vil trolig derfor snu til ny oppgang.

Næringsinvesteringene vil i takt med økt etterspørsel også ta seg opp, men veksten vil være klart lavere enn hva vi er vant med i konjunkturoppganger. Dette henger sammen med fortsatt mye ledig produksjonskapasitet, at ny type industri investerer mindre enn den tradisjonelle, og tøff konkurranse fra globale aktører i mange bransjer.

Selv om norsk økonomi er i en svak oppgangsfase er det derfor for tidlig å friskmelde arbeidsmarkedet. De små lønnsforskjellene og den norske tillitsmodellen har skapt et arbeidsliv som både er blant de mest digitaliserte og lærende i verden. Ikke alle klarer å tilegne seg ny og høyere kompetanse raskt nok. Derfor har LO tatt til orde for en kompetansereform. Sysselsettingsandelen har falt drastisk for unge uten grunnleggende ferdigheter. Samtidig er frafallet fra skole og opplæring høyt. En satsning på praktiske ferdigheter og yrkesfaglig kompetanse må derfor få en sentral plass i reformen. Det var også grunnen til at LO ba om et sysselsettingsutvalg.

Pensjon

LO-kongressen i 2017 vedtok følgende:

- Arbeide for et fellesfinansiert og fellesskapsstyrt pensjons- og trygdesystem der mottakerne har kontroll over ytelse og forvaltning gjennom demokratiske organer eller tariffesting.
 - Arbeide for at samlet pensjon ved 67 års alder skal gi en inntektsdekning på minst to tredeler av lønn. Det må også gis reell mulighet for å kunne gå av tidligere for de som ikke kan stå i jobb til arbeidslivets slutt.
 - Et bredt organisert pensjonssystem må sikre muligheten for jobbskifter uten tap av pensjon, kostnadseffektiv forvaltning og premier og ytelser som er like uavhengig av kjønn.
- LO støttet pensjonsreformen. Det er et viktig og riktig prinsipp at når man lever lenger, kan man jobbe lenger så lenge man har helse til det. Dessuten vil økt avgangsalder styrke den finansielle bærekraften til pensjonssystemet, og dermed til velferdsstaten.

Samtidig er det mange som ikke kan jobbe lenger, enten fordi de er utslitte, arbeidsplassen ikke er godt nok tilrettelagt eller fordi de mister jobben i sen alder og det ikke er mulig å finne ny jobb. Bedringen i helsetilstanden trenger heller ikke følge den økte levealderen. For disse bidrar levealdersjusteringen til en lavere pensjonsytelse. Det blir et kraftig fall i ytelsen fram mot den første årgangen som ikke får glede av kompensasjonsordningene som vi fikk i 2008, og som hittil har vært skjermet. Ytelsen faller til godt under halvparten av tidligere lønn for de fleste som ikke jobber lengre enn til 62 år. Det blir klart færre av dem, men det er mager trøst for de som ikke har helse eller mulighet til å fortsette.

Folketrygden skal være en bærebjelke i velferdsstaten. Men for LO er det også viktig å styrke supplerende ordninger til folketrygden, slik at alle får en pensjonsytelse de kan leve verdig av. Det innebærer å tette hullene i AFP- og OTP-ordningene, sikre en god tilpasning av offentlig AFP og tjenstepensjoner, samt å bedre forvaltningen av løpende tjenstepensjoner, pensjonskapitalbevis og fripoliser.

AFP i privat sektor

AFP i privat sektor ble lagt om til en livsvarig ytelse som en konsekvens av pensjonsreformen. LO og NHO har sammen evaluert omleggingen. Evalueringsrapporten viser at hovedmålene knyttet til nivå for ytelser ved 62 år, rett til å gå av fra 62 år og at ordningens samlede utgifter skulle videreføres, er innfridd. I tillegg har omleggingen ført til økt sysselsetting blant seniorer og dermed bidratt vesentlig til pensjonssystemets bærekraft. Pensjoneringsalderen har gått opp med om lag 2 år.

De aller fleste som ønsker det, kan gå av ved 62 år med en verdig pensjon. Eller de kan fortsette å jobbe utover 62 år – uten å tape pensjon. Det gjelder både om man tar ut AFP-tillegget ved 62 år, eller velger å vente. Det innebærer høyere pensjon for svært mange. AFP er et viktig tilskudd til

pensjonen for mange arbeidstakere, og ordningen har en fleksibilitet som den enkelte verdsetter høyt og som mange benytter seg av.

Det er flere menn enn kvinner som får AFP. Når det korrigeres for at det er flere menn enn kvinner i området og for andre sammensetningseffekter, jevner kjønnsforskjellen seg ut. AFP bidrar særlig vesentlig til kvinners rett til tidlig uttak, siden AFP-tillegget løfter mange kvinner over kravet om minste pensjonsytelse for rett til tidligpensjon.

Rapporten avdekker også svakheter ved ordningen.

Evalueringen viser at opptakskravene til AFP-retten der tilknytningen til ordningen etter fylte 55 år avgjør retten til AFP skaper problemer. På den ene siden er det mange yngre som det betales premie for som ikke vet om de vil få AFP. Disse vektlegger verdien av AFP lavt. På den annen side kan de som har fylt 55 år komme inn i ordningen sent, og dersom de er i trygge jobber få en rett basert på få år med innbetalinger.

Betydelig flere enn før mister uforskyldt retten på tampen av yrkeskarrieren, i årene rett før de fyller 62 år. Dette gjelder gjerne de mest utsatte gruppene i arbeidslivet, med utrygge jobber. Disse får ingen AFP, mens de i trygge jobber oftere vil beholde retten til AFP og samtidig kan jobbe videre og øke både arbeidsinntekt og pensjon.

Evalueringsrapporten for AFP viser at det nå kreves lengre tid i arbeid for å kompensere for levealderen enn det så ut til før 2008. Dette har gitt staten store inntekter, men det har også gjort det vanskeligere for eldre arbeidstakere å tilpasse seg levealdersjusteringene. Begrunnelsen for kompensasjonsordningen var nettopp å verne om de som ikke kunne tilpasse seg med å jobbe lenger. Når levealdersjusteringen har blitt kraftigere enn forutsett, må man også vurdere utfasingshastigheten på kompensasjonsordningen på nytt

Obligatorisk tjenstepensjon (OTP) i privat sektor

Også tjenstepensjon gir viktige bidrag til samlet pensjon. Det er flere svakheter i dagens OTP-ordning. Den gjelder ikke fra første tjente krone, men først etter 1 G (93 634 kroner). Samtidig er unge under 20 år og de i deltidsstillinger under 20 prosent unntatt, og slutter man i jobben før det er gått ett år, tilbakeføres innbetalingene til arbeidsgiver.

Rapporten utarbeidet av arbeidsgruppa bestående av blant andre Finansdepartementet, og som partene fikk i stand i 2016-oppgjøret, peker på et annet problem. Forvaltningen av tjenstepensjonene, og særlig pensjonskapitalbevisene, er oppstykket og dyr. Dette spiser av arbeidstakernes pensjoner. For enkelte er avkastningen negativ og finansnæringen spiser av pensjonskapitalen. Finansdepartementet konkluderer med at det er velferdsgevinster ved et system som i større grad samler midler.

Finansdepartementet har foreslått å rette opp noen skjevheter, som å ta med pensjonskapitalbevis i ny arbeidsgivers ordning. Videre er det positivt at opptjening foreslås beholdt for de med ansettelser under ett år.

Forslagene går imidlertid ikke langt nok. Arbeidsgiver bør dekke alle kostnader til forvaltning og administrasjon og loven må ikke være til hinder for en samling av ordninger og kapital på tvers av bedrifter. Det bør bli pensjonsopptjening fra første krone og for alle stillingsandeler, slik at OTP gir et bidrag til alle arbeidstakere.

For pensjoner som er under utbetaling, der mesteparten nå er fripoliser må det finnes løsninger som sikrer at disse får en rimelig regulering for å unngå at de stadig taper seg i verdi. Solvens II-regelverket for pensjonskasser hindrer i dag en fornuftig forvaltning. Det gir lav avkastning og truer enkelte pensjonskassers overlevelse.

Pensjon i offentlig sektor

Det er startet en prosess som har som mål å tilpasse offentlig tjenstepensjon til den nye alderspensjonen i folketrygden. Prosessen skal være avsluttet innen 2. mars 2018. LO legger til grunn at en ny offentlig tjenstepensjon skal utformes i tråd med LO-kongressens vedtak om pensjon i 2017.

En ny offentlig tjenstepensjon må ha en god sosial profil og sikre at de som ikke makter å kompensere for levealdersjustering har en reell mulighet for tidlig avgang. Videre må ordningen utformes slik at særaldersgrenser og grunnlovsværn (opptjening før 2011) ivaretas på en god måte.

Arbeids- og sosialdepartementet legger til grunn i sitt arbeid med ny offentlig tjenstepensjon at AFP i offentlig sektor skal endres etter mønster fra privat sektors AFP for å lette mulighetene for jobbskifter mellom sektorene. Dersom det skal være aktuelt, må en offentlig AFP etter modell fra privat sektor utformes slik at forutsigbarheten forbedres. Dette kan skje gjennom supplerende ordninger eller ved at privat sektors AFP forbedres slik at forutsigbarheten blir bedre.

Kravutforming

1. AFP i privat sektor

Basert på LO-kongressens vedtak vil LO i tariffoppgjøret 2018 videreutvikle AFP i privat sektor ved tetting av hull for de som faller fra og sikre nivået på ytelsene til sliterne. For å sikre oppslutningen om et organisert arbeidsliv må privat sektors AFP videreføres som avtalefestet ordning.

Tetting av hull

Enkelte arbeidstakere mister AFP ved å bytte jobb til en bedrift uten AFP. Det hindrer mobiliteten i arbeidsmarkedet, men det kan også skje ufrivillig på grunn av omorganisering og

nedbemanning. Mange har hatt jobb i en AFP-bedrift i løpet av yrkeslivet, uten å kvalifisere til AFP.

Ved å tette disse hullene vil oppslutningen om ordningen styrkes i deler av arbeidslivet som med dagens regler ser liten egenverdi av premiebetalingen, på grunn av den svake forbindelsen mellom premiebetaling og ytelse. Det vil således understøtte økt organisering på både arbeidsgiver- og arbeidstakersiden.

Sikring av ytelser til sliterne

Levealdersjusteringen slår nå inn og virker sterkere enn antatt. Reformen har vært vellykket og styrket sysselsettingen for de over 60 år, men det fins fortsatt en betydelig gruppe som ikke har muligheter eller helse til å stå lenge.

For å sikre sliterne krever LO forlenget kompensasjonstillegg i AFP-ordningen og et eget tillegg for slitere ved tidligavgang.

Samordning av AFP i privat og offentlig sektor

LO legger til grunn at en ny AFP i privat og offentlig sektor samordnes. Det må innføres ordninger som sikrer at opptjening i den ene samordnes med opptjening i den andre slik at opptjeningen i de to ordningene likestilles.

2. Tjenestepensjon

LO krever en pensjonsopptjening fra første krone, for alle stillingsandeler og fra 13 år.

3. Krav til reise, kost og losji

LO krever nødvendige endringer i Industriooverenskomsten som sikrer at arbeidsgivere ikke kan velte utgifter til reise, kost og losji for arbeidstakere som sendes på oppdrag over på den enkelte arbeidstaker. Løsningen skal ivareta målsettingen ved allmenngjøring.

4. Lønnskrav

LO krever økt kjøpekraft til alle. Kravene til lønn skal fremme likelønn, bekjempe lavlønn samt sikre garantiordningene.

Oppgjørsform og forhandlingsfullmakt

Valg av oppgjørsform må vurderes som en helhet ut i fra hvilke krav som stilles, og føres på det nivå som samlet sett gir best mulig resultat for de prioriteringer som LOs Representantskap gjør.

Representantskapets prioriteringer sikres best gjennom utnyttelse av fagbevegelsens samlede styrke. Hensynet til AFP-ordningen tilsier at oppgjørene i privat sektor gjennomføres som samordnende oppgjør. Andre hensyn taler for at det under forhandlingene også åpnes for forbundsvise tilpasninger som gir forbundene rett til egne prioriteringer. Krav knyttet til bestemmelser om vilkår etter reisebestemmelsene i Industriooverenskomsten følges opp gjennom

særskilte forhandlinger mellom Fellesforbundet og Norsk Industri, også i en eventuell mekling. Løsningen for Industrioverenskomsten legger ingen direkte føringer for andre overenskomster.

Oppgjøret gjennomføres derfor samordnet med forbundsvise tilpasninger. Utfallet av tilpasningene blir en del av resultatet i oppgjøret.

Det forutsettes at resultatene videreføres i oppgjørene for andre områder der LO er part.

Representantskapet gir Sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder justeringsklausul for annet avtaleår. Forhandlingsresultatet godkjennes gjennom uravstemning i samsvar med oppgjørsformen.