



Kommuneansattes Hovedsammenslutning - OSLO

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2015

Dok. 1

24.4.2015 kl. 12.30

Innledning

KAH presenterer med dette sine krav for andre avtaleår. Kravet er i samsvar med vedtak i Landsorganisasjonens representantskap 16.februar i år, jfr. vedlegg.

Forhandlingsgrunnlag

Det vises til Meklerens forslag vedr tariffrevisjonen 2014, reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår, som lyder:

§ 18.1 Ikrafttreden, varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende fra 1.5.2014 til 30.4.2016.

§ 18.2 Forenklet etterbetaling

Kommunen har adgang til å forenkle etterbetalingen ved å utbetale et prosenttillegg tilsvarende gjennomsnittet for vedkommende gruppe. For overtid og annen tilleggsgodtgjørelse går man ut fra den lønnsperioden som påbegynnes nærmest 1. mai.

§ 18.3 2. avtaleår

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.

Dersom rapporten «Grunnlaget for inntektsoppgjørene i 2015» fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene viser en høyere lønnsutvikling i frontfaget enn i kommunesektoren fra 2013 til 2014, skal differansen legges til et troverdig anslag for lønnsveksten 2014 - 2015 i frontfaget. Disse elementene vil være grunnlaget for rammen for Oslo kommunes tariffoppgjør i 2015.

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 2015.

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

Twistebehandling (interessetvist) 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

Kommunesektoren må være sikret en garantert lønnsvekst på linje med frontfaget slik det er avtalt pr 1.april 2015. KAH legger til grunn en profil i kravene i samsvar med resultatet.

Det foreløpige tallgrunnlaget viser at siktemålene for lavlønn og likelønn ikke er like godt ivarettatt i kommunesektoren som i øvrige forhandlingsområder. I følge Holden III-utvalget er det nødvendig med ordninger for å motvirke sosial dumping og lavlønnskonkurranse i tida framover.

Økonomisk krav

KAH fremmer krav som sikrer at kjøpekraften opprettholdes. Dette er særlig viktig for lavlønnsgupper. I tillegg vil KAH peke på at lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor for enkelte grupper med høyere utdanning må reduseres.

KAH krever at medlemmene i Oslo kommune får tilsvarende lønnsutvikling som i sammenlignbare tariffområder.

KAH krever at det økonomiske tillegget gis som et likt kronebeløp på lønnstabellen med virkning fra 1. mai 2015.

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.

Vedtak i Landsorganisasjonens representantskap 16.februar.

Hovedlinjer for mellomoppgjøret 2015

1. Forhandlingsgrunnlaget

Følgende er formulert i det vedtatte meklingsforslaget for Industriooverenskomsten ved tariffrevisjonen 2014:

"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 2015)."

Det er tilsvarende formulering i andre områder i privat sektor.

I en protokolltilførsel anførte partene i staten at de i forkant av oppgjøret i 2015 vil gå gjennom tallmateriale som presenteres i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene og at eventuelle avvik skal reflekteres i de tillegg som gis i mellomoppgjøret i 2015.

Partene var i KS-området enige om at dersom rapporten "Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2015" fra Det tekniske beregningsutvalget viser en høyere lønnsutvikling i frontfaget enn i KS-området fra 2013 til 2014, skal differanse legges til et troverdig anslag for lønnsveksten 2014-2015 i frontfaget. Disse elementene vil være grunnlaget for rammen for oppgjøret 2015 i KS-området.

2. Hovedutfordring

De økonomiske utsikter for de nærmeste år fremstår som svært usikre. Vekstutsiktene internasjonalt er lavere enn det normale, og norsk økonomi vil bli sterkt preget av betydelig nedgang i oljeinvesteringene. Samtidig bedres konkurranse situasjonen for øvrig industri og annen konkurranseutsatt virksomhet dersom den gunstigere kronekursen varer ved. Usikkerhet er særlig knyttet til varigheten av disse trekkene og faren for nye tendenser til krise i eurosone.

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

Den relativt sterke jobbveksten fram til nå har langt fra holdt tritt med befolkningsveksten, og andelen sysselsatte har fortsatt å falle. Nedgangen tilsvarende nær 150 000 illustrerer et alvor i inkluderingsutfordringen som ikke reflekteres i regjeringens arbeidsmarkedspolitikk.

Ressursinnsatsen foreslås stadig svekket i en tid med økende behov. Satsingen på yrkeskompetanse er altfor lav, status og seriøsiteten svekkes av fortsatt intens lavlønnskonkurranse. Det fremstår nå forsiktig formulert i Holden-utvalgets innstilling (NOU 2013:13), når en påpeker at det vil være nødvendig med ordninger for å motvirke sosial dumping og lavlønnskonkurranse i lang tid framover.

Regjeringens forslag om svekkelse av arbeidslivsreguleringen er urovekkende trekk i gal retning. Det høye inntektsnivået i Norge og velferdsstatens utfordringer krever et fortsatt omstillingsdyktig arbeidsliv. Dette må sikres gjennom mer langsiktige arbeidsforhold og et næringsliv som utvikler kompetanse og stabile partsforhold. Mer midlertidighet bringer maktbalansen mer i retning av det vi finner i de anglo-saksiske land med lav organisasjonsgrad og svak samordning av lønnsdannelse og partsrelasjoner. Det er dårlig fordelingspolitikk, og det øker innslaget av en lavproduktive jobber i økonomien. Regjeringen er i ferd med å undergrave et viktig fortrinn for norsk økonomi, slik dette er beskrevet i Holden III og i forskning om den nordiske modellen, bl.a i det ferske NordMod prosjektet.

3. Inntektsutviklingen i 2014 og utsiktene for 2. avtaleår

Prisstigningen fra 2013 til 2014 målt ved konsumprisindeksen, ble på 2 pst. Det er litt lavere enn lagt til grunn under forhandlingene. Med en gjennomsnittlig lønnsvekst på ca 3 pst ble det reallønnsøkning for de brede grupper av arbeidstakere.

Prisutviklingen i Norge fra 2014 til 2015 anslås av TBU til 2 ¼ pst., med en stigende tendens gjennom året via økte importpriser som følge av gunstigere kronekurs.

Lønnsveksten hos handelspartnerne ser ut til å fortsette rundt 2 pst.

4. Lønnsdannelsens rolle og innretning

Når vi samordner lønnsdannelsen, kan vi lettere sikre samsvar mellom lønnsnivå og lønnsevne i næringslivet. Sentralt avtalte lønnstillegg må ha en tilstrekkelig posisjon i den samlede lønnsutviklingen. De må formes i en fornuftig kombinasjon med lokale mekanismer.

Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og langsiktig økonomisk bærekraft. Det er et problem om en økende del av arbeidstakerne unngår denne styringen. Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Men for å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Det er etablert som prinsipp at alle grupper 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.

Den samordnende lønnsdannelsen inngår i en bredere sammenheng der arbeidslivspolitikken møter den økonomiske politikken, herunder velferds- og næringspolitikk. Det går en linje fra den første Hovedavtalen fra 1935 til en stadig utviklet forhandlingsmodell og et bredt et samarbeid mellom partene og myndighetene.

Utjevningen mellom menn og kvinners gjennomsnittlige lønnsnivå går for langsomt, særlig som følge av et fortsatt svært kjønnsdelt arbeidsliv, der kvinner og menn jobber i ulike næringer, yrker og stillinger og der kvinner jobber langt oftere deltid enn menn. I tillegg til at

lavlønnsproblemet i stor grad samtidig er et likelønsspørsmål, er det klart at mange kvinnelederte yrker gir lav uttelling for god kompetanse. Dette gjelder både offentlig og privat sektor.

Likelønnsprofil på sentral og lokalt avtalte tillegg må videreføres og understøttes av strukturelle tiltak mot kjønnsdelingen og for mer likestilling blant annet gjennom trepartssamarbeid rettet inn mot mekanismer i arbeidslivet.

For enkelte grupper med høyere utdanning er det viktig at lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor reduseres.

Andre grupper

I partenes og myndighetens arbeid for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse der hensynet til sysselsetting prioriteres, er det viktig at ikke enkeltgrupper profiterer på at flertallet viser kollektiv fornuft. I en tid der høyinntektsgrupper blir særlig tilgodesett i statsbudsjettet av stortingsflertallet er det viktig at lønnsdannelsen bidrar til å motvirke ytterligere skeivheter i inntektsfordelingen.

Det er fortsatt tendenser til at toppledersjiktet i virksomhetene og mellomleddenes provisjoner og salærer i finans og forretningsliv forsyner seg grådig av den økonomi alle ansatte bidrar til. Dette har uheldige smittevirkninger overfor ledersjiktet i offentlig sektor.

Disse mekanismene vanskeliggjør vridningen av fordelingen i riktig retning: mindre gap mellom topp og bunn; mindre gap mellom kvinner og menn. Selv om tallene for 2014 kan tyde på mer måtehold, må det sørges for utjevning i de aktuelle bransjer slik at gapet mellom topp og bunn minskes.

Det må stadig utvikles virkemidler også utenom forhandlingssystemet for å stå i mot, når spesielt store deler av tjenestesektorene presses av useriøsitet og lavlønnsk konkurranse.

5. Krav til lønn

Kravet ved hovedoppgjøret som skal følges opp for annet avtaleår lød:

"...å sikre medlemmenes kjøpekraft ved:

- En kombinasjon av egne sentrale tillegg, bedring av minstelønns satser og garantiordninger som fremmer likelønn og motvirker lavlønn.
- Prioritering av kvinnelederte grupper innenfor sentralt avtalte rammer i offentlig sektor.
- Prioritering av likelønn i relevante bransjer i privat sektor."

Det foreløpige tallmaterialet fra TBU synes å bekrefte at kjøpekraften ble mer enn opprettholdt for LO s forhandlingsområder i 2014. Vi har ikke grunnlag ennå for å si at siktemålene for lavlønn og likelønn er like godt ivaretatt. Utsikt til svekket grunnlag for særnorsk reallønnsvekst, som hittil på 2000-tallet, innebærer dempet lønnsvekst. Tiltak for lavlønte og likelønnsutvikling er det som i videreføringen av hovedoppgjørets føringer bør gis prioritet.

6. Forhandlingsfullmakt

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