

201302689-114



Kommuneansattes Hovedsammenslutning - OSLO

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2014

Dok. 1

8.4.2014 kl. 9.30

1. INNLEDNING

KAH fremmer krav til overordnede prinsipper og hovedprioriteringer for tariffoppgjøret pr. 1.mai 2014. Ytterligere konkretiseringer vil foreligge i senere dokumenter. KAHs krav er i samsvar med de tariffpolitiske hovedlinjer som er vedtatt i LOs representantskap 18. februar 2014, jfr. vedlegg 1.

2. HOVEDPRIORITERINGER

Høy sysselsetting og jevn inntektsfordeling er viktig for den økonomiske politikken. For KAH er rettferdig fordeling og sosial utvikling et hovedmål under forhandlingene, og legges til grunn for kravene som fremmes. De økonomiske rammene må tilpasses konkurranseutsatte næringer, men må ikke være til hinder for at grupper som systematisk er blitt hengende etter i lønnsutviklingen, får sin rettmessige andel. Det må gjøres grep på flere plan for å utjevne lønnsforskjeller mellom høy- og lavlønne, og mellom kvinner og menn.

Oslo kommune er viktig som bidragsyter i velferdsutviklingen. Gode og tilgjengelige velferdsordninger er et viktig sikkerhetsnett for alle innbyggere og en garanti for tjenester av god kvalitet. De ansatte er kommunens viktigste ressurs, og en forutsetning for at samfunnets krav til ytelser er i samsvar med verdsetting av arbeidet som utføres. Kompetanse er et viktig grunnlag for kvalitet på arbeidet. Faglig utvikling og riktig bruk av kompetanse sikrer "rett person på rett plass", og motivasjon til å gjøre en god jobb. For å sikre god kvalitet i Oslo kommune krever KAH ryddige arbeidsforhold, og vil aldri akseptere dårlig økonomi som påskudd for sosial dumping. Omfanget av inn- og utleie av arbeidskraft gjennom bemanningsbyråer innebærer en altfor høy andel midlertidig ansatte, og øker presset på avtaleverket.

Økonomiske krav og likelønn

- 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.
- Ingen midler til lokale forhandlinger.

KAH legger en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling og en sosial profil til grunn for kravene. Kvinner har fortsatt i gjennomsnitt lavere lønn enn menn. 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.

Kvinnedominerte yrker i offentlig sektor gis ikke samme uttelling for kompetanse som sammenlignbare grupper i privat sektor, jf. tall fra TBU. Alle kvinnedominerte grupper med utdanning på videregående skoles nivå eller høyere, verdsettes lavere i offentlig enn i privat sektor. Forskjellen er betydelig når en sammenligner grupper i offentlig sektor som har universitets- og høyskolebakgrunn, med tilsvarende utdanningsgrupper i privat sektor. Disse lønnsforskjellene må reduseres.

Heltid og fast ansettelse

- Forsterking av bestemmelsene som sikrer midlertidig ansatte fast stilling.
- Deltidsansatte som over noe tid har hatt merarbeid, skal ha rett til utvidet stilling tilsvarende det antall timer de faktisk har arbeidet.

Overenskomsten har bestemmelser som stiller krav til hvordan deltidsproblematikken skal håndteres i Oslo kommune. Til tross for tariffbestemmelsen er deltidstillene for høye. KAH ser med bekymring på de negative tallene og at det er for få tilbud til deltidsansatte om utvidelse av sitt arbeidsforhold.

Kompetanse og lederansvar

- Lik adgang til og økonomisk godtgjøring for tilleggs-, etter-, videre- og spesialistutdanning.
- Kompensasjon for real- og formalkompetanse.
- Uttelling for lederansvar.

Arbeidstakernes kompetanse og kunnskap er den viktigste ressursen i arbeidet for å høyne kvaliteten på offentlige tjenester. Modernisering og 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. Kompetanse er verdiskapning for den enkelte og virksomheten, og en viktig faktor for kvalitet og motivasjon.

AFP og tjenestepensjon

- Vilkår og nivå for offentlig AFP og tjenestepensjon videreføres.
- Vilkår for arbeid som pensjonist forbedres.
- Oppfølging av Stortingets behandling av offentlig uførepensjon.

KAH forutsetter at offentlig AFP og tjenestepensjon videreføres i tariffperioden. Vilkår for arbeid som pensjonist forbedres gjennom å fjerne 67 års grensen for de med særaldersgrense uten full opptjening, og heve toleransebeløpet i offentlig AFP på kr 15 000. For øvrig må endrede regler for uførepensjon følges opp.

Krav ved anbud/utskilling/konkurransesetting/fristilling mv av oppgaver/tjenester fra forvaltningen

I de tilfeller oppgaver/tjenester foreslås og vedtas utført av selvstendige, juridiske virksomheter, skal det settes som vilkår at de som utfører arbeidet i/for disse virksomheter skal ha likeverdige lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår som om oppgavene ble utført av forvaltningens/virksomhetens egne ansatte.

3. KRAV TIL ENDRINGER I OVERENSKOMSTER I OSLO KOMMUNE

Del A Fellesbestemmelsene

Varighet

Overenskomsten gjøres gjeldende til 30.04.2016.

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.

HOVEDLINJER FOR HOVEDOPPGJØRET I 2014

1. Bakgrunn

Årets hovedoppgjør foregår i en fortsatt usikker situasjon for verdensøkonomien. I kjølvannet av finanskrisen fører flere europeiske land en innstrammende politikk. Arbeidsløsheten har bitt seg fast på et høyt nivå. Mange land er nede på rundt 2 pst i lønnsvekst. Utsiktene for økonomisk vekst for 2014 er noe bedre enn vi har sett de siste årene, men dårligere enn i normalt gode år.

En koordinert lønnsdannelse og et godt inntektspolitisk samarbeid, har vært viktige faktorer for norsk utvikling. Vi er bedre rustet enn mange andre land gjennom høy sysselsetting, lavere arbeidsløshet og bedre fordeling i samfunnet.

2. Arbeid og inntekt

Veksten i sysselsettingen er blitt mer avdempet, og holder knapt tritt med befolkningsveksten. Andelen i jobb er fortsatt tre prosentenheter lavere enn før finanskrisen, tilsvarende 100 000 arbeidsplasser.

Arbeidsløsheten slik NAV måler den har økt noe for nesten alle yrkesgrupper i 2013, og bruttoarbeidsløsheten var 3,2 pst i desember 2013.

Utviklingen i industrien i 2013 bar preg av ulikhet bransjer imellom og variert tidsforløp. Etter god produksjon i sommermånedene juni og juli, var det nedgangstendenser i tremånedersperioden september – november. Dette kunne tilbakeføres til noe avdempet aktivitet rettet mot kontinentalsokkelen, sammen med lavere etterspørsel på hjemmemarkedet. Internasjonalt konkurranseutsatte bedrifter har fått sterk hjelp av lavere kronekurs og redusert selskapsskatt. Arbeidsløsheten ventes likevel å øke noe i inneværende år.

Perioden vi har bak oss har gitt god reallønnsvekst for de brede lønnstakergrupper. Prisstigningen målt ved konsumprisindeksen ble 2,1 pst for 2013, 0,6 prosentenheter høyere enn lagt til grunn ved mellomoppgjøret i fjor. Reallønnsveksten ble dermed rundt 1 ½ pst for de brede lønnstakergrupper.

I følge Teknisk beregningsutvalg (TBU) var det en positiv utvikling for likelønn fra 2011 til 2012. For heltidsansatte utgjorde kvinners lønn i gjennomsnitt 88,3 prosent av menns i 2012. Tilnærmingen var på 1,1 prosentpoeng og fra 2002 til 2012 2,3 prosentpoeng. Andelen lavtlønte har fortsatt å gå ned blant kvinner.

3. Pensjon

LOs mål er en pensjonsdekning ved 67 år på minst 2/3 av tidligere lønn. For de som går av de nærmeste årene med full opptjening, vil Folketrygd og AFP alene dekke nær opp til dette nivået. På lengre sikt vil det kreves styrking av opptjeningen i tjenstepensjonsordningene for å sikre dette nivået. Mange bedrifter i privat sektor har gode ytelsespensjoner, men disse er under avvikling. Nå er om lag 80 pst av arbeidstakerne omfattet av andre ordninger, og endringsprosessen kan gå raskt i 2014. Det er viktig å sikre tilfredsstillende nivåer i de ulike etablerte tjenstepensjonsordninger i hele arbeidslivet. Samtidig må nivået sikres for den enkelte innen disse.

Ulikheten

Ulikheten er allerede stor i dagens system ved at utgangspunktet for nærmere halvparten av arbeidstakerne var at de første påbegynte opptjening i 2006 da obligatorisk tjenstepensjon ble innført. De med kort opptjening ligger langt under målsettingen på 2/3 av tidligere lønn. Den endringsprosess vi nå er inne i skaper nye ulikheter; nå også internt i bedriftene. Noen beholder de beste ordningene; andre blir utsatt for ofte tilfeldige omleggingsprosesser.

Utryggheten

I dagens system er pensjonene utrygge i privat sektor av to grunner:

I. Arbeidsgiver kan når som helst bestemme seg for å endre ordningen og innbetale lavere premie og dermed redusere pensjonen

II. Innskuddsordninger kan gi store svingninger og stor usikkerhet om pensjonsnivået.

Pensjonen kan bli betydelig senket fra det ene uttaksåret til det andre og skape store forskjeller i pensjon selv mellom personer med samme opptjening

LOs mål for samlet pensjonsnivå kan således bare sikres på en trygg måte om bedriftene blir forpliktet til løpende å sikre dette nivået.

Uførheten

Minimumsordningen i OTP innebærer ingen uføredekning før 67 år utover det som Folketrygden gir. Dette kan gi en for lav ytelse for mange. Utfasing av ytelsesordninger medfører ofte bortfall av supplerende uføredekninger. Det nye forslag til regelverk kan gi godt supplement til ny uføretrygd, men innebærer at uføreforsikringen kan falle bort ved bytte av jobb.

Dårligere pensjon for kvinner

I dagens system med enkeltvis bedriftsansvar for pensjonene, vil det pga høyere levealder for kvinner enten være høyere pensjonspremier eller lavere pensjonsdekning enn for menn. Kønnsnøytralitet kan bare sikres gjennom bredere pensjonsordninger som kan utlikne kjønnsforskjeller i arbeidsstyrken på tvers av bedriftene.

Dyrt å miste og skifte jobb

Dagens system med enkeltvis bedriftsansvar for pensjonene medfører oppstyking av opptjeningen ved jobbskifter. Oppstykingen har medført dårligere samlet opptjening og manglende premieinnbetaling for tidligere opptjening. Fripoliser har ikke gitt den verdien som var lovet. Nye tjenstepensjoner (hybrider) legger til rette for mer kontinuitet i opptjeningen, men en får ikke full utnyttelse av dette uten å samle og sikre kontinuitet i opptjeningen gjennom brede kollektive ordninger.

LO mener at dagens ulike og usikre pensjonssystem i privat sektor ikke kan fortsette. Fra 2014 blir det etablert et bedre lovmessig grunnlag for tjenstepensjonene. Dette hjelper lite dersom bedriftene ikke er sterkere forpliktet til å finansiere. Den finansiering som finner sted går også i for stor grad med til å dekke forsikringssselskapenes forvaltning og drift. Ikke bare er ordningene lite robuste; de gir også lite pensjon for pengene. I våre naboland er tjenstepensjonene sikret og organisert på en langt bedre måte enn hos oss.

Pensjonsreformen i 2008 ga en god løsning for tidligpensjonering fra fylte 62 år. Blant annet som følge av hevet minstepensjon har opptjeningskravet for dette blitt skjerpet, da det forutsettes at opptjeningen er stor nok til å gi livsvarig pensjon fra 67 år som er større enn garantipensjonen. Dette har gjort det vesentlig vanskeligere for mange kvinner med lavere

opptjening å ta ut AFP ved 62 enn forutsatt i 2008. AFP inngår også i økende grad som unnskyldning for ikke å sikre tjenestepensjonen godt nok.

Regjeringens lovforslag om tilpasning av uførepensjon i offentlig sektor innfrir ikke løftet om videreføring av dagens ytelsesnivå. Særlig lavlønte får lavere ytelser. LO har tatt opp spørsmålet om økt kompensasjon for disse gruppene med regjeringen.

4. Lønnsdannelsen

Holden III utvalget der alle hovedorganisasjonene i arbeidslivet deltok påpeker at ***.. "det inntektspolitiske samarbeidet og koordinering i lønnsdannelsen har bidratt til en god utvikling i Norge. Få andre land har høyere sysselsetting og lavere ledighet enn Norge. Samtidig er verdiskapingen høy, inntektsfordelingen jevn, og reallønnsvekst har gjennomgående vært god."***

Dette bekrefter at LOs hovedmål best fremmes gjennom et velorganisert arbeidsliv og samarbeid om den økonomiske politikken.

Samtidig må det understrekes at denne samarbeidsmodellen forplikter alle tre parter. Spesielt må regjeringen huske på at politikkområdene må ha en indre sammenheng. Avtaleverket og samarbeidsformene som er grunnlaget for Holden-utvalgets tilrådinger er også noe som må respekteres i andre sammenhenger. Det systemet og den maktbalansen som opererer lønnsdannelsen, kan ikke skrus av og på etter vekslende behov på andre samfunnsområder.

Lønnsveksten har ifølge Holden III, vært i samsvar med frontfagsmodellen – altså innenfor det konkurranseutsatte næringsliv tåler - og har så langt både sikret god lønnsvekst og stabil inntjening for bedriftene. Modellen har samtidig gitt rom for fordelingspolitiske prioriteringer.

Som det sies i Holden III kan høy innvandring gjøre det mer krevende å opprettholde organisasjonsgraden og at vanlige standarder følges i arbeidsmarkedet. Det er nødvendig med ordninger for å motvirke sosial dumping og lavlønnskonkurranse i lang tid framover. Partene og myndighetene må løpende vurdere om allmenngjøringsordningen og godkjenningsordninger fungerer tilfredsstillende og forsterke virkemidlene i takt med økende press mot etablerte systemer i arbeidsmarkedet.

Tariffoppgjørene er LOs viktigste redskap for å sikre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, rettferdig fordeling og arbeid til alle. Fortsatt er det viktig med prioritering av likelønn og lavlønn, for at ikke utviklingen skal gå i gal retning. Samtidig gis det i mange yrker med mange kvinner lav uttelling for god kompetanse. Dette gjelder både offentlig og privat sektor. For enkelte grupper med høyere utdanning er det viktig at lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor reduseres.

Virkemidlene

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. Holden III viser bl.a. til analyser i Likelønnskommisjonens rapport som viste størst lønnsforskjell mellom kvinner og menn i tariffområder hvor rammen fra frontfagsmodellen er mindre retningsgivende, eksempelvis finansnæringen.

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 de aktuelle næringer. 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.

Det er viktig at arbeidsgiversiden på en bedre måte følger opp de generelle rammer overfor ledere og andre der helt lokal og individuell lønnsdannelse dominerer.

Krav ved hovedoppgjøret

a) Det fremmes krav som sikrer medlemmenes kjøpekraft, herunder:

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

b) Det kreves at tjenestepensjonene i privat sektor avtales og organiseres på en mer kostnadseffektiv og mer samordnet måte enn i dag. Overgang til Ny tjenestepensjon vil gi høyere pensjon for samme premiesatser. Målet er bredere ordninger helst på hovedorganisasjonsnivå. Ordningene styres av partene i fellesskap.

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene anslår prisveksten for 2014 målt ved konsumprisindeksen til ca 2,5 pst. Overhengene til 2014 (øking i årslønna uten tillegg i år) er foreløpig beregnet til 1 ¼ pst for industriarbeidere og mellom ½ og 1 pst i offentlig sektor.

5. Andre tema

Den norske arbeidslivsmodellen hviler på et velregulert arbeidsliv med faste ansettelser og et godt samspill mellom lønnsdannelse og myndighetenes økonomiske politikk. Den bygger også på maktbalanse og samarbeid som fremmer produktivitet, omstillingsevne og rettferdig fordeling. Tariffoppgjørene er en viktig prosessmessig arena for å avstemme ulike hensyn og interesser.

Regjeringens fordelingspolitikk går i en gal retning ut fra LO s mål om rettferdig fordeling. Skattelettepolitikken bidrar til skjeve fordeling på to måter. Den gir mest til dem som har mye fra før. Lavere lønte får en lettelse på 2-300 kroner, de med millioninntekter får titusener. Like alvorlig er den svekkelse det gir av skattegrunnlaget for utjevnerende offentlige velferdstilbud. Det bidrar til en ubalanse mellom offentlig og privat forbruk.

Arbeidstid

Både arbeidsgivere og politiske myndigheter presser på for å utvide arbeidsgivers styring av den enkeltes arbeidstid. LO har alltid jobbet for et system som gir en god balanse mellom arbeidstakernes interesser og bedriftenes og virksomhetenes behov og ser med bekymring på myndighetenes ambisjoner om endringer i arbeidstakernes disfavør. LO vil alltid diskutere temaet på en konstruktiv måte, men samtidig forsvare tariffavtalenes rolle i å sikre arbeidstakerinteressene. KS sin måte å håndtere arbeidstid i skoleverket på, fører ikke fram.

Arbeidsmarkedspolitik

Det borgerlige flertallet reduserte arbeidsmarkedstiltakene for å delfinansiere store skattelettelser. Den svekkede situasjonen på arbeidsmarkedet, selv om usikkerheten

internasjonalt og den voksende inkluderingsutfordringen tilsier en klar forsterking av tiltaksinnsatsen.

Samtidig med at Høyre/Frp-regjeringa la til grunn noe høyere arbeidsløshet i 2014, ble maksimal dagpengeperiode redusert og arbeidsgiverperioden doblet i permitteringsordningen. LO krever at myndighetene reverserer dette i forbindelse med Revidert Nasjonalbudsjett. Det må også påses at NAV håndhever regelverket for dagpenger under permittering i samsvar med den tidligere klargjøringen sammen med partene jfr rundskriv gjeldende fra 1. februar 2013 og forskrift gjeldende fra 3. februar i år.

Likestilling

Det største tilbakeslaget i norsk politikk har kommet på likestillingsområdet. Kombinasjonen av svekket fedrekvote, dårligere barnehage tilbud og utvidet kontantstøtte svekker likestillingen i arbeidslivet og kan sette den langsomme marsjen mot et likestilt samfunn i revers. Skattepolitikken trekker også i feil retning med tanke på økt kvinnelig yrkesdeltakelse.

Midlertidige stillinger

LO er bekymret over signalene knyttet til regulering av maktforholdene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver

Behovet for avklaring må også ses i lys av at Regjeringen i sin plattform sier at den vil fortsette arbeidet mot sosial dumping. Det viktigste tiltak mot sosial dumping er faste ansettelses – stillingsvern og beskyttelse mot usaklige oppsigelser. Det er forutsetningen for at arbeidstaker tør å ta til motmæle mot ulovlige forhold.

6. Oppgjørsform og forhandlingsfullmakt

Hovedelementet i at norsk lønnsdannelse bedre enn tilsvarende i mange land har kunnet forene lav ledighet og press i arbeidsmarkedet med en kontrollert pris- og lønnsutviklingen, er den sterke koordineringen. På denne måten får en etablert en sammenheng mellom utviklingen i de ulike avtaleområder og en kan lettere unngå et uheldig kappløp mellom arbeidstakergrupper og mellom priser og lønninger.

Det gir mulighet til styring og en avveining mellom bedriftenes økonomiske situasjon og arbeidstakernes rett til en rimelig fordeling av inntektene. Denne koordineringen sikres ved at LO uansett oppgjørsform opptrer samlet og at avtaleperioder, riksmekler og andre institusjoner understøtter dette.

På denne bakgrunn og ønsket om en god oppfølging av de enkelte overenskomstspesifikke kravene gjennomføres forhandlingene i privat sektor som forbundsvis oppgjør. Representantskapet gir sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder justeringsklausul for annet avtaleår.

Hensynet til bredden i pensjonskravet, lønnsdannelsens samfunnsmessige betydning og ønsket om å utnytte LO-kollektivets samlede styrke tilsier at Sekretariatet sørger for den nødvendige tariffpolitiske samordning av oppgjøret. Forhandlingsresultatet godkjennes gjennom uravstemning i samsvar med oppgjørsformen.