



**YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND
KOMMUNE OSLO**

**Tariffrevisjonen
1. mai 2019**

**Dok. 1
25. april kl. 14:00**

1. Innledning

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Kommune Oslo (YS-K Oslo) redegjør i dette dokumentet for våre hovedprinsipper ved tariffrevisjonen pr. 1. mai 2019. Nærmere presisering av kravene vil bli gitt senere under forhandlingene.

Kravene viderefører våre prioriteringer i hovedtariffoppgjøret 2018 og bygger på YS inntektspolitiske dokument for 2019 jf. YS inntektspolitiske dokument for 2018-2020; jf. vedlegg 1.

YS krever betydelig reallønnsvekst i 2019 etter en periode uten reallønnsvekst. YS støtter prinsippene bak frontfagsmodellen og vil gjennomføre lønnsoppgjør med frontfagets ramme som retningsgivende.

2. Forhandlingsgrunnlag

Det vises til Overenskomsten reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår, som lyder:

«§ 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.

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 2019.

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.”

3. Økonomi

YS-K krever et betydelig reallønnsloft i dette oppgjøret.

Lønnsveksten de siste 5 årene har bare så vidt holdt følge med prisveksten. På den bakgrunn krever YS-K Oslo at de tilgjengelige midlene fordeles som generelle tillegg så *alle* arbeidstakerne sikres reallønnsvekst.

- YS-K Oslo krever at midlene som fordeles i årets lønnsoppgjør gis som tillegg på lønnstabellen.
- Tabelltilleggene gis som X prosent, dog minimum kr Y.

4. Pensjon

YS-K Oslo viser til at ordningen i Oslo kommune med nettolønn skaper særlige utfordringer i forhold til ny offentlig tjenstepensjon etter påslagsmodellen. I Oslo kommune må ny offentlig tjenstepensjon innrettes så den kompenserer for den lavere opptjeningen som medlemmene har i folketrygden. Det er viktig at dette hensynstas fullt ut når partene begynner arbeidet med å utarbeide nye vedtekter for tjenstepensjonen i Oslo kommune.

Det er enighet om at prosessen med endelig slutføring av pensjonsbestemmelsene løftes ut av selve tariffoppgjøret 2019 og finner sin endelige løsning etter at Stortinget har behandlet lovforslaget fra regjeringen som oppfølging av pensjonsavtalen fra 3. mars 2018.

Det tas forbehold om nye/endrede krav underveis i forhandlingene.



Inntektspolitisk dokument 2019

YS vedtok i februar 2018 inntektspolitisk dokument for tariffperioden 2018-2020.

Inntektspolitisk dokument for 2019 supplerer dokumentet for 2018-2020.

YS krever betydelig reallønnsvekst i 2019 etter en periode uten reallønnsvekst.

YS støtter prinsippene bak frontfagsmodellen og vil gjennomføre lønnsoppgjør med frontfagets ramme som retningsgivende.

Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2019

Den moderate konjunkturoppgangen i norsk økonomi fortsetter. Sysselsettingen øker og arbeidsledigheten er lav.

Det er utsikter for markant vekst i oljeinvesteringene og fallet i boliginvesteringene ser ut til å ha bunnet ut. Husholdningenes konsum ventes å ta seg videre opp i tråd med utsikter til tiltakende reallønnsvekst. Konsumveksten blir dog dempet noe av den svake utviklingen i boligprisene og økende renteutgifter. Renten vil fortsatt øke gradvis men ikke mere enn at styringsrenten ventes å ligge rundt 1,2 prosent ved utgangen av året. Som følge av bedrete vekstutsikter hjemme er finanspolitikken innrettet mer nøytralt. Internasjonalt har vekstutsiktene imidlertid svekket seg noe i lyset av handelskonflikten mellom USA og Kina og uroen rundt politiske prosesser i Europa.

I 2018 var årslønnsvekst på 2,8 prosent og årsvekst i KPI ble 2,7 prosent. Dette innebærer at det knapt ble reallønnsvekst for den gjennomsnittlige arbeidstakeren. Gjennomsnittlig reallønn for norske arbeidstakere er i dag på samme nivå som for fem år siden.

Lønnsmoderasjon, blant annet som følge av oljenedturen, sammen med høyere prisvekst enn forventet, har ført til dette. YS mener at den kraftige bedringen av den kostnadmessige konkurranseevnen de senere årene gir grunnlag for å kreve betydelig reallønnsvekst i 2019. For inneværende år er anslaget på konsumprisveksten på omlag 2,2 prosent.

Arbeidsliv

Inkluderende Arbeidsliv

YS er part i den nye IA-avtalen som er inngått for perioden 2019-2022. Avtalen gjelder nå hele arbeidslivet, og ikke bare virksomheter som inngår lokale samarbeidsavtaler om IA. Den nye avtalens innsatsområder og virkemidler skal støtte arbeidet som gjøres i den enkelte virksomhet. Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving. Det er ikke lenger nødvendig å inngå lokale samarbeidsavtaler, men det ligger et krav om dokumentert lokal dialog før NAVs arbeidslivssentre yter bistand på den enkelte arbeidsplass. YS mener det er viktig med lokal dialog vil derfor følge opp disse prosessene både i det nasjonale trepartssamarbeidet og i dialogen med arbeidsgivere på forskjellige nivåer.

Arbeidsgiverbegrepet

YS mener Høyesteretts avgjørelse i Norwegian-saken desember 2018 representerer et brudd med arbeidsmiljølovens formål om sikring av trygge arbeidsforhold. Avgjørelsen åpner således for en ny måte å organisere sine ansatte på i konsern. Arbeidsforholdene og derved rettighetene til de ansatte og arbeidsgivers plikter overfor dem, kan da begrenses til mer eller mindre tomme interne bemanningsbyråer uten egen selvstendig økonomisk aktivitet. Morselskapet beholder samtidig all innflytelse på, og utbytte av, arbeidskraften.

Dersom arbeidstakere på denne måten fjernes fra den virksomheten de faktisk er tilknyttet, bortfaller selve grunnlaget for balansen mellom arbeidsgivere og arbeidstakere slik arbeidsmiljøloven i dag legger opp til. YS krever derfor at regjeringen må sørge for at arbeidsgiver-begrepet klargjøres slik at denne typen omgåelser unngås for fremtiden. Vi imøteser et partssammensatt utvalg for å utrede problemstillingen og foreslå nødvendige endringer.

Pensjon

Privat sektor

YS støtter Finansdepartementets lovforslag om egen pensjonskonto, Prop. 40 L (2018–2019). Vi mener alle deler av proposisjonen bør innføres raskt og vil ikke støtte utsettelse for enkelte deler av forslaget. En trinnvis innføring vil kunne påvirke konkurransen i markedet negativt. Det bør i neste omgang åpnes for at midler fra fripoliser med investeringsvalg og pensjonsbevis fra hybridpensjon kan inngå i egen pensjonskonto. YS mener at det sammen med egen pensjonskonto også bør legges til rette for individuelle innskudd.

YS beklager at det ikke er foreslått obligatorisk pensjonsopptjening for lønn under 1 G. Vi registrerer at regjeringen vil utrede dette nærmere og ber om at alle sider ved problemstillingen vurderes. Vi er opptatt av fordelingsvirkningene av manglende opptjening fra første krone og krever at det raskest mulig vedtas endringer i lov om obligatorisk tjenstepensjon slik at alle får rett til opptjening fra første krone.

Endringer i rammeverket for forvaltning av fripoliser og andre garanterte pensjonsrettigheter er utredet. Finanstilsynet skal arbeide videre med konkrete forslag til lovendringer. YS mener det er riktig å endre regelverket og mener at endrede regler kan gi noe bedre avkastning på pensjonskapital og dermed bedre pensjoner. YS mener det haster å endre regelverket da hvert år som går med for lite avkastning går ut over fremtidige pensjonister.

Utredningen av ny AFP er forsinket og det samme er innføring av Sliterordningen. YS vil jobbe for endringer i AFP ordningen for å tette de såkalte hullene. Sliterordningen vil gi et bidrag til pensjonen for de som ikke klarer å stå i arbeid etter fylte 62. Vi mener derfor at ordningen må innføres med tilbakevirkende kraft fra 1.jan. 2019.

Offentlig sektor

Regjeringen og partene i arbeidslivet inngikk 3. mars 2018 avtale om ny offentlig tjenstepensjon. Alle YS-forbund har godkjent avtalen. Pensjonsløsningen innebærer et fortsatt enhetlig pensjonssystem for offentlig sektor.

Det er nødvendig med ytterligere detaljering ut over det som fremgår av pensjonsavtalen. YS forventer en lojal oppfølging av avtalen og kan ikke akseptere ytterligere innstrammende tiltak når proposisjonen fremmes i april.

YS krever at det snarest må innføres fleksibilitet også for personer som beholder dagens pensjonsordninger. Disse må, på lik linje med de yngre årskull, sikres adgang til å kombinere videre arbeid med uttak av tjenestepensjon fra 67 år.

YS krever at medlemmer med særaldersgrenser skal få videreført særalderspensjon på dagens nivå, samtidig som de sikres et nivå på alderspensjonen som ikke straffer dem for å ha måttet gå av fra stilling med særaldersgrense.

En varig løsning for AFP i privat sektor vil få betydning også for framtidig AFP i offentlig sektor. YS legger til grunn at verdien av ny offentlig AFP skal opprettholdes i den samlede pensjonsordningen i offentlig sektor, uavhengig av eventuelle endringer i privat sektors AFP. YS legger til grunn at pensjonsavtalen blir implementert i lov- og avtaleverk slik at nye regler gjøres gjeldende fra og med 1. januar 2020.

Kompetanse

Arbeidet med å nå målene i den nasjonale kompetansepolitiske strategien vil fortsatt være en hovedoppgave, herunder å bidra gjennom aktiv deltakelse i Kompetansepolitisk råd og kompetansebehovsutvalget (KBU). YS mener at en nasjonal langtidsplan for livslang læring må prioriteres. Planen skal gjelde i et gitt antall år, hvor innretning og finansiering skal revideres jevnlig av Stortinget. Kunnskapsgrunnlaget som framkommer i KBUs årlige rapport (NOU 2019:2), og fra arbeidet i ekspertutvalget om etter- og videreutdanning som avgis innen 1. juni 2019, bør ligge til grunn for politiske beslutninger om de veivalg som skal gjøres. Blant de forhold som bør vurderes er arbeidslivsrelevans i utdanningene, arbeidsmarkedets etterspørsel etter arbeidskraft, og betydningen av ulike ferdigheter for deltakelse i utdanning, opplæring og arbeidsliv.

Demografiske endringer nødvendiggjør at ansatte kan stå lenger i arbeid. Videre forutsetter pensjonsreformen at ansatte arbeider lengre for å få en god pensjon. Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel for å bidra til dette, i utviklingen av bedriftens konkurranseevne og for å sikre at dagens ansatte forblir attraktiv arbeidskraft.

YS erfarer at tariffavtalenes bestemmelser om strategisk kompetanseplanlegging i for liten grad følges opp ute i virksomhetene. For å sikre virksomhetenes fremtidige kompetansebehov, må det utvikles målrettede tiltak for dagens ansattes slik at de settes i stand til å mestere nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. YS krever at partene i den enkelte virksomhet prioriterer oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene.

Investering i ansattes kompetanseutvikling er lønnsomt for både de ansatte, samfunnet og virksomhetene. YS mener at det må iverksettes incentivordninger som gjør at virksomheter i større grad investerer i ansattes kompetanseutvikling.

Streikeretten

Retten til arbeidskamp er fagforeningenes lovlige kampmiddel og et fundament ved interessetvister. Trusselen om å kunne legge ned arbeidet, er avgjørende for å komme til enighet i tariffforhandlinger. Denne fundamentale retten blir nå utfordret.

YS er bekymret for at respekten for streik som lovlig virkemiddel synes å være synkende. Vi ser en tendens til at arbeidsgivere gjennom lockout og ved å unnlate å søke dispensasjoner i økende grad ønsker å fremprovosere tvungen lønnsnemnd. Dette i trygg forvisning om at

lønnsnemnda, nesten uten unntak gir arbeidsgiverne medhold. YS opplever også at terskelen for streikebryteri er senket hos enkelte arbeidsgivere

Departementet har i tillegg lagt frem et forslag til endringer i arbeidstvistloven som vil la Riksmekleren nedlegge forbud mot arbeidsstans på ubestemt tid, inntil mekling er gjennomført uavhengig av hvor lang tid dette tar. Dette er et uakseptabelt angrep på streikeretten som YS vil bekjempe.