



**Kommune**

Forhandlings sammenslutningen

Dok 1  
11.04.18  
KI 1200

# **Hovedtariffoppgjøret**

**1.mai 2018**

## **I Innledning**

LO Kommune fremmer krav til overordnede prinsipper og hovedprioriteringer for tariffoppgjøret 1.mai 2018. Kravene blir ytterligere konkretisert under forhandlingene. LO Kommunes krav er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse vedtatt i LOs representantskap 27.februar 2018, jfr. vedlegg. Det tas forbehold om nye /endrete krav.

## **II Hovedprioriteringer**

### **Økonomi**

LO Kommune 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. LO Kommunes hovedkrav er å styrke medlemmenes kjøpekraft. Dette kan gjøres ved en kombinasjon av generelle tillegg og justering av satsene for garantilønn og ansiennitet. LO Kommune forutsetter at det er et balansert forhold i lønnsutviklingen mellom lønnskapitlene i hovedtariffavtalen, jf. kapittel 3.4.0 merknad 4 og kapittel 5.1 Årlige lønnsforhandlinger.

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. Kvinneandelen i KS-området er svært høy, og utgjør over 75 % av årsverkene. Likelønn må sikres innenfor tariffområdet, og også sees i et samfunnsmessig perspektiv. Ifølge TBSK har kvinners lønn som andel av menns lønn steget gradvis de siste årene, men utviklingen går svært sakte. I tillegg er det en viss grad av ulikelønn mellom kvinner og menn med samme utdanningsnivå. Dette må utjevnes.

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 kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer. LO Kommune legger Frontfagets rammer til grunn for

tariffoppgjøret. Dette må likevel ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

LO Kommune 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 sentralt og lokalt.

#### LO Kommune krever:

- Et generelt tillegg til alle ansatte i kapittel 4
- Garantilønn og lavest utregnet årslønn heves med minimum det generelle tillegget
- Tiltak for å redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn
- Heving av ubekvemstilleggene
- Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt med hel permisjon avlønnes med minimum kr x

#### **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.

Det forutsettes at LO Kommune og KS i felleskap skal avklare sine standpunkter om særaldersgrenser og alderspensjon for uføre.

LO Kommune vil i tillegg peke på de sentrale parters felles ansvar for å skape arbeidsvilkår som i størst mulig grad bidrar til at arbeidstakerne kan stå i jobb lenger enn det som er dagens situasjon.

#### LO Kommune krever:

- Avtalen 3. mars legges til grunn for videre forhandlinger. Det nedsettes et parsammensatt utvalg som skal tilrettelegge for implementering av offentlig tjenestepensjon i Hovedtariffavtalen. Utvalget skal også arbeide videre med de forhold som ikke er avklart i avtalen om ny offentlig tjenestepensjon.
- Følgende formulering tas inn i kapittel 7 - Varighet: «Dersom en av partene krever det, skal pensjon gjøres til forhandlingstema.»

## **Kompetanse**

Det er et rådende prinsipp i norsk arbeidsliv at kompetanse skal lønne seg. Et arbeidsliv som står overfor store utfordringer og endringer stiller store krav til arbeidstakernes kompetanse og omstillingsevne. De ansatte er kommunesektorens viktigste ressurs, og avgjørende for at kommunenes kompetansebeholdning er i samsvar med behovet. Dette gjelder både formell utdanning, realkompetanse og lederkompetanse.

I tariffoppgjøret 2016 ble kapittel 3 utvidet med nytt punkt 3.4.3 Lederavlønning - leder. En konsekvens av de endringer som ble foretatt er at ledere i kapittel 4 flyttes til kapittel 3. LO Kommune har registrert at lønnsutviklingen i kapittel 3.4.3 er vesentlig lavere enn i kapittel 3 for øvrig. Det er grunn til å tro at mange av disse lederne var sikret høyere lønn enn dem de var satt til å lede, jfr. kapittel 4.0 Innledende merknad nr. 5. LO Kommune minner om at kommunene har et spesielt ansvar for å sikre at det ikke oppstår slike lønnsforskjeller når ledere endrer kapitteltilhørighet etter arbeidsgivers ønske.

I tillegg mener LO Kommune det er nødvendig å se på konsekvensene av harmonisering av stillingsgrupper og stillingskoder som følge av endringene i lønssystemet.

LO Kommune viser til tariffavtalens bestemmelser og sentrale og lokale parter ansvar for at all kompetanse som benyttes av arbeidsgiver gir lønnsuttelling. LO Kommune forutsetter at kompetanse blir et tema under forhandlingene, og vil fremme konkrete krav på et senere tidspunkt.

### LO Kommune krever:

- Uttelling for kompetanse
- Uttelling for lederansvar
- Tilrettelegging for faglig refleksjon, kompetansedeling, veiledning og kompetansehevende tiltak

## **Hele stillinger og fast ansettelse**

LO Kommune er bekymret for at hoveddelen av ansatte i pleie- og omsorgssektoren fortsatt jobber deltid. Til tross for gode tariffbestemmelser og sentrale parter felles fokus på problematikken, er det svært små endringer i forholdene. 79,2 % helsefagarbeidere i kommunal sektor har en deltidsstilling.

LO Kommunes erfaringer er at ansatte i små stillinger må kjempe for sine rettigheter, jfr. aml §§ 14-4(a) og 14-9(6), og at svært få hele stillinger lyses ut.

For helsefagarbeidere ble 78,5 % av stillingene i 3 tilfeldige måneder i 2015/16, utlyst som deltidsstillinger. I 51 % av disse var stillingsstørrelsen lavere enn 60 %. Dette er ikke akseptabelt.

I perioden har partene i kommunal sektor utarbeidet en ny heltidserklæring. I tillegg er det utarbeidet en veileder og en nettside. Dette er viktige verktøy til bruk i kommunene.

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

LO Kommune krever:

- Forsterkning av aktuelle bestemmelser i hovedtariffavtalen, knyttet til organisering av arbeidstid. Formålet skal være å øke andel heltidsansatte.
- Deltidsansatte som har hatt merarbeid i 12 måneder, skal ha rett til utvidet stilling tilsvarende det antall timer de faktisk har arbeidet
- Videreføring av partenes arbeid med heltidskulturen i KS-området

### **III Krav til hovedtariffavtalen**

LO Kommune kommer tilbake til krav

### **IV Andre krav**

#### **Musikk- og kulturskoler**

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1300 timer som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger årsramme for undervisning på inntil 741 timer. I arbeidsplanfestet tid inngår bl.a. følgende aktiviteter: Egenøving/utvikling, reise mellom arbeidssteder og nødvendig pausetid.

#### **Kommunalt barnevern**

Det nedsettes et partssammensatt utvalg som skal kartlegge praksis når det gjelder gjennomføring av lovpålagte arbeidsoppgaver utenfor normal arbeidstid i barnevernet, herunder bruk fleksible arbeidstidsordninger, reisetid, overtid og beredskapsvakt. På bakgrunn av kartleggingen skal utvalget utarbeide forslag til hvordan lovpålagte oppgaver utenfor normal arbeidstid skal beregnes og godtgjøres.

### **V Tariffoppgjøret 2016 – videreføring 2018 – 2020**

#### **Anbud/utskilling/konkurransetsetting/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.

## Tariffpolitisk uttalelse HOVEDOPPGJØRET 2018

### 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 frihandels skeptikere.

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 selvberende 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 skatte-kuttene, kutt i ytelse 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 konkurransevnen.

I frontfaget følger lønnsveksten bedriftenes lønnssevne. 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 (lønnkostnader 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.

Treffsikkerheten 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 omgåelser 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 overvåkingsorgan, 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 utstasjoneringsdirektivet. 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 kronkursen vil styrkes.

Boligprisene har falt og salget av nye boliger har bremsert 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 ansettelse 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 levealderjustering har en reell mulighet for tidlig avgang. Videre må ordningen utformes slik at særaldersgrenser og grunnlovsvern (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*

Levealderjusteringen 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 Industriooverenskomsten 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.