

Tariffoppgjøret 2016

Debatthefte

● omtanke ● solidaritet ● samhold



FAGFORBUNDET

fagforbundet.no

Innhold

Bruke sin rett – gjøre sin plikt	1
Tariffområder – oversikt og utfordringer.....	3
Tariffavtaler	4
Økonomiske perspektiver	9
Pensjon	10
Arbeidsmiljøloven etter 1. juli 2015 – konsekvenser	12
Rett til hel stilling – 6-timersdagen.....	14
Kompetanse – på skinner?	15
Nytt lønnsoppgjør i KS-området 1. mai 2015	17

Bruke sin rett – gjøre sin plikt

Fagforbundets viktigste oppgave er å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår gjennom kollektive avtaler. Tariffpolitikken bygger på fri forhandlingsrett, en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling av samfunnsgodene og like lønns- og arbeidsvilkår for kvinner og menn.

Fagforbundet organiserer over hundre yrkesgrupper og er part i rundt 35 landsdekkende tariffavtaler med forskjellige arbeidsgivere. Forbundet forventer at alle medlemmer blir ivaretatt på en like god måte, uansett hvilket tariffområde de tilhører. Alle skal være sikret sin demokratiske rett til å påvirke krav og prioriteringer, som skal fremmes i tariffoppgjøret, fra de diskuteres i fagforeningene til landsstyrets behandling i mars 2016. Fagforeningene har ansvar for å legge til rette for at alle medlemmer kan delta, og at det kjøres diskusjoner før tariffkonferansene. Mange krav vil være knyttet til yrkesfaglige spørsmål. Av den grunn har seksjonene en viktig rolle i behandlingen av tariffkravene.

Medlemmene er bærebjelken i Fagforbundets arbeid. Medlemsdeltakelse er en viktig del av prosessen og en forutsetning for aktive tariffdebatter.

Konflikt

I hvert tariffoppgjør må Fagforbundet forberede seg på at det kan bli streik. Arbeidet med streikeuttak er krevende i alle tariffområder, men det må aldri være tvil om at forbundet er beredt til å iverksette arbeidskamp hvis det blir nødvendig. Oppgjøret i offentlig sektor er mest omfattende, men bare begynnelsen. Mange tariffområder forhandles fortløpende før, parallelt og etter KS-oppgjøret, og fagforeninger og fylkeskretser må ha like høy beredskap fram til de siste stemmesedlene er telt opp.

Korrekt streikeuttak forutsetter korrekte medlemsopplysninger. I den sammenheng er samarbeidet mellom fagforeninger, fylkeskretser og den sentrale konfliktberedskapsgruppa viktig. For at gruppa skal kunne gjøre en god jobb må de ha oppdatert kontaktinformasjon til aktuelle personer.

Uravstemning

Alle medlemmer skal få bruke sin demokratiske rett til å mene noe om et forhandlings- eller meklingsresultat. Forbundet forventer at medlemmene både bruker sin rett og gjør sin plikt. Uravstemning er et viktig virkemiddel som brukes på alle tariffområder, og som viser medlemmenes engasjement. Medlemmene oppfordres på det sterkeste til å stemme. Fagforeningene har et spesielt ansvar for å følge opp, for eksempel ved å arrangere medlemsmøter. Det er likevel et faktum at deltakelsen har vært gjennomgående lav de siste årene.

I 2014 ble det gjennomført et forsøk med elektronisk avstemning i ett tariffområde. Forbundet vil jobbe videre med muligheten til å bruke elektronisk avstemning på flere tariffområder i 2016.

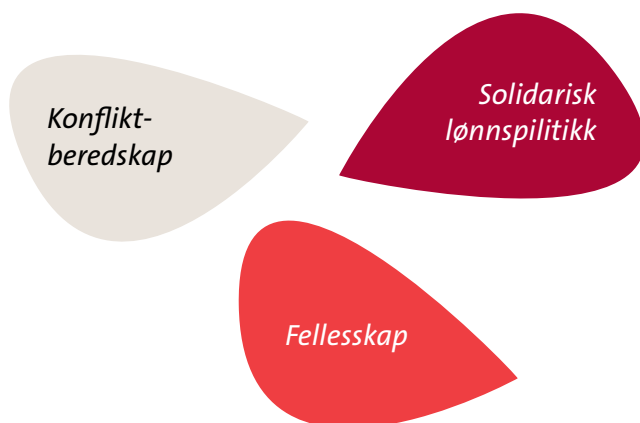
Fellesskap og makt

I tariffoppgjørene er aktiviteten i forbundet stor. Erfaringsvis ønsker mange å melde seg inn. Mange uorganiserte ønsker å sikre rettigheter og økonomi gjennom medlemskap, i tillegg til å være en del av fellesskapet på arbeidsplassen. Dette er viktig i vervesammenheng.

Fagforbundet er landets største forbund, og en viktig aktør i samfunnsdebatten. Forbundet har også en viktig rolle lokalt, gjennom forhandlinger og utarbeidelse av lokal lønnspolitikk.

Fagforeningene har ansvar for å videreføre forbundets prioriteringer i alle lokale forhandlinger gjennom hele tariffperioden, og å sikre et best mulig resultat for medlemmene.

Forbundet er avhengig av aktive medlemmer og tillitsvalgte for å ha tyngde og gjennomslagskraft hos motparten. Et sterkt fellesskap skapes gjennom forberedelser til og gjennomføring av tariffoppgjør, ved å trekke i samme retning og utnytte mulighetene til å oppnå resultater. Dette er Fagforbundets styrke.



Tariffområder – oversikt og utfordringer

I kampen om tariffrettigheter i et marked med stor bevegelse på arbeidsgiversida, er det en utfordring for Fagforbundet å sikre at alle medlemmene er omfattet av en tariffavtale. Kampen om anbud og kostnader som følge av «dyre» tariffavtaler, spesielt pensjonsbestemmelser, øker presset på viktige rettigheter. I dette markedet foregår tariffhopping i stor stil.

Virksomhetsoverdragelse og konkurranseutsetting av kommunale tjenester er fremdeles økende. I tillegg øker omfanget av virksomhetsoverdragelser mellom private aktører. Flere kommersielle og ideelle aktører bytter arbeidsgiverorganisasjon. I 2014 meldte over 100 virksomheter seg ut av Virke/HUK-området begrunnet med høye kostnader knyttet til offentlig tjenstepensjon. De fleste har meldt seg inn i NHO, deriblant Frelsesarmeen med sine underenheter. Et annet eksempel er Norlandia Care AS, som har meldt seg inn i Spekter med divisjonene eldreomsorg, barnehager og pasienthotell. Eldreomsorg og pasienthotell var tidligere tilknyttet NHO, barnehagene tilknyttet PBL.

For at Fagforbundet skal klare å følge med på den virksomhetsoverdragelse, oppsplitting og tariffhopping som finner sted, er det viktig med et tett samarbeid mellom lokalt og sentralt nivå. Tillitsvalgte har et viktig ansvar for å informere forbundet sentralt om hvilke virksomheter dette gjelder, for å sikre at alle fortsatt er omfattet av en tariffavtale. Er ny eier medlem av en arbeidstakerorganisasjon, for eksempel NHO eller Virke, må Fagforbundet kreve tariffavtale gjort gjeldende.

Ved etablering av interkommunalt selskap eller kommunalt aksjeselskap må forbundets tillitsvalgte følge samme prosedyre. For at tariffavtalen for KS - området fortsatt skal gjelde, må virksomhetene melde seg inn i KS Bedrift.

Det er viktig for Fagforbundet at de fleste virksomheter er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon og blir omfattet av en landsdekkende tariffavtale. Medfører overgang til ny tariffavtale endringer i lønns- og arbeidsvilkår, pensjon eller forskjeller i vilkårene blant dem som utfører samme arbeid, skal det forhandles om overgangsordninger. Den enkelte hovedavtale har bestemmelser om dette. Samme prinsipp er nedfelt i arbeidsmiljøloven kapittel 16 Virksomhetsoverdragelse. Overgangsordninger fremforhandles lokalt, mens landsdekkende tariffavtaler forhandles mellom sentrale parter.



Verdsetting

Tariffavtaler

KS-området (ca 160 000 medlemmer)

Hovedtariffavtalen gjelder for alle ansatte i kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo. Det samme gjelder bedrifter/ virksomheter med selvstendig medlemskap i KS. Energiverkene og datterselskapene som er medlem av KS Bedrift er ikke omfattet av hovedtariffavtalen, men av Energiavtale I.

Sentrale parter forhandler for stillinger i kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser. Til og med til 30.april 2015 har dette vært et lønssystem med fem minstelønnsnivåer avhengig av utdanningsnivå. Fra 1. mai 2015 er det innført et nytt garantilønssystem som gir lønnsopp-rykk etter ansiennitet etter 2-4-6-8-10 år, og som bygger på den enkeltes årslønn. Undervisningsstillinger i kapitel 4 C følger samme lønssystem. Topplønn i kapitlet oppnås ved 16 års lønns-ansiennitet. Lønn til ledere i kapitel 4 forhandles lokalt.

Kap 3.4 inneholder bestemmelser for topp- og mellomledere. Lønn for ledere forhandles lokalt, med unntak av topledere i kapitel 3.4.1, hvor lønn fastsettes administrativt. Lønn for stillinger hvor det kreves høyere akademisk utdanning (kapitel 5) forhandles lokalt etter egne reguleringsbestemmelser.

KS Bedrift (ca 1 680 medlemmer)

Konkurransetsatte bedrifter

Avtalen ble i 2014 omgjort fra en sentral særavtale til en egen hovedtariffavtale. Avtalen har samme lønssystem som ble innført i KS-området 1.mai 2015. Fellesbestemmelser og pensjon er de samme. Avtalen for konkurranseutsatte bedrifter skiller seg fra KS - avtalen ved at den har ytterligere åpning for særskilte lokale lønnsforhandlinger. Kun selvstendige virksomheter innen for avfall, vann og avløp, parkering, revisjon, næring/eiendom og IKT-virksomheter er omfattet av avtalen.

Energiavtalen

Energiavtalen er en minstelønnsavtale uten bestemmelser om ansiennitet, med lokale forhandlinger basert på bedriftens økonomiske forhold. Pensjonsavtalen er en ytelsesordning, men fra og med mellomoppgjøret 2015 vil det være anledning for partene lokalt å inngå annen pensjonsordning, med krav om 2/3 flertall blant de organiserte arbeidstagerne. Fellesbestemmelsene er delvis tilsvarende hovedtariffavtalen med KS, men har bestemmelser som er knyttet til energi-bransjen.

Spekter (ca 25 400 medlemmer)

Spekters medlemsvirksomheter er inndelt i 10 overenskomstområder.

Fagforbundets medlemmer er omfattet av tariffavtaler fordelt på følgende områder:

- Overenskomstområde 1 – Orkestre og teater, Den Norske Opera, Operaen i Kristiansund
- Overenskomstområde 4 – Lovisenberg sykehus
- Overenskomstområde 5 – Nettbuss
- Overenskomstområde 9 - Oslo konserthus, Ruter, Sporveien Oslo, Drammens scener A/S, Sophies Minde Ortopedi, Trøndelag Ortopediske Verksted, Curato, Unilabs, Buskerud kollektivtrafikk, Helseforetakenes senter for pasientreiser, Kvæfjord Opplevelse og Avlastning(KOA), Norsk Helsenett, Rehabiliteringssenteret AiR, Fjellinjen, Valnesfjord Helsesportsenter og AtB.
- Overenskomstområde 10 - Helseforetakene(HF), Regionale helseforetak(RHF), Helse Vest IKT

Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS og Norlandia Care AS er foreløpig ikke områdeplassert.

I tariffområdet Speker forhandler LO Stat en egen A-del på vegne av alle forbund i LO. A- delen er første trinn i lønnsoppgjøret, og fastsetter minimumsbestemmelser (AFP-ordning, ferie m.m.) for alle tariffavtaler i Speker, samt lønsmessige tillegg basert på frontfaget i LO/NHO-oppgjøret. Deretter forhandler partene en B-del i hver virksomhet basert på virksomhetens økonomiske situasjon. Det kan også inngås B-deler på sentralt nivå.

Teatrene tilsluttet Speker i overenskomstområde 1, samt busselskapene (Nettbuss) har landsdekkende B-delsoverenskomster, og forhandlingene føres sentralt. Fagforbundet er part i bussbransjeavtalen sammen med Norsk Transportarbeiderforbund, Norsk Jernbaneforbund og Handel og Kontor. Avtalen har både normallønnsbestemmelser (bussjåfører) og minstelønnsbestemmelser (hjelpere arbeidere og renholdere).

«Funksjonæravtalen» har tidligere fungert som en hengeavtale for Bussbransjeavtalen. Den er i 2015 blitt til en selvstendig B-del. Avtalen er en minstelønnsavtale.

For helseforetakene og Lovisenberg sykehus føres nye sentrale forhandlinger mellom Speker Helse og LO-forbundene om sosiale bestemmelser (A1-del). Deretter forhandler de samme parter om lønn, arbeidstid, ulempetillegg mm på et A2-nivå. Partene tar deretter stilling til om det skal føres B-delsforhandlinger i det enkelte helseforetak. De overordnede tariffpartene LO Stat og Speker avslutter deretter forhandlingene.

A- og B-delen utgjør til sammen overenskomsten i alle virksomheter, med unntak av Speker Helse og Lovisenberg sykehus. Her utgjør A, A1, A2 og del B overenskomsten. Det er forøvrig inngått egen avtale om forhandlingssystemet for områdene 10 og 4.

Norlandia Care meldte seg inn i Speker i 2013 med områdene eldreomsorg, pasienthotell og barnehager. Ved innmelding i Speker var virksomhetene omfattet av henholdsvis Pleie- og omsorgsoverenskomsten (NHO), Riksavtalen mellom Fellesforbundet og NHO og tariffavtalen med Private Barnehagers Landsforbund. I 2014 ble det inngått landsdekkende B-deler for hvert område.

Oslo kommune (ca 15 400 medlemmer)

Oslo kommune er eget tariffområde. Fagforbundet er part og forhandler gjennom sammenlutningen KAH. Avtaleverket skiller seg fra KS-området på vesentlige punkter. Vanligvis ligger tariffoppgjørene i Oslo innenfor de samme økonomiske rammer som i kommunesektoren forøvrig, men innretning og profil kan avvike fra resultatene med KS.

Oslo kommune har beholdt sitt lønssystem med lønnstabell, lønnsrammer og stillingsregister. Overenskomsten er inndelt i Del A fellesbestemmelser, Del B generelle særbestemmelser og Del C særbestemmelser med de enkelte organisasjoner.

Forøvrig er forhandlinger om særbestemmelser (gruppevis og/eller etatvis) i Oslo kommune en del av tariffoppgjøret, og inngår dermed i konfliktgrunnlaget i en bruddsituasjon. Utover dette har Oslo kommune i stor grad de samme typer utfordringer som i resten av kommunal sektor.

Virke (ca 5 750 medlemmer)

HUK-området

Helse, utdanning og kultur (HUK) er det største området i Virke. HUK-området består av landsoverenskomster for helse og sosiale tjenester, spesialisthelsetjenesten, barnehager, utdanning, høyskoler, virksomheter og museer og andre kulturinstitusjoner. Fagforbundet har medlemmer innenfor alle overenskomstområdene. Virksomhetene utfører tilsvarende oppgaver i sammenliknbare virksomheter i stat, kommune og Speker Helse. Bestemmelsene i overenskomstene er i hovedsak de samme som i tariffavtalene i de korresponderende tariffområdene tilpasset HUK-struktur.



Frontfagmodellen

Overenskomster utenfor HUK-området**BAB Omsorg (Bolig – Avlastning – Bistand)**

Gjelder åtte virksomheter i Oslo-området. Overenskomsten følger samme økonomiske resultat som i Virke. For øvrig bygger avtalen på KS-bestemmelser, Fellesordningen LO – Virke og egen tjenestepensjonsordning.

Overenskomst for apotek

Parat/Fysioterapiforbundet har avtale med Virke. Denne er gjort gjeldende for Fagforbundets medlemmer med selvstendig partsforhold. Forhandlings-/ meklingsresultater mellom «eierforbundene» gjøres gjeldende for Fagforbundets medlemmer uten reelle forhandlinger. Avtalen er revidert første gang for tariffperioden 2014-2016.

Overenskomst for legesentre

Overenskomst mellom Fagforbundet/Virke gjeldende fra 1.mai 2014. Bygger på KS-bestemmelser inkl lønnsbestemmelser og Fellesordningen LO – Virke. Ingen pensjonsordning utover TPO. Legesentrene følger forhandlingsresultatet i HUK-området for helse og sosiale tjenester, med unntak av pensjon.

Fritids- og opplevelsesavtalen

Gjelder for Aquarama i Kristiansand. Overenskomsten mellom Virke/Norsk Arbeidsmannsforbund er gjort gjeldende for Fagforbundets medlemmer. Avtalen gjelder fra 15.mars i 2014. Fagforbundet har i tillegg tariffavtale med Virke, som gjelder for ansatte i private boligbyggelag, ved kinoer og en mønsteravtale for tannhelsesekretærer hos private tannleger.

Uloba (ca 200 medlemmer)

Uloba SA er et andelslag av funksjonshemmede som har eller ønsker BPA (Brukerstyrt personlig assistanse). De om lag 800 arbeidsstedene ligger i kommuner over hele landet og Uloba har ca 5 000 ansatte.

Tariffavtale er inngått fra 1.1.2014 og er en minstelønnsavtale. BPA har vært, og er, et sterkt voksende tjenestoområde. Uloba tilbyr tjenestene til kommuner, som selv kan drifte tjenesten. I tillegg til Uloba har det kommet en rekke andre aktører som JAG Assistanse AS, Seniorstøtten AS, AssisterMeg AS og mange flere som Fagforbundet ikke har tariffavtale med.

Private Barnehagers Landsforbund (ca 7 500 medlemmer)

PBL organiserer private barnehager over hele landet. Fellesbestemmelser og lønssystem følger i hovedsak de kommunale bestemmelsene, men med en noe annen stillingsstruktur. I tillegg er det flere ansiennitetstrinn og lengre stiger. Ingen av partene ønsker lokale forhandlinger i barnehagene, og partene sentralt forhandler om hele den økonomiske rammen uten avsetninger. Alle minstelønnssetninger ligger høyere enn i KS-området.

FUS AS (Trygge barnehager) (ca 850 medlemmer)

Trygge Barnehager AS er et privat selskap som bygger, eier og driver barnehager. Av disse driver selskapet rundt 160 barnehager. Til dette formålet har Trygge Barnehager opprettet drifts-selskapet FUS AS. Hovedavtale og hovedtariffavtale forhandles mellom Fagforbundet og FUS. Tariffavtalen inneholder samme lønnsbestemmelser og minstelønnssetninger som i PBL-avtalen, fellesbestemmelser i tråd med PBL/KS-avtalen og pensjonsbestemmelser som bygger på lov om foretakspensjon.

KA (ca 1 300 medlemmer)

I KA (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon) er det tradisjon for å følge KS tariffområde, men slik at man tilpasser ordningene til situasjonen i KA. I lønnsoppgjøret 2010 ble ansiennitetsstigene utvidet med et 16-års trinn for alle lønnsgrupper. I kirkelig sektor er mye av arbeidstiden

lagt til arbeid på kveld, helg og høytid, og dette skaper særskilte utfordringer. I tillegg til hovedtariffavtale har KA en sentral særavtale for «Kirkelige stillinger», bestemmelser om arbeidstid og godtgjøring for spesielle arbeidstidsordninger.

Staten (ca 1 200 medlemmer)

Fagforbundet er tilsluttet LO Stat, som er hovedsammenslutning for alle LO-forbund med medlemmer i det statlige tariffområdet. LO Stat er part i sentrale tariffavtaler som hovedtariffavtalen, hovedavtalen og alle særavtaler som inngås med Kommunal og moderniseringsdepartementet (KMD). Alle forhandlinger under partsnivået KMD og LO Stat er lokale forhandlingssteder, enten forhandlingene foregår i et fagdepartement, direktorat eller annen statlig virksomhet.

Fagforbundet har medlemmer i Bufetat, som har det statlige ansvaret for barne-, ungdoms- og familiesaker, i konfliktrådene og i Den Norske Kirke. Fagforbundet organiserer også helsepersonell i Forsvaret.

Hovedtariffavtalen i staten har fortsatt et normallønnssystem med en hovedlønnstabell (A-tabellen) med lønnstrinn og en tilleggslønnstabell (B-tabell). Stillingene er innplassert i lønnsrammer eller direkte plassert på lønnstrinn (spenn).

NHO-området (ca 4 200 medlemmer)

Fagforbundet er part i fem selvstendige avtaler innenfor LO/NHO-området:

- Overenskomst for pleie- og omsorg
- Frisører
- Dyrepleiere og klinikkassistenter
- Ambulansefirmaer
- Overenskomst 453, som gjelder for ansatte i Norges Blindforbund, asylmottak, privat barnevern m. fl.

Overenskomstene er minstelønnsavtaler med lokale forhandlinger basert på kriteriene knyttet til bedriftens økonomi, framtidsutsikter, etc. Forhandlingene skal gjennomføres mellom de lokale partene. Dette gjelder ikke ambulansavtalen, som er en normallønnsavtale.

Frisører er ofte helt eller delvis lønnet etter provisjon, og lokal lønnsvekst er ofte knyttet til prisjusteringer. Dette skiller dette avtaleområdet betydelig fra andre tariffavtaler.

I NHO-området forhandles det enten som samordnet eller forbundsvise oppgjør. I samordnet oppgjør forhandler LO og NHO på vegne av alle, i motsetning til forbundsvise oppgjør, hvor det forhandles mellom forbundene og den enkelte landsforening i NHO. I slike tilfeller gjøres som regel samme generelle tillegg gjeldende, som avtalt mellom Verkstedsoverenskomsten mellom Fellesforbundet og Norsk Industri (Frontfagsmodellen).

For virksomheter med medlemskap i NHO der andre LO-forbund har organisasjons- og avtalerett (for eksempel Bussbransjeavtalen og E-verksoverenskomsten), er det en spesiell utfordring å avtale hvordan medlemmenes interesser best kan ivaretas. Fagforbundet har samarbeidsavtaler med Norsk Transportarbeiderforbund, EL og IT-forbundet, Arbeidsmannsforbundet, Industri og Energi og Handel og Kontor. Avtalene gir Fagforbundets medlemmer samme rett til å påvirke de respektive forbundenes tariffpolitikk som forbundenes egne medlemmer, men det er likevel utfordringer knyttet til hvordan man best ivaretar deres interesser.

Samfo (ca 300 medlemmer)

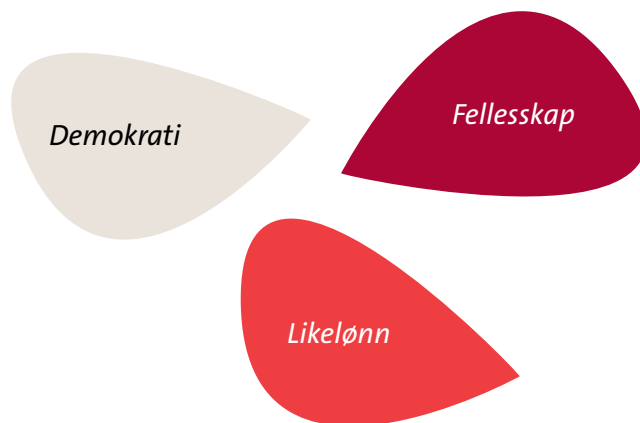
Samfo er en arbeidsgiverorganisasjon innenfor forbruker- og boligsamvirket, hvor Fagforbundet har tariffavtale som gjelder for ansatte i boligbyggelag og borettslag. Dette er en minstelønnsavtale, som forutsetter lokale forhandlinger basert på avtalte kriterier.

Uorganiserte arbeidsgivere

Fagforbundet har rundt 1 100 medlemmer i enkeltstående private/uorganiserte virksomheter i hele landet. Disse følger tre standardoverenskomster utarbeidet av Fagforbundet/LO og enkelte direkteavtaler. «Standard tariffavtale for barnehager» kreves gjort gjeldende for ansatte i barnehager og familiebarnehager. Innholdet bygger på tariffavtalen med PBL. Avtalen er utarbeidet og redigeres i samarbeid med Utdanningsforbundet.

Standardoverenskomst I og II kreves i øvrige virksomheter med medlemmer i Fagforbundet. Nytt i 2014 er at det er to overenskomster. Disse er innholdsmessig like, bortsett fra pensjon. Standardoverenskomst I skal brukes på arbeidsgivere som kan ha pensjon omfattet av overføringsavtalen. Overenskomst II skal brukes på øvrige uorganiserte arbeidsgivere.

Forbundets arbeid med å sikre at alle medlemmer er omfattet av tariffavtale er viktig og omfattende. Det brukes spesielt mye tid og ressurser på å opprette nye tariffavtaler på områder med få medlemmer. Verving er fortsatt viktig. I tillegg er det viktig å jobbe aktivt for at for at enkeltvirksomheter melder seg inn i en arbeidsgiverorganisasjon hvor Fagforbundet er part i en landsdekkende tariffavtale.



Økonomiske perspektiver

I Norge har det vært en sterk vekstperiode med en tilbakegang den senere tid. Lavere oljepris og påfølgende lavere investeringer i oljenæringen, har bidratt til den svakere utviklingen.

Imidlertid har svekket kronekurs gitt positiv utvikling for eksportnæringer, og etter betydelige innstramminger ser internasjonal økonomi ut til å stabiliseres. Usikkerheten er likevel fortsatt stor. Redusert oljepris vil for eksempel kunne gi betydelige negative utslag for eksportører og positive utslag for importører.

Sysselsettingen har vist en jevn vekst de senere år, men befolkningsveksten har vært større. Sysselsettingen som andel av befolkningen har dermed gått ned. Det er store forskjeller mellom ulike næringer. Særlig i industrinæringene har utviklingen vært nedadgående. Dette gjelder spesielt innen tjenester tilknyttet olje- og gassvirksomhet.

Lønnsveksten i Norge innrettes etter utviklingen for den konkurranseutsatte sektoren gjennom frontfagsmodellen. Konkurranseutsatt sektor forhandler først og resultatet derfra danner norm for de påfølgende avtaleområdene. Det betyr at konkurranseutsatt sektor legger de økonomiske rammene for tariffoppgjøret, for å sikre industriarbeidsplassenes mulighet til å konkurrere med utenlandske virksomheter.

Fagforbundet støtter frontfagsmodellen som den viktigste mekanisme for sysselsetting, rettferdig fordeling og økonomisk bærekraft. Modellen kan likevel ikke opprettholdes over tid, hvis den er til hinder for at grupper som systematisk er blitt hengende etter i lønnsutviklingen får sin rettmessige andel. Gjennomsnittlig lønnsvekst har vært avtagende de senere årene. Siden prisveksten også har vært lav, er det oppnådd en gjennomsnittlig reallønnsvekst.

Økonomiske prognoser er usikre, men det hersker liten tvil om at norsk økonomi fortsatt vil gå med overskudd. Tariffoppgjørene kan betraktes som en overskuddsdeling der arbeidstakerne skal ha sin andel av verdiskapingen. Det er grunn til å anta at det er rom for fortsatt reallønnsvekst også i perioden 2016-2018.

Fundamentet for LOs politikk:

LOs viktigste oppgave er å sikre medlemmenes andel av verdiskapingen i form av kjøpekraft og sosiale forbedringer, og å gi dette en god fordelingsprofil. Våre mål oppnås som resultat av høy organisasjonsgrad, landsomfattende tariffavtaler, ansvarlige inntektsoppgjør, helhetlig inntektspolitikk, klare målsettinger om inntektsutjamning og inntektspolitisk samarbeid.

Pensjon

Fagforbundet har medlemmer i mange sektorer og med alle typer pensjon, fra de beste ytelsesordningene til de dårligste innskuddsordningene.

Fagforbundet må derfor ha flere tanker i hodet samtidig. Hvordan ivareta gode ordninger for de som allerede har dette, og samtidig arbeide for å løfte de som har minimumsordninger opp på et høyere ytelsesnivå.

Det har vært en lang prosess siden Pensjonskommisjonen ble oppnevnt tidlig på 2000-tallet, via pensjonsforliket i Stortinget 2005 og tariffoppgjørene i 2008 og 2009. I tillegg kommer iverksetting av alderspensjon i 2011 og ny uføretrygd i 2015.

Det er ikke ukjent at pensjonsreformen legger opp til at alle skal jobbe lenger i takt med økt forventet levealder. For mange av forbundets medlemsgrupper kan dette prinsippet være krevende, og øker behovet for ordninger for de som ikke kan kompensere fullt ut for levealdersjusteringen.

Forbundet forholder seg til at hovedprinsippene i pensjonsreformen ligger fast, og at det er AFP i privat sektor som blir hovedtema ved evaluering av reformen i 2017. I realiteten betyr det kun justering av de store reformene knyttet til levealdersjustering og indeksering. Det er viktig at Fagforbundet er aktive overfor privat sektor, spesielt når det gjelder tariffavtalte ordninger og høyere ytelsesnivå, for å avdempe presset på de offentlige ordningene.

I perioden fram mot tariffoppgjøret 2016 vil det bli mange diskusjoner om framtidens offentlig tjenstepensjon. Mye tyder på at det vil bli endringer. Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) har nå satt i gang arbeidet med en utredning hvor Fagforbundet blir en viktig premissleverandør. I dette arbeidet må forbundet ta stilling til hva som blir viktig å vektlegge i en framtidig offentlig tjenstepensjon. Kjønnslighet, overføringsavtaler og en tidligpensjonsordning som ivaretar grupper med kort opptjening og lav lønn er viktige prinsipper som må følges opp.

Diskusjonen om pensjon dreier seg blant annet om:

- Hvem skal bære risikoen for framtidig pensjon?
- Skal det være brede, solidariske ordninger eller spareordninger?
- Hvor lang opptjeningstid vil det være naturlig å se for seg framover?
- Hvor tidlig skal man kunne slutte, og hvilket nivå må en pensjon være på for at dette skal være et reelt alternativ?

Ytelsespensjonene som gjelder i offentlig sektor, samt i PBL-området, framstår som de tryggeste og mest forutsigbare for forbundets medlemmer. Arbeidsgiver og pensjonskassene har her hovedansvaret for å levere en pensjon på det nivået som tariffavtalene forutsetter.

En innskuddspensjon er det stikk motsatte. Her bærer arbeidstaker all risiko, både for forvaltning av ordningen, og for å sikre at pensjonen må fordeles over mange år som pensjonist.

Den tredje hovedtypen pensjonsordning, hybrid tjenstepensjon, ble i 2014 etablert i en avtale med Virke, for enkelte virksomheter på HUK-området. Denne ordningen framstår som et alternativ mellom ytelses- og innskuddspensjon. Den har noen av fordelene fra begge leire, og kan være et alternativ der overgang fra ytelsesordninger gjør det nødvendig.

Valg av strategi ved valg av pensjonsordninger blir trolig en av Fagforbundets største utfordringer framover. Hvem skal fortsatt ha offentlig tjenstepensjon, og hvem skal det eventuelt forhandles andre løsninger for?

I tida framover blir det viktig å definere hva som er viktig i en god pensjonsordning. Stikkord her kan være livsvarig pensjon, likepensjon mellom kjønn, tidligpensjonsordninger/AFP, særaldersgrenser, lengde på karrierer, slutt- og starttidspunkt i arbeidslivet, mobilitet mellom sektorer osv.

Utfordringene i tariffoppgjørene i 2016 er blant annet:

- Er forbundet klar for å avtale en ny offentlig tjenstepensjon?
- Skal forbundet akseptere hybridordningen for flere virksomheter enn det avtalen i dag omfatter i forhandlingene med Virke?
- Hvilken pensjonsordning skal gjelde i PBL og andre private barnehager? Fortsatt krav om lik ordning for alle private barnehager?
- Hvilke krav skal fremmes i forhandlinger med NHO Service?
- Hvordan samarbeide med forbundene i privat sektor for å bidra til tariffesting, brede og bedre ordninger?

Hva er medlemmene opptatt av?

Hva er dere som tillitsvalgte opptatt av når det skal lages pensjonsordninger for framtida?

Arbeidsmiljøloven etter 1.juli 2015 – konsekvenser

Dagens blå/blå regjering innførte 1. juli 2015 ny arbeidsmiljølov. Regjeringen vil gjennomføre sine valgløfter om det de kaller et «fleksibelt arbeidsliv».

De viktigste endringene er følgende:

- Ny generell adgang til midlertidig ansettelse
- Ny lovbestemt aldersgrense
- Diverse endringer innen arbeidstidskapittelet
- Innleie, bortfall av kollektiv søksmålsrett
- Økte strafferammer i arbeidsmiljøloven og allmenngjøringsloven

For Fagforbundet vil de tre første punktene skape størst utfordringer. Det er ikke tvil om at endringene er et angrep på etablerte rettigheter. I tariffoppgjøret 2016 blir det viktig å sikre at avtalte bestemmelser som er bedre enn loven ikke forringes. Forbundet må i tillegg vurdere å fremme krav som kan tariffestes for å motvirke de mest negative konsekvensene.

Midlertidig ansettelse

Som følge av nytt punkt i § 14-9 kan virksomheter ansette arbeidstakere på midlertidige kontrakter i 12 måneder, uten at det foreligger et midlertidig behov. Adgangen kommer i tillegg til eksisterende grunnlag for midlertidige ansettelser, for eksempel vikariater. Arbeidsgiver står nå fritt til å avslutte arbeidsforholdet uten å oppgi grunn, videreføre ansettelsen til fast stilling, eller andre tidsbegrensede ansettelser.

Endret lov inneholder noen begrensninger for å hindre misbruk. Dersom arbeidsforholdet avsluttes, er det ikke anledning til å ansette midlertidig før etter 12 måneder for tilsvarende midlertidig ansettelse hvor arbeidsoppgavene er av samme art. Det innføres i tillegg en begrensning på maksimalt 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten som kan være midlertidig ansatt på det nye generelle grunnlaget.

Det avtegners seg umiddelbart spørsmål om definisjon av begreper. Hva er eksempelvis «arbeidsoppgaver av samme art»? Hva er en virksomhet?

Hovedregelen er fremdeles at folk skal ansettes fast. De fleste tariffavtalene har klare bestemmelser om faste og fulle stillinger. Det er viktig å sette spørsmålene høyt på dagsorden, og følge opp bestemmelsene om arbeidsgivers årlige drøftingsplikt med de tillitsvalgte.

Aldersgrense

Grensen for at arbeidstaker kan kreve å få stå i stilling er endret fra 70 til 72 år, forutsatt at det ikke gjelder særlig fastsatt aldersgrense for stillingen. Tilsvarende gjelder for stillinger hvor helse- og sikkerhetshensyn gjelder. Interne ordninger kan videreføres hvis de er etablert før 1. juli 2015 for et år fram i tid. Aldersgrense som baserer seg på tariffavtalen skal følge avtalens løp. Det er viktig å påpeke at aldersgrenseloven ikke er endret, og at det er tariffestet 70 år som aldersgrense i mange tariffavtaler. Konsekvensen blir at den normale aldersgrensen fortsatt er 70 år der dette er avtalt.

Arbeidstid

Beredskapsvakt

Hovedreglen om at 1/5 av vekten regnes som arbeidstid endres til 1/7. Flere tariffavtaler og særavtaler (sentrale og lokale) har bestemmelser om at arbeidstiden skal regnes 1/5. Beredskapsvaktordninger som er omfattet av slike avtaler kan ikke endres uten at de er lovlig

sagt opp og reforhandlet. Det er nærliggende å anta at forbundet kan bli møtt med krav om endret utregningsbrøk i tråd med endringene i arbeidsmiljøloven.

Unntak fra arbeidstidsbestemmelsene

Arbeidstilsynet har kun hatt kompetanse til å tillate utvidelse av arbeidstidsordninger med inntil 13 timer pr dag hvis arbeidsplassen har tariffavtale, og ut over 13 timer i virksomheter som ikke vært tariffbundet. Etter lovendringene kan tilsynet også inngå avtaler utover 13 timer der arbeidsplassen har tariffavtale. Det er en forutsetning at tillitsvalgte støtter ordningen.

Gjennomsnittsberegning

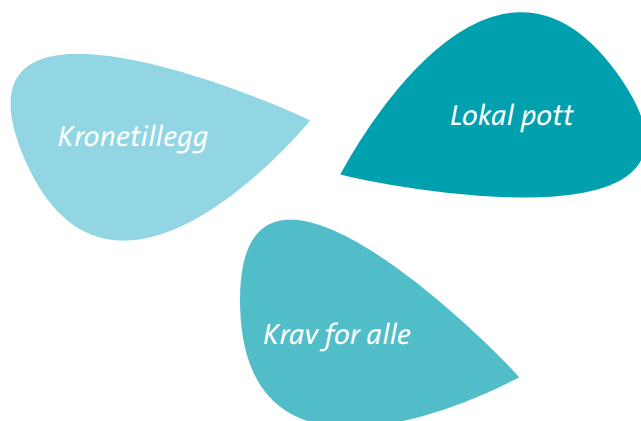
Etter 1.juli blir det en økning i grensen for gjennomsnittsberegning av daglig alminnelig arbeidstid fra 10 til 12,5 timer, forutsatt at tillitsvalgte lokalt godkjenner avtalen.

Det er ingen tvil om at presset på lokale tillitsvalgte om å godta arbeidsdager opp til 12,5 timer vil øke etter lovendringen. Det er per i dag lite forskning på norsk arbeidsliv om hvor skadelig det er å jobbe lange vakter. Imidlertid slår europeisk og amerikansk forskning fast at hjerte/kar sykdommer og muskel- og skjelettlidelser er økende i takt med lange vakter. Også årvåkenhet i jobben faller drastisk etter 8 timer. Fagforbundet er med i to forskningsprosjekter der dette er tema. Konklusjonene vil være kjent før stortingsvalget i 2017.

I kampen for å få hele stillinger er antall helgetimer på jobb en stor diskusjon. Forbundet kan fort komme opp i et strategisk dilemma i valget mellom oftere helg eller lange vakter. Et betimelig spørsmål er om lange vakter er en mulighet for alle, eller bare for de få. Skal lange vakter baseres på frivillighet?

Bruk av mertid som alternativ til fast stillingsstørrelse er utberedt. En viktig bestemmelse i arbeidsmiljøloven gir *deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidet tid. Denne må følges opp lokalt og ses i sammenheng med arbeidet for flere stillinger for øvrig. Tidligere krav om tariffesting av denne retten bør følges opp i 2016, for å sikre at bestemmelsen gjelder uavhengig av hvilken regjering som har flertall.*

Skal lokale tillitsvalgte velge mer helgearbeid eller lengre vakter etter innvilget dispensasjon i arbeidet for flere hele stillinger?



Rett til hel stilling – 6-timersdagen

Fagforbundets krav om 6-timers arbeidsdag med full lønnskompensasjon har stått i prinsipp- og handlingsprogrammet i mange år. I programmet for perioden 2014-2017 står dette:

Fagforbundet mener det er viktig å videreføre og utvide forsøksordninger med redusert arbeidstid i flere bransjer og sektorer, slik som 6-timersdag med full lønnskompensasjon. Forsøkene må være av tilstrekkelig lengde, slik at det er mulig å vurdere flere forhold ved slik arbeidstid og bygge videre på de erfaringer som er gjort. Forbundet mener 6-timers arbeidsdag vil ha positiv innvirkning på sykefravær og uføretrygging i yrker med stor belastning. Normalarbeidsdagen fra kl. 07.00 – 17.00 må opprettholdes.

6-timersdagen er et gammelt og omstridt krav, og har det siste året blitt løftet fram igjen av flere grunner, deriblant det store deltidsproblemet i kvinnedominert sektor. Med 6-timers normalarbeidsdag er det større sannsynlighet for at flere deltidsansatte kan oppnå full stilling og full pensjonsopptjening. Kortere normalarbeidsdag og flere i full stilling vil bety en arbeidstidsorganisering uten mindre stillingsbrøker, til beste for ansatte og brukere. Fagforbundet har uttalt at 6-timersdag med full lønnskompensasjon er en god reform, som setter livskvalitet foran bruksvekst.

Rød/grønn regjering la frem en perspektivmelding i februar 2013. Den slår fast at det trengs mer penger til pensjon og mer penger til lønn til flere ansatte i pleie og omsorgssektoren. Enkelt sagt trengs det flere folk i arbeid i hele stillinger, for å få inn skatt til å drive velferdssektoren. Dette er en diskusjon om velferdsstatens fremtid. Er den bærekraftig i fremtiden, uten at folk må jobbe mer?

Det kan ikke tas for gitt at folk vil jobbe mer i framtida fremfor å betale mere skatt. Mange kvinner har allerede gjort et valg. De har tatt 6-timersdagen for egen regning, og betaler for det med lavere lønn. Full stilling i 6 timer med full lønnskompensasjon for alle må antas å gjøre valget med å betale mer skatt lettere.

Skal Fagforbundet stille krav om 6-timers normalarbeidsdag med full lønnskompensasjon i tariffoppgjøret 2016?

Hva menes med full lønnskompensasjon?

Kan en løsning være å kompensere deler av en fremtidig lønnsutvikling med redusert arbeidstid?



Kompetanse – på skinner?

Fagforbundet har hatt kompetanse i fokus siden 2008. Temaet var en viktig del av meklingen, og det ble avtalt føringer og normtall for verdsetting av etter- og videreutdanning knyttet til varighet. Kr 20 000 – 10 000 – 5 000 er beløp som er kjent, og som forbundet mener fortsatt skal være førende, selv om de ikke er videreført de to siste tariffoppgjørene.

Kapittel 4.A.4 Kompetanse ble innført i 2012. Bestemmelsen gir lokale parter muligheter til å forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter- og videreutdanning. Erfaringer den siste tariffperioden tyder på at det har tatt tid før bestemmelsen har «satt seg», og vært brukt i mindre grad. Forhåpentligvis er det økende bruk av bestemmelsen ved det lokale forhandlingsbordet

Etter krav fra Fagforbundet i 2014 ble fagarbeiderkompetanse løftet fram, og siste avsnitt i forhandlingsbestemmelsen ble endret slik:

Det vises også til kapittel 3.3, der betydningen av kompetanseutvikling vektlegges, herunder etter-/ videreutdanning av minimum et halvt/ett års varighet, kompetanse-givende oppgaver og annen opplæring av betydning for stillingen, spisskompetanse og utvikling av realkompetanse. I denne sammenhengen er fagarbeiderstillinger med relevant fagskoleutdanning og høyskoleutdanning med ettårig videreutdanning særlig relevant.

Sentrale parter var i tillegg enige om at behovet for fagarbeidere og fagarbeidere med relevant fagskoleutdanning skal vektlegges ved kartlegging av ansattes kompetanse og analyse av virksomhetenes kompetansebehov.

Forbundet får mange tilbakemeldinger om at det ikke er en selvfølge at fagarbeidere får fagarbeiderlønn hvis de er i en stilling hvor det ikke har vært krav om fagbrev i utgangspunktet. Erfaringer fra lokale forhandlinger viser også at mange arbeidsgivere har en tendens til å prioritere høyskoleutdannede framfor ansatte med fagbrev.

Med møteboka i hånd må forbundets tillitsvalgte aktivt benytte alle muligheter overfor arbeidsgiver til å framsnakke fagarbeiderkompetanse og stille krav om lønnsuttelling.

En forskningsrapport fra Fafo om lærevilkår i kommunene beskriver et skille mellom Fagforbundets seksjonsområder når det gjelder tiltak rettet mot ansattes mulighet til å formalisere sin kompetanse. Ansatte i områdene innenfor seksjonene kontor og administrasjon og samferdsel og teknisk har få muligheter, til forskjell fra seksjonene helse og sosial og kirke, kultur og oppvekst. For sistnevnte områder finnes tiltaksplaner som gjør det mulig for kommunene å søke midler nasjonalt. Dette påvirker arbeidsgivers tilbud om kompetansehevede tiltak.

Fagforbundet er videre kjent med at midlertidige og deltidsansatte får færre tilbud om kompetanseheving gjennom sine arbeidsforhold enn fast tilsatte i 100 % stilling. Det er ikke akseptabelt.

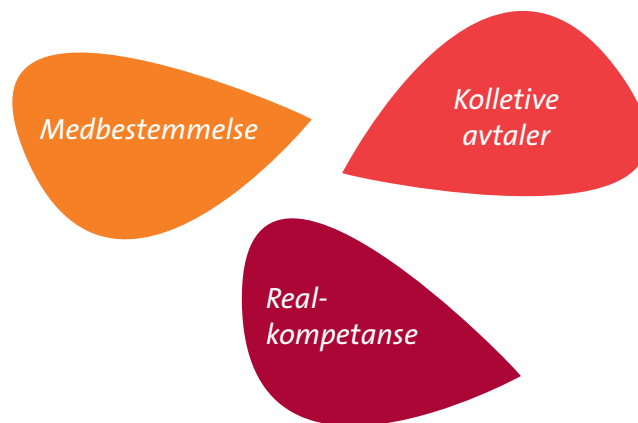
Opplæringstiltak iverksatt av arbeidsgiver, er en viktig del av arbeidet med å styrke all kompetanseutvikling, og bidrar til å styrke muligheter og tilgjengelighet. Utvikling og tilføring av kompetanse er viktig både for arbeidsgiver og ansatte.

Forbundets strategi i det lokale arbeidet med kompetanse kan oppsummeres langs følgende hovedlinjer:

- lokal lønnspolitikk
- kompetanseplaner
- sikre like muligheter for kompetanseutvikling
- rett person på rett plass
- lønnsmessig uttelling

Hva er status i arbeidet lokalt?

Hvor ligger de største utfordringene?



Nytt lønssystem i KS-området 1.mai 2015

Bakgrunnen for å lage nytt lønssystem i 2014 har vært den stadig tilbakevendende problematikken med at lønnstillegg gitt i lokale forhandlinger som regel ble spist opp neste gang tariffavtalens minstelønnsatser ble hevet i sentrale forhandlinger. «Flyte-oppå-problematikken» har vært gjenstand for diskusjoner i flere tariffoppgjør, uten at partene har funnet gode nok løsninger. Systemet, slik det er avtalt, skal sikre at alle lokale tillegg videreføres på permanent basis.

Fagforbundet har informert om innholdet i systemet ved flere anledninger etter forrige tariffoppgjør. Debattheftet vil derfor ikke inneholde detaljerte beskrivelser.

Noen holdepunkter:

- dette er et garantilønssystem – ikke et minstelønssystem
- lavest garanterte årslønn og kronetillegg for ansiennitetsopprykk kan leses direkte ut av tariffavtalen
- alle sentrale og lokale tillegg skal ligge oppå den enkeltes årslønn og videreføres ved neste lønnsopprykk
- tillegg gitt i mellomoppgjøret er innarbeidet i laveste utregnete årslønn slik det går fram av tabellen i tariffavtalen
- alle blir omfattet av nytt system ved første ansiennitetsopprykk

Det er viktig for Fagforbundet å få kjennskap til hvilke erfaringer som er gjort etter innføring av nytt lønssystem. Erfaringer og utfordringer ved praktisering av systemet fram til tariffoppgjøret 2016 vil gi svar på om det er behov for justeringer.

Har det vært utfordringer ved innføring av nytt lønssystem? Hvilke?

Til slutt:

Prioriter de fem viktigste kravene i tariffoppgjøret.

Egne notater:

Egne notater:

Debatten om tariffoppgjøret 2016 starter i fagforeninger, fylkeskretser og seksjoner. Debattheftet kan brukes som utgangspunkt for diskusjonene. Alle medlemmer oppfordres til å bruke sin demokratiske rett til å påvirke det som skal bli Fagforbundets krav i alle tariffområder. Debattheftet sendes til alle tillitsvalgte. Trenger dere flere kan disse bestilles på bestilling@fagforbundet.no

