



Til:
Forbundsstyret

Fra:
Forbundsledelsen

Tariffrevisjonen 2018 – Innstillinger på krav

Forbundsledelsen viser til debattopplegget, til de innkomne forslag, til behandlingen i forbundsstyrets møte 28. november og 12. desember og behandling i tariff-/bransjerådenes møter 5.–6. desember 2017.

Med bakgrunn i denne behandlingen fremlegger forbundsledelsen følgende vurderinger og forslag til krav:

1. Felleskrav

Økonomiske krav

Etter nesten tre år med nedgangskonjunktur har veksten i norsk økonomi tatt seg opp. Konjunkturbunnen ser ut til å ha blitt nådd på slutten av 2016. Ekspansiv finans- og pengepolitikk, svak krone og kraftig vekst i boligbyggingen har dempet nedgangen og bidratt til konjunkturomslaget. I tillegg har impulsene fra petroleumsinvesteringene snudd fra å være kraftig negative i årene 2014-2016 til å bli svakt positive i første halvår 2017. Framover ventes det at en relativt høy vekst i etterspørselen fra Norges handelspartnere, en fortsatt svak krone og lave renter vil bidra til at norsk økonomi vil være i en oppgangskonjunktur og komme inn i en svak høykonjunktur i 2020.

Arbeidsledighetsraten økte med om lag halvannet prosentpoeng i takt med konjunkturedgangen fra 2014. I midten av 2016 var ledigheten kommet opp i 5 prosent ifølge Arbeidskraftundersøkelsen (AKU). Siden da har ledigheten falt og er nå 4,1 prosent (oktober 2017). En stor del av nedgangen skyldes at personer har trukket seg ut av arbeidsmarkedet, som følge av både konjunkturrelle forhold og en aldrende befolkning. Framover ventes det at konjunkturutviklingen bidrar til at sysselsettingen øker og at arbeidsledigheten vil gå ytterligere litt ned, til i underkant av 4 prosent i 2020.

Foreliggende prognoser viser en vekst i reallønningene i 2018. Det er viktig at en slik vekst reguleres gjennom tariffavtalene og det organiserte arbeidslivet. Samtidig som det fortsatt er usikkerhet knyttet til den økonomiske utviklingen, opplever vi fortsatt sterkt press på lønns- og arbeidsvilkår gjennom bruken av underleverandører og innleid arbeidskraft, med stort innslag av uorganisert utenlandsk arbeidskraft og bedrifter uten tariffavtale. I den sammenhengen er nivået på minstelønnsatsene av betydning.

Situasjonen tilsier behov for klare prioriteringer av de krav som fremmes, og til utformingen av de økonomiske kravene.

Kjøpekraft

Det fremmes krav som styrker medlemmenes kjøpekraft. Kravene om lønnstillegg fremmes som kronetillegg og størrelsen må ses i sammenheng med andre krav som blir besluttet reist ved tariffoppgjøret.

Minstelønnssatser

Det fremmes krav om heving av minstelønnssatser.

Lavlønn og likelønn

I overenskomstområder med gjennomgående lav lønn og/eller tradisjonelt får lite ut ved lokale forhandlinger fremmes det særskilte økonomiske krav.

Matpenger

Det fremmes krav om økte matpengesatser

Overtid, skifttillegg og andre betalingssatser

Krav vedrørende overtid, heving av skifttillegg og andre betalingssatser fremmes ut fra de enkelte overenskomsters tradisjoner og prioriteringer.

AFP og tjenstepensjon

Pensjonsreformen evalueres fortløpende og skal sluttføres i 2018. Formålet med evalueringen er å undersøke om man gjennom pensjonsreformen når de sentrale målene: et økonomisk og sosialt bærekraftig pensjonssystem, å legge til rette for en fleksibel og individuelt tilpasset overgang fra arbeid til pensjon, motivere til arbeid, god fordelings- og likestillingsprofil, enkle hovedprinsipper og god informasjon.

Alderspensjon fra folketrygden er - og skal være - det bærende elementet i det norske pensjonssystemet. Men i tillegg vil Fellesforbundet sikre fortsatt AFP og gode tjenstepensjoner også i privat sektor. Fellesforbundet mener det er viktig å se disse elementene i sammenheng.

Om AFP uttalte LO kongressen blant annet:

For å sikre oppslutningen om et organisert arbeidsliv må privat sektors AFP videreføres som avtalebestemt ordning. "Hullene" må tettes for de som etter en lang yrkeskarriere uforskyldt taper sine rettigheter eller skifter mellom privat og offentlig sektor.

Om nivå sa den blant annet:

Gjennom det vedtatte pensjonssystem er det forholdet mellom levealdersutvikling og sysselsettingsutviklingen som vil avgjøre pensjonsnivået framover. Gjennom den vedtatte levealdersjustering og dennes forserte innfasing det neste tiåret vil tidligpensjonsnivået falle med rundt 50 000 (representativt modelleksempel) fram mot 1963-årgangen, ved uendret tidspunkt for pensjonsuttak. Denne mekanismen vil også gjelde videre framover om levealderen fortsetter å stige, om enn svakere.*

For den opprinnelige målgruppe for AFP blir det et betydelig negativt utslag i pensjonsnivå, særlig fram mot 1963-årgangen.

Parallelt med de kortsiktige grep må en i forbindelse med evalueringen av AFP starte arbeidet med den generelle nivåheving. Dette vil også redusere terskelen for tidligpensjon. Alle skritt må tas i samme retning. Dette bør skje under aktiv medvirkning fra lovgivere og arbeidsgivere, der en fremmer et mer samlet og helhetlig system.

Tariff-/bransjerådene understreket, i sine uttalelser, viktigheten av at det arbeides for å styrke og forbedre tjenestepensjon og AFP.

På bakgrunn av dette vil Fellesforbundet i tariffoppgjøret 2018 kreve at Avtalefestet Pensjon (AFP) i privat sektor:

- * fortsatt skal være en tariffestet ordning.
- * sikres for de som uforskyldt faller utenfor ordningen på slutten av sin yrkeskarriere.

I tillegg vil Fellesforbundet kreve at

- * pensjonsnivået i ordningen sikres for de ordningen var ment for; sliterne i arbeidslivet.

Tjenestepensjon

I tillegg til forslag fra regjeringen om å åpne for at arbeidstakere kan samle sin pensjonskapital på en konto, selv velge leverandør og at også arbeidstakere med arbeidsforhold kortere enn 12 måneder skal få med seg opptjent pensjonskapital vil Fellesforbundet kreve at:

- * det kan opparbeides rettigheter i tjenestepensjonsordningene fra du er 13 år
- * det skal opparbeides rett på tjenestepensjon for all lønn, opp til 12 G, som du tjener hos en arbeidsgiver, uavhengig av stillingens størrelse.

Seriøsitet

Den norske arbeidslivsmodellen forutsetter et velregulert arbeidsliv basert på faste ansettelser og et godt samspill mellom lønnsdannelse og myndighetenes økonomiske politikk. Effektiv produksjon og god tjenesteyting krever kompetanse og stabil bemanning. Forutsetningen for en rimelig maktbalanse mellom partene, og et konstruktivt samarbeid med myndighetene som tredje part, har i flere år vært utfordret. Situasjonen i store deler av arbeidslivet preges av useriøse forhold og løse ansettelsesformer.

Allmenngjøring er det viktigste virkemiddelet for sikring av grunnleggende rettigheter og mot sosial dumping. En godt fungerende allmenngjøringsordning er en forutsetning for ivaretagelse av den norske modellen for lønnsdannelse. Sentralt her er Industriooverenskomstens bestemmelser om dekning av reise, kost og losji og tillegg for arbeid utenfor bedriften, slik det er beskrevet av Høyesterett i verftssaken.

Under tariffrevisjonen 2016 ble det lagt et grunnlag for et utvalgsarbeid mellom Norsk Industri og Fellesforbundet. Av mandatet framgår det at

Partene er enige om at det er viktig å arbeide for at industrien skal være attraktiv og seriøs, og at arbeidstakere har ordnede lønns- og arbeidsvilkår. Partene er opptatt av å hindre "sosial dumping" og at de utfordringene et internasjonalt marked og fri bevegelse på arbeidsmarkedet og tjenestemarkedet medfører, behandles på en god måte, og i tråd med norsk- lov og avtaleverk og internasjonalt regelverk.

Det er viktig at begrepet "bedrift" i kapittel VIII og forståelsen av denne er tydelig. I dette ligger også hvilke forutsetninger partene legger til grunn for at en virksomhet skal regnes som en bedrift etter bestemmelsen. Partene viser til felles forståelse om dette, inntatt i Riksmeklerens møtebok. Utvalget skal vurdere om det er behov for ytterligere presiseringer, eventuelt også gjennom beskrivelser av typetilfeller.

Dagens unntaksbestemmelse i §8.1 "arbeidstakere som blir inntatt på arbeidsstedet og hvordan denne praktiseres skal gjennomgås. Partene er 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 utvalgsarbeidet er det avdekket behov for en klargjøring av bestemmelsene i overenskomsten.

25. oktober 2016 sendt 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 utstasjoneringdirektivet. 20. januar 2017 svarte Arbeids og sosialdepartementet at, mens de fastholdt Høyesteretts vurdering av adgangen til allmenngjøring av reise, kost og losji, ville tariffpartene fram mot tariffrevisjonen 2018 se på bestemmelsene i de aktuelle overenskomstene. I forståelse med NHO og LO har Norsk Industri og Fellesforbundet sagt seg villige til det.

Det er av stor betydning for Fellesforbundet at denne saken finner en god løsning i de forestående forhandlingene.

Regjeringen har varslet endringer i arbeidsmiljølovens bestemmelser om omfanget av innleie og ansettelsesvilkår for ansatte i bemanningsforetak. Det er stor usikkerhet om hva dette forslaget vil inneholde og hva som blir resultatet av Stortingets behandling. Forbundet følger utviklingen nøye. Det må vurderes å fremme krav til tariffavtalene tilpasset behovet for å styrke det reelle innholdet i faste ansettelser, spesielt innrettet mot arbeidsplan og adgangen til gjennomsnittsberegning.

Hovedavtalens grunnprinsipp om partssamarbeid mellom likeverdige parter er avgjørende for at lønns- og arbeidsvilkår utvikles i riktig retning i bedriftene. Dette gjelder også i bemanningsforetak. Et reelt partssamarbeid forutsetter at tillitsvalgte får relevant informasjon fra bedriftsledelsen. Også innleide arbeidstakere kan ha behov for å dokumentere egne krav, særlig når det gjelder krav som følger av likebehandlingsprinsippet. Innleide arbeidstakere kan stå svakt overfor egen arbeidsgiver, og det å be om innsyn i innleiebedriftens lønns- og arbeidsvilkår kan mange ganger oppleves vanskelig. Det er derfor viktig at både de tillitsvalgte og innleide arbeidstakere får slik informasjon uoppfordret.

Tariffavtalene bør støtte opp om det organiserte arbeidsliv. Spesielt i bemanningsbransjen er det krevende. Det vil derfor fremmes krav om at ved innleie og bortsetting av arbeid, bør bedrifter med tariffavtale benyttes.

Tillitsvalgte i inn- og utleiebedriftene må samarbeide for om vi skal lykkes med å ivareta medlemmene på best mulig måte. Det er derfor viktig at tillitsvalgte i innleiebedriften får kontaklinformasjon om tillitsvalgte i utleievirksomheten (eller hos underleverandør) når bedriften leier inn arbeidskraft.

Det fremmes krav i henhold til dette.

Bransjeprogrammer for omstilling og digital kompetanse

Alle deler av arbeidslivet står foran store endringer som følge av digitalisering og automatisering. Til tross for bred politisk enighet foreligger det fortsatt få konkrete tiltak og tilbud rettet inn på arbeidstakere uten høyere utdanning.

Arbeidslivets parter bør ta felles initiativ for å sikre at det utvikles målrettede tilbud for dagens ansatte for å bidra til den kompetansen bedriftene vil trenge i framtida. Kompetente fagarbeidere vil være en forutsetning for at ny teknikk og løsninger tas i bruk på en måte som ivaretar den norske arbeidslivsmodellen og styrker bedriftenes konkurransekraft.

Vi vil invitere til et treparts bransjeprogram for å konkretisere kompetansebehov og utvikle forslag til hvordan dette best kan dekkes. Arbeidet sees i sammenheng med øvrige prosesser og arbeid som er gjort, blant annet i det nasjonale kompetansebehovsutvalget (KBU) og andre offentlige, bransje- og sektorvise utredninger for avtaleområdene. Gjennom kompetanseanalyse og identifisering av

faktorer som innvirker på kompetansebehovet i det enkelte avtaleområdet kan partene komme videre til kvalifisert handling.

Rammen for arbeidet kan være Hovedavtalens bestemmelser om kompetanseutvikling og partene kan ha/utvikle egne verktøy for å implementere arbeidet på virksomhetsnivå blant annet gjennom etablerte samarbeidstiltak.

Forskuttering av sykepenger

I en rekke bedrifter praktiseres ordningen om forskuttering av sykepenger ulikt mellom funksjonærer og arbeidere. Forskuttering av sykepenger gir større forutsigbarhet for den enkelte uten hensyn til behandlingstid hos NAV.

Norsk Industri og Fellesforbundet ble i tariffoppgjøret 2016 enige om å anmode bedriftene til ikke å forskjellsbehandle arbeidstakere i bedriften hva gjelder forskuttering av sykepenger. Dette er fulgt opp i mange bedrifter, Imidlertid er det alt for mange som ikke har fulgt oppfordringen. Det er grunnlaget for et stort antall krav om at bestemmelsen må forsterkes slik at sykepenger skal forskutteres i inntil ett år.

Det fremmes krav i henhold til dette.

Korte velferdspermisjoner

Det fremmes krav om at retten til permisjon når foreldre blir innkalt til konferansetime i grunnskole også skal gjelde for konferansetime i barnehage og at en slik permisjon gis for inntil fire timer. Det innebærer en utvidelse av permisjonsadgangen ved konferansetimer til også gjelde barnehage og en utvidelse av tiden med inntil to timer.

Kravet adresserer behov som oppstår når arbeids- og privatliv ikke går i hop. Dette er ikke et krav som ellers kan dekkes av offentlige trygdeordninger. Siden korte velferdspermisjoner kom på plass i tilslutning til Riksmeklers forslag 1972, så har arbeidslivet endret seg vesentlig. Med en mye høyere yrkesdeltakelse så fører det ofte til at begge foreldre er i jobb. Mange foreldre har i dag barnehageplasser som verken er i umiddelbar nærhet av jobb eller hjem, og permisjon inntil to timer er for noen for knapp tid til å få gjennomført konferansetimen.

Avtaleperiode

Det fremmes krav om toårig avtaleperiode med reguleringsbestemmelser for 2. avtaleår.

2. Oppgjørsformen

Oppgjørsformen må vurderes som en helhet ut fra de krav vi vil fremme, og ut fra den aktuelle arbeids- og ordresituasjon våre bransjer har, samt hvilken utvikling vi ser i den nærmeste framtid og frem til forhandlingstidspunktet. Oppgjørsformen må ikke være et mål i seg selv, noe som også er nedfelt i forbundets prinsippprogram

- *at forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår føres på det nivå som gir et samlet sett best mulig resultat*

En vesentlig del av de innkomne forslag gjelder bestemmelser i overenskomstene. Flere av disse kravene vil trenge større forhandlingsstyrke enn det man normalt oppnår i tilpasningsforhandlinger ved et samordnet oppgjør.

Kravene knyttet til AFP og tjenestepensjon berører medlemmer i alle LOs forbud i privat sektor. Deres forbund må sikres innflytelse på de løsningene av kravene for AFP og tjenestepensjon.

Basert på de krav Fellesforbundet reiser til AFP og tjenestepensjon mener forbundsstyret at det er mest formålstjenlig å søke å løse disse innenfor et forbundsvist oppgjør.

Forbundsstyret vil understreke at kravene knyttet til grunnlaget for allmenngjøring og Industriooverenskomstens reisebestemmelser må sikres ivaretatt uavhengig av oppgjørsform.

3. Den videre prosessen

Det er LOs representantskap, som i møte den 27. februar 2018, fastsetter de krav som skal stilles ved det kommende tariffoppgjøret, etter innstilling fra sekretariatet. Sekretariatet forbereder sin innstilling gjennom arbeidet i LOs inntektspolitiske utvalg. Representantskapet tar samtidig stilling til oppgjørsformen. Som medlem av LO er forbundet forpliktet til å følge opp de prioriteringer LOs representantskap gjør, og forbundet må også følge representantskapets vedtak vedrørende oppgjørsform.

Fellesforbundet har ingen tradisjon for å pålegge forbundets representanter i LOs representantskap å stemme på en bestemt måte. Det vil også vært i strid med den holdning som fremgår i våre vedtekter, hvor det i kap. II 1.2 – pkt. 6 om landsmøtet heter at «*de valgte representanter skal ha frie mandater*».

Erfaringsmessig vil uttalelsen fra LOs representantskap omhandle hovedlinjene for tariffoppgjøret. Overenskomstspesifikke forhold er tradisjonelt overlatt til de enkelte forbund å fremme.

Dersom LOs representantskap fastsetter at tariffoppgjøret i 2018 skal gjennomføres som et forbundsvist oppgjør, vil forbundsledelsen til forbundsstyrets møte i 28. februar legge fram forslag til forhandlingsdelegasjoner i samsvar med de prinsipper som forbundsstyret har fastsatt. Skulle LOs representantskap fastsette at tariffoppgjøret 2018 skal gjennomføres som et samordnet oppgjør, vil forbundsledelsen komme tilbake til forbundsstyret med forslag til delegasjoner for eventuelle tilpasningsforhandlinger.

Når oppgjørsform er fastsatt, vil forbundsledelsen på vanlig måte legge fram forslag til forhandlingsfullmakt for forhandlingsdelegasjonene og forslag til vedtak på de innkomne forslag som ikke tidligere er behandlet av forbundsstyret.

Forslag til vedtak:

Forbundsstyret tiltrer forbundsledelsens vurderinger og innstilling til krav samt vurdering av oppgjørsform.