



Fellesforbundet

Vår saksbehandler
Reidar Lundemo, tlf. 909 86 252

Saksframlegg

Vår dato
06.01.2016

Vår referanse
14/3289 - 22 / FF - 302

Til:
Forbundsstyret

Fra:
Forbundsledelsen

Tariffrevisjonen 2016 – Innstillinger på krav

Forbundsledelsen viser til debattopplegget, til de innkomne forslag, til behandlingen i forbundsstyrets møte 24. november og 15. desember og behandling i tariff-/bransjerådenes møter 1. – 2. desember 2015.

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

1. Felleskrav

Økonomiske krav

Siden sommeren 2014 har norsk økonomi vært inne i en klar konjunkturedgang. Den lave produksjonsveksten har ført til at arbeidsledigheten nå er oppe på 2005-nivået, med en AKU-ledighet på 4,6 prosent og en registret ledighet på 3 prosent. Det er nå store geografiske forskjeller i utviklingen på arbeidsmarkedet. I Rogaland steg den registrerte ledigheten fra 2,4 prosent i desember 2014 til 4,3 prosent i desember 2015. I tilsvarende periode sank ledigheten i Hedmark fra 2,7 til 2,3 prosent.

Det store fallet i oljeprisen og lavere investeringer i petroleumsnæringen er vesentlige faktorer bak utviklingen. Produksjonsutviklingen i industrien, og da spesielt i de oljerelaterte industrinæringene, bidrar stadig negativt, mens utviklingen i bygg og anlegg nå trekker i motsatt retning.

Både finanspolitikken og pengepolitikken har gitt, og vil fortsette å gi, stor og til dels økende stimulans til norsk økonomi. Forbedringene av konkurranseevnen på grunn av lang tids svekkelse av krona virker positivt på tradisjonell eksport. Etter hvert som også fallet i petroleumsinvesteringene blir mindre, og vi får litt mer drahjelp fra internasjonal økonomi, kan vi få et omslag til litt høyere vekst. I følge SSB kan en konjunkturoppgang komme høsten 2016.

Det er usikkerhet knyttet til den økonomiske utviklingen internasjonalt. Samtidig opplever vi fortsatt sterkt press på norske lønns- og arbeidsvilkår gjennom bruken av underleverandører og innleid arbeidskraft, med stort innslag av uorganisert utenlandsk arbeidskraft og bedrifter uten tariffavtale.

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

Kjøpekraft

Det fremmes krav som sikrer medlemmenes kjøpekraft. Kravene om lønnstillegg fremmes som kronetillegg og størrelsen må ses i sammenheng med andre krav som blir besluttet reist ved tariffoppgjøret. Sentralt avtalte lønnstillegg skal ikke kunne forhandles bort lokalt.

Lavlønn og likelønn

Det fremmes krav om heving av overenskomstenes minstelønssatser og at det i overenskomst-områder med gjennomgående lav og/eller hvor man tradisjonelt får lite ut ved lokale forhandlinger, fremmes særskilt økonomiske krav. Innenfor allmenngjorte områder har minstelønssatsene en spesielt viktig rolle, både for å sikre lønnsnivået på overenskomsten og et seriøst arbeidsliv.

Matpenger

Det fremmes krav om at satsene for matpenger økes.

Overtid, skifttillegg og andre betalingssatser

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

Tapsreglene

Det fremmes krav om at tapsreglene tas ut av overenskomstene

Tjenestepensjon

Fellesforbundets mål er en pensjonsdekning ved 67 år på minst 2/3 av tidligere lønn. Alderspensjon fra folketrygden er - og skal være - det bærende elementet i det norske pensjonssystemet, men tjenestepensjoner vil også være en viktig del av arbeidstakernes samlede alderspensjon. Det er derfor viktig med tjenestepensjonsordninger som på en forutsigbar måte bygger opp under målet.

Dagens systemer for tjenestepensjon knytter rettigheter til det enkelte arbeidsforhold. I et arbeidsliv med stor mobilitet og hyppige jobbskifter betyr det at vesentlige deler av opptjente pensjonsrettigheter bindes i en mengde ulike pensjonskapitalbevis eller fripoliser. Oppstykkingen har medført dårligere samlet opptjening og manglende premieinnbetaling for tidligere opptjening. Pensjonskapitalbevis og fripoliser har ikke gitt den verdien som var lovet.

I meklingen i frontfaget i 2014 ble Norsk Industri og Fellesforbundet enige om å utrede:

- At arbeidstakerne gjennom etablering av ulike ordninger kan få medbestemmelsesrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene
- Ivaretagelse av pensjonsopptjening ved jobbskifte
- Konsekvensene for allerede etablerte ordninger
- Mulighetene for den enkelte arbeidstaker til på individuelt grunnlag å betale inn til egen pensjon
- Vurdere eventuelle lovendringer

Gjennom utredningene gjennomført av Gabler og Deloitte er det redegjort for mulige løsninger for videreutvikling av systemene for tjenestepensjon som ivaretar de fleste av disse forholdene.

I en oppsummering av dette arbeidet skriver Norsk Industri og Fellesforbundet at:

Utredningene har lagt særlig vekt på å analysere hvordan man kan utvikle innskuddspensjonsordninger som forbedrer ivaretagelse av pensjonsforhold ved jobbskifte, arbeidstakers medbestemmelse over plassering og forvaltning av pensjonsmidler, samt i større grad muliggjøre individuell pensjonssparing for arbeidstaker gjennom yrkeslivet.

Med grunnlag i utredningene og etter drøftelser mellom organisasjonene, foreslår Fellesforbundet og Norsk Industri at arbeidstaker oppretter en personlig pensjonskonto og gis rett til å selv velge leverandør. Formålet er bl.a. å bedre ivareta pensjonsopptjening ved jobbskifte. Arbeidsgiveren, basert på bedriftens besluttede innskuddsnivå, betaler inn til arbeidstakerens individuelle pensjonskonto. I tillegg foreslår vi at arbeidstaker på individuell basis kan velge å spare resterende differanse mellom tillatte makssatser og arbeidsgiverens innskuddsnivå.

Fellesforbundets landsmøte vedtok at:

Det er i dag vanskelig å få oversikt over innbetalinger og oppspart pensjonskapital. Dagens system hvor arbeidstaker generer pensjonskapitalbevis ved skifte av arbeidsgiver medfører at mange arbeidstakere har mange kapitalbevis og ikke alle har oversikt over dem.

Landsmøtet er opptatt av at arbeidstakere i framtida kun skal ha én pensjonskonto og at det skal bli enklere og mer synlig å få oversikt over innbetalinger og oppspart pensjonskapital.

Trygghet for framtidige tjenstepensjoner forutsetter at arbeidstakerne får sterkere innflytelse både over hva som avsettes til pensjon og at tjenstepensjonsordninger innrettes slik at det blir mest mulig pensjon for det som betales.

Tjenstepensjon er rettigheter for arbeidstakerne og bør være tema for forhandlinger på lik linje med lønn og øvrige rettigheter. Dette bør forankres i overenskomstene i tråd med disses tradisjon og modell for forhandlinger.

Obligatorisk tjenstepensjon var ment å sikre alle arbeidstakere grunnleggende pensjonsrettigheter og har bidratt til at de aller fleste bedrifter i dag har en tjenstepensjonsordning. At regelverket ikke stiller krav om pensjonsavsetning på inntekt under 1 G og nuller ut opptjening for arbeidstakere i arbeidsforhold som ikke varer mer enn 12 måneder, betyr at lavtlønte og midlertidig ansatte får liten eller ingen opptjening. Fellesforbundet mener at innskuddsbaserte tjenstepensjonsordninger må sikre opptjening av pensjonsrettigheter på grunnlag av all inntekt inntil 12G.

Det fremmes krav om forhandlingsrett på tjenstepensjon og rett til opptjening fra første krone. En felles oppfølging av utredningsarbeidet med Norsk Industri tas også opp.

Forsvar av det organiserte og seriøse arbeidslivet

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 tjensteyting 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. Dette ble bekreftet av Høyesterett i den såkalte "Verftssaken". Sentralt her var Industriooverenskomstens bestemmelser om dekning av reise, kost og losji og tillegg for arbeid utenfor bedriften. Gjennom sin dom av 09.03.2015 har Arbeidsretten akseptert konstruksjoner som omgår og undergraver de samme bestemmelsene.

Industriooverenskomstens bestemmelser om arbeid utenfor bedriften er av avgjørende betydning, ikke bare i forholdet til vilkår ved allmenngjøring, men også for konkurranseforholdene innenfor bransjen.

Spesielt innenfor byggebransjen er det fortsatt alvorlige utfordringer knyttet til sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Bruken av bemanningsforetak har et omfang som tilsier et behov for å gi de tillitsvalgte bedre innflytelse i forhold til bruk av bemanningsbyråer og underleverandører.

Det fremmes krav i henhold til dette.

Overenskomstenes omfangsbestemmelser

Det tas inn tilpassede presiseringer i alle overenskomster for å sikre fortsatt overenskomst-tilhørighet for de som utfører arbeidsoppgaver dekket av overenskomsten, uavhengig av eventuell høyere kompetanse og stillingsbenevnelse.

Fag-, etter- og videreutdanning

Det er bred enighet om at arbeidslivet står overfor omfattende og raske teknologidrevne endringer, og at disse endringene vil stille store krav til arbeidstakernes kompetanse og evne til omstilling. Innenfor fagopplæringen er det et godt etablert og velfungerende samarbeid mellom arbeidslivets parter.

Fellesforbundet vil under tariffoppgjøret ta opp hvordan man i fellesskap kan bidra til utvikling av gode modeller for etter- og videreutdanning.

Norge står i fare for å mangle titusenvise av fagarbeidere bare innenfor Fellesforbundets områder i nærmeste framtid. Det er bred enighet om behovet for å bidra til at flest mulig gjennomfører læretid og avlegger fagbrev. I en del tilfeller skyldes manglende gjennomføring mangelfull opplæring i bedriftene. Det aktualiserer behovet for å ivareta opplæringsretten til læringer som stryker til førstegangs fag-/svenneprøve.

Det reises krav om rett til forlenget læretid for lærlinger som stryker ved førstegangs fag-/svenneprøve.

Forskuttering av sykepenges

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

Det fremmes krav om at bedriftene forskutterer sykepenges i inntil ett år.

Avtaleperiode

Det fremmes krav om toårig avtaleperiode med reguleringsbestemmelse 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 hvilke utvikling vi ser i den nærmeste framtid og frem til forhandlingstidspunktet. Oppgjørsformene 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

Det har kommet inn en rekke forslag om forbundsvist oppgjør og alle tariff-/bransjeråd har anbefalt at oppgjøret gjennomføres forbundsvist. 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

tjenestepensjon vil få konsekvenser for øvrige forbund, men det kan være formålstjenlig å søke å løse disse innenfor rammen av frontfaget.

En samlet vurdering av situasjonen, og de kravene som foreslås fremmet, tilsier at forbundsstyret fatter vedtak om å anbefale forbundets representanter i LOs representantskap å stemme for et forbundsvist oppgjør.

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

3. Den videre prosessen

Det er LOs representantskap, som i møte den 23. februar 2016, utformer 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 utforme og å fremme.

Dersom LOs representantskap fastsetter at tariffoppgjøret i 2016 skal gjennomføres som et forbundsvist oppgjør, vil forbundsledelsen til forbundsstyrets møte 24. februar legge fram forslag til forhandlingsdelegasjoner i samsvar med de prinsipper som forbundsstyret har fastsatt. Skulle LOs representantskap fastsette at tariffoppgjøret 2016 skal gjennomføres som et samordnet oppgjør, vil forbundsledelsen komme tilbake til forbundsstyret med forslag til delegasjoner for eventuelle tilpasningsforhandlinger.

Når oppgjørsformen 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:

1. Forbundsstyret tiltrer forbundsledelsens vurderinger og forslag til krav
2. Forbundsstyret anbefaler forbundets representanter i LOs representantskap å stemme for et forbundsvist oppgjør.