

Parats tariffpolitiske dokument for 2016

(Vedtatt av hovedstyret den 17. februar 2016)

- Hovedstyret i Parat anbefaler forhandlingsutvalgene å vurdere følgende hovedkrav:
- Lønnsutvikling som minimum ivaretar medlemmenes kjøpekraft og hensynet til full sysselsetting
- En kombinasjon av sentrale tillegg, bedring av minstelønnssatser og garantiordninger som fremmer likelønn og motvirker lavlønn
- Arbeidet med å styrke lønnsutviklingen for kvinne dominerte yrkesgrupper videreføres
- Medlemmenes samlede kompetanse skal vektlegges ved lønnsfastsettelse - og lønnsutvikling
- Utarbeidelse av systemer som sikrer tillitsvalgte lønnsprogresjon som minst er på nivå med samfunnet for øvrig
- Tiltak som sikrer tillitsvalgte innsynsrett i lønnsforhold for ikke-medlemmer
- Tiltak som sikrer tillitsvalgte innsyn i antall, type og lengde på midlertidige ansettelsesforhold i virksomheten
- Tiltak som fremmer grunnbemanning, heltid og kompetanseheving, seriøsitet og lønnsevne i utsatte bransjer
- Tiltak som stimulerer arbeidsgivere i privat sektor til å velge hybridordninger
- Reell medbestemmelse på pensjon for arbeidstakere; herunder på plassering og forvaltning
- Ny offentlig tjenstepensjon som en livsvarig modell med gode reguleringsgarantier, kjønns- og aldersnøytrale premier og fleksibelt uttak fra 62 år
- Opptjeningssatser i påslagsmodellen som sikrer offentlig ansatte et pensjonsnivå som ivaretar målet om 2/3-dels inntekt av lønn som pensjonist eksempelvis ved 38 års opptjening ved 65 år

- Livsfasetilpassede og fleksible ordninger for alle ansatte i tilknytning til bl.a. sosiale ordninger, arbeidstid, omsorg for barn og foreldre, mulighet for hjemmekontor.

Grunnlaget for oppgjøret

Parat legger til grunn at hovedoppgjøret for 2016 gjennomføres som et forbundsvist oppgjør.

Norsk økonomi er inne i en lavkonjunktur som for det meste skyldes nedgangen i oljeprisen. Den delen av næringslivet som er tilknyttet produksjon av olje og gass sliter derfor med lave investeringer, lav lønnsomhet og redusert aktivitet. Andre deler av næringslivet opplever gode tider, med gunstig kronekurs og høy etterspørsel. Det gjelder blant annet fiskeindustrien.

Alt i alt er det således stor aktivitet i norsk næringsliv, og selv med store kutt i oljesektoren, er det fremdeles slik at Norge har rekordmange sysselsatte. Samlet sett er derfor ikke norsk økonomi inne i en krise med fare for stagnasjon eller deflasjon.

Problemet er derimot at tilveksten av nye arbeidsplasser er lavere enn tilveksten av ledig arbeidskraft og derfor øker arbeidsledigheten. Et annet faresignal er at takten i nyetableringer og opprettelse av nye arbeidsplasser går tregere og er synkende.

Med økende tilstrømming av ledige hender, blant annet ved innvandring og synkende antall nye arbeidsplasser, vil vi se en økning i arbeidsledigheten. Høyere ledighet gir ubalanse i arbeidsmarkedet og setter press på lønns og arbeidsvilkår. Dette kan medføre en stagnasjon i lønnsutviklingen og for noen bransjer også en nedgang i samlede vilkår.

Med forventet høyere ledighet både i 2016 og i 2017 kan også lønnsglidningen bli lavere enn i de seneste årene, noe som isolert sett bringer lønnsveksten ned både i og utenfor industrien. I nasjonalbudsjettet for 2016 anslår regjeringen at vi hadde en reallønnsvekst på 0,6 % i 2015. For 2016 anslås årslønnsveksten til 2,7 % og reallønnsveksten til 0,2 %, dette med en prisvekst på 2,1 %.

Delingsøkonomi og automasjon er også elementer som påvirker og som kan ha konsekvenser for både lønnsutvikling og sysselsetning. Konsekvensene av disse elementene er enda noe uklare, men de vil helt klart ikke bidra positivt på lønnsutviklingen.

Etter en lang periode med reallønnsvekst, ser det nå ut til at vi går inn i en periode der nordmenns kjøpekraftsutvikling stagnerer eller blir synkende.

For Parat er det en viktig målsetting at man gjennom lønnsoppgjøret stimulerer til ny verdiskapning, både innenfor privat og offentlig sektor, og at lønnsveksten er bærekraftig i forhold til den økonomiske situasjonen Norge står overfor. Todelingen av økonomien der oljesektorene og fastlandsøkonomien for øvrig opplever ulike rammebetingelser og lønnsomhet, gir utfordringer for mange bransjer og for lønnsfastsettelsen. Vi må derfor kanskje påregne større forskjeller i lønnsutviklingen mellom ulike bransjer.

Lønnsutvikling

Frontfagsmodellen, som innebærer at den konkurranseutsatte industrien forhandler først og legger rammene for de senere oppgjørene, er en av bærebjelkene i den norske modellen som skal sikre at den samlede lønnsveksten er forsvarlig. Parat legger til grunn at alle grupper og aktører støtter opp om modellen.

Skal frontfagsmodellen fungere og ha legitimitet, forutsetter det at ledere og store grupper som ikke er omfattet av tariffoppgjørene ikke bevilger seg større lønnstillegg enn frontfaget. Det kan sette frontfagsmodellen under press. Frontfagsmodellen kan også settes under press når ansatte i stat og kommune i år med gode oppgjør for frontfagene, ikke gis tilsvarende lønnsvekst. I den forbindelse er det viktig at partene sørger for å gi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien etter frontfagoppgjøret.

Ved årets tariffoppgjør vil Parat gjennom streng prioritering bidra slik at man ivaretar hensynet til full sysselsetting. Et viktig element i dette er at arbeidstakerne sikres en rimelig del av verdiskapingen og at lønn og annen inntekt fordeles rettferdig. Parat vil kreve heving av overenskomstenes minstelønnssetninger, og fremme særskilte økonomiske krav på avtaleområder med gjennomgående lav lønn eller lavt utbytte i lokale forhandlinger.

Reallønnsveksten i næringer med høy andel sysselsatte innvandrere har vært betydelig lavere enn i næringer med lite bruk av utenlandsk arbeidskraft. Det skyldes ikke bare at arbeidsinnvandrere ofte har lavere lønninger og dermed trekker gjennomsnittet ned, men også at lønnsveksten i disse næringene generelt er blitt dempet. Dette er en tendens som kan bli forsterket av dagens flyktningssituasjon, og er en utvikling som må motvirkes.

Arbeidsinnvandring er et viktig bidrag til norsk økonomi, og det er viktig at utviklingen i lønns- og arbeidsvilkårene innenfor de næringene hvor arbeidsinnvandringen er mest fremtredende, er på nivå med lønnsutviklingen generelt. Her spiller tiltak for sosial dumping og allmenngjøringsinstituttet en viktig rolle, og myndighetene må sammen med arbeidslivets parter løpende vurdere om tiltakene og allmenngjøringsordningen fungerer tilfredsstillende eller om den bør utvides.

For Parat er det en viktig målsetting at det skal være størst mulig grad av åpenhet omkring fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår for alle ansatte, inkludert ledere på alle nivåer. Lønnsfastsettelsen for ledere skal baseres på de samme kriterier som gjelder for andre arbeidstakere også hva angår etterlønnssavtaler, bonus-ordninger og lignende. Lønnsfastsettelse for ledere skal også kunne bidra til å motvirke uønskede lønnsforskjeller basert på kjønn.

Det forutsettes videre at de lokale parter fører reelle forhandlinger med utgangspunkt i de fire kriteriene for lokal lønnsdannelse og andre kriterier slik de er definert i de enkelte tariffavtaler. Det skal legges særlig vekt på å sikre tillitsvalgte normal lønnsprogresjon.

Flere og flere bransjer organiseres og eies av de samme aktørene både på grossist og distribusjonsleddet. Dette gir muligheter for å flytte uttaket av fortjeneste og således presentere lav lønnsomhet i dette leddet i verdikjeden. De ansatte blir derfor møtt med krav om moderasjon, og tilbys minimal lønnsutvikling basert på en vurdering av de fire kriterier kun i distribusjonsleddet, selv om virksomheten totalt sett gir god lønnsomhet for eierne. Parat vil kjempe for at lønnsomhetsvurderingen baserer seg på hele verdikjeden i virksomheten.

Ansvar og realkompetanse skal vektlegges ved oppgjøret. Muligheten til å erverve kompetanse, autorisasjon og videreutdanning må stimuleres ved at også dette vektlegges lønnsmessig og forplikter arbeidsgiver ved stillings- og lønnsvurdering. Videre må lavlønnsgupper og grupper av arbeidstakere med lønnsnivå som ikke står i forhold til arbeidsbelastning og ansvar tilgodeses.

Tillitsvalgtes lønnsforhold

Tillitsvalgtes anseelse i arbeidslivet må styrkes. Engasjerte tillitsvalgte er en viktig forutsetning for godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte, og bidrar til utvikling og omstilling i den enkelte

virksomhet. Aktive tillitsvalgte og god dialog mellom arbeidstaker og arbeidsgiver er en av bærebjelkene i den norske modellen. Skal det fortsatt være attraktivt å påta seg tillitsverv, må tillitsvalgtes lønnsutvikling få særlig oppmerksomhet.

Mange tillitsvalgte opplever å sakke akterut lønnsmessig. Organisasjonsarbeid og innsats i lokale forhandlinger gir ikke samme uttelling ved lønnsforhandlingene som prestasjoner knyttet til stillingen. Dette er én av årsakene til at det blir stadig vanskeligere å rekruttere nye tillitsvalgte. På sikt kan denne utviklingen sette samarbeidet i den enkelte virksomhet i fare.

Dette kan ha en rekke negative konsekvenser for virksomhetens måloppnåelse og effektivitet, bla ved å gjøre virksomheten mindre omstillingsdyktig og å virke demotiverende på de ansatte.

Arbeidstakere som påtar seg tillitsverv bør kunne føle seg trygge på at dette ikke slår negativt ut i forhold egen lønn- og lønnsutvikling. Det klare utgangspunktet må derfor være at man ikke skal tape lønnsmessig på å påta seg tillitsverv. Parat mener derfor at partene må utarbeide og avtalefeste systemer som sikrer tillitsvalgte lønnsprogresjon som minst er på nivå med samfunnet for øvrig. Det må også etableres systemer som sikrer at tillitsvalgte beholder opparbeidet lønn når de trer ut av vervet og går tilbake til sitt ordinære arbeid.

Et annet aspekt ved dette er tid til tillitsarbeid, og avlastning i ordinær jobb. Parat må derfor jobbe for at tillitsvalgte får reell mulighet til å utføre sitt verv innen for ordinær arbeidstid, og får nødvendig avlastning i ordinær jobb.

Likelønn

Det er fortsatt lønnsforskjeller mellom menn og kvinner, og lønnsstatistikken viser at kvinneedominerte yrker og stillinger tenderer mot å være dårligere betalt enn mannsdominerte yrker og stillinger, selv når kompetansekrav og andre lønnsrelevante faktorer ellers er like. Derfor må arbeidet med likelønn fortsatt ha høy prioritet i alle tariffområder og på alle forhandlingsarenaer.

Kvinner som får barn har erfaringsmessig lengre fraværperioder i forbindelse med foreldrepermisjon enn menn, noe som gjør at lønnsforskjellene vokser i foreldrefasen. Mange kvinner velger dessuten å jobbe deltid i stillinger med lavt lønnsnivå, for å få bedre tid til oppgavene i familien.

Parat vil jobbe for et arbeidsliv hvor det er mulig både for kvinner og menn å kombinere yrkesaktivitet og omsorgsoppgaver. Det er viktig for derved å oppnå likelønn

Det er etter Parats mening helt avgjørende at virksomhetene har en kjønnsnøytral lønnspolitikk. Det forutsetter at man i virksomhetene ser på hva som er viktig og riktig i forhold til lønn og lønnsdifferensiering, slik at en kan få en felles forståelse av hva som skal til for å oppnå likelønn.

I store deler av arbeidslivet er tillitsvalgtes manglende innsyn i uorganiserte og andre ansattes lønnsvilkår et betydelig hinder i arbeidet for likelønn. Parat vil derfor arbeide for at tillitsvalgte skal ha krav på å få se lønnen til alle ansatte i virksomheten.

Åpenhet rundt lønsspørsmål må være en selvfølge, og burde være helt uproblematisk i virksomheter som har en lønnspolitikk som er kjent og akseptert. Det er spesielt viktig at arbeidstakerrepresentantene gis tilgang til opplysninger som gjør at lønnsfastsettelsen blir gjennomskuelig, dvs. at det er mulig å se hvilke faktorer som er bestemmende for den enkeltes

lønnsutvikling. Det er i slike saker også viktig å legge vekt på utviklingen over tid, siden enkeltstående korrigeringer lett kan miste effekten sin etter en stund.

Det er innført nye lovbestemmelser på området innsyn og diskriminering og Parat vil aktivt bruke disse verktøyene for å nå organisasjonens mål.

Arbeidstid

Parat ser at arbeidslivet er i endring. Den teknologiske utviklingen legger til rette for at arbeid kan organiseres på andre måter enn før, men det er avgjørende at fleksibilitet skjer både på arbeidstakers og arbeidsgivers premisser.

Regjeringen presset sommeren 2015 gjennom endringer i arbeidstidsbestemmelsene til store protester fra en samlet arbeidstakerside. Parat tror at økt adgang til å inngå individuelle avtaler om arbeidstid sammen med økt adgang til midlertidig ansettelse, vil føre til mer ubekvem arbeidstid og et redusert skille mellom arbeidstid og fritid.

Parat vil fremme krav i tråd med dette.

Usikre ansettelsesforhold

Parat er opptatt av at Norge skal ha et velregulert arbeidsliv som i hovedsak er basert på faste ansettelser. Vi ser imidlertid at atypiske ansettelsesformer, det vil si inn- og utleie av arbeidskraft, engasjementer, korte oppdrag, ansettelsesforhold kamuflert som enmannsforetak og andre lignende konstallasjoner blir vanligere. Dette viser seg blant annet i luftfartsindustrien og i universitets- og høyskolesektoren.

Parat mener at fast ansettelse i to parts relasjoner skal være hovedregelen i Norge. Dette prinsippet utfordres av lovendringene innført i juli 2015, som skal gjøre det lettere å bruke midlertidig ansatte i privat sektor. Samtidig har det skapt en mer uoversiktlig situasjon, ved at virksomhetene nå kan ha midlertidig arbeidskraft basert på ulike bestemmelser og grunnlag.

Et viktig spørsmål er hvordan man skal kontrollere at regelverket følges. Tillitsvalgte har en sentral rolle i å kontrollere at innleie og midlertidig ansettelse er innenfor

For at de tillitsvalgte skal ha reell mulighet til å overvåke at reglene for midlertidig arbeid overholdes, må man gis relevant informasjon om dette fra bedriften. Parat må derfor kreve at det inntas regler for innsyn vedrørende midlertidighet i tariffavtalene.

Et arbeidsliv med fokus på kompetanse

Kompetanse er det viktigste grunnlag for verdiskaping og utvikling av velferdssamfunnet. Norge må ha et utdanningssystem, inkludert en arbeidslivstilpasset fag- og yrkesopplæring, som har høy kvalitet. Utdanning er nøkkelen til både integrasjon, inntekt, følelse av mestring og helse. Ulikhet i utdanningsnivå bidrar fører til ulikhet i arbeid og levekår.

Det skal lønne seg å ta en utdanning. Økt utdanning bidrar til sosial mobilitet og er av avgjørende betydning for den enkelte, for virksomhetenes omstillingsevne, , produktivitetsvekst, innovasjon og konkurranseevne.

Parat skal derfor arbeide for at utdanning, ansvar og realkompetanse vektlegges ved lønnsoppgjørene. Muligheten til å erverve ny kompetanse, oppnå autorisasjon og mulighet til å ta

videreutdanning må stimuleres ved at også dette vektlegges lønnsmessig og forplikter arbeidsgiver ved stillings- og lønnsvurdering.

Det er likevel slik at en eventuell kompensasjon må stå i forhold til den merverdi slik ny kompetanse representerer. Dette for å unngå at kompensasjonen i seg selv ikke blir et hinder for muligheten til kompetanse heving.

Parat er opptatt av at retten og muligheten til å ta etter- og videreutdanning skal bli reell for alle som ønsker det. Muligheten til å kombinere utdanning og arbeid er fortsatt ikke godt nok ivarettatt for alle grupper ansatte. Det er også viktig at partene blir enige om et enhetlig system for å dokumentere og verdsette realkompetanse; herunder verdien av tillitsvalgtarbeid. Parat legger til grunn at realkompetanse kan opparbeides gjennom lønnet eller ulønnet arbeid, utdanning, organisasjonserfaring eller på andre måter.

Fritt studievalg og finansieringsordninger for universiteter og høyskoler har imidlertid ført til en utvikling med opprettelse av nye studier og senking av kravene i eksisterende studier. Dette har gitt utdanningsinstitusjonene mulighet til å øke inntjeningen, men har samtidig ført til at det er mange som ikke har den kompetanse som etterspørres i arbeidsmarkedet.

Partene har derfor bedt regjeringen se på tiltak som kan bidra til en bedre sammenheng mellom arbeidslivets behov og tilbudene på utdanningssiden. Parat og YS støtter dette arbeidet, og er også opptatt av å styrke yrkesfagenes anseelse, status og lønnsnivå, slik at flere velger å utdanne seg innen yrkesfag.

Pensjon

Tjenestepensjon blir stadig viktigere for Parat sine medlemmer i privat og offentlig sektor for å kunne nå et mål om for samlet pensjon på 2/3-dels inntekt av lønn som pensjonist. Grunnen til dette er at risikoen for økende levealder fra 2011 er flyttet over på arbeidstakerne gjennom såkalt levealdersjustering. Alderspensjonen fra folketrygden utgjør dermed en stadig lavere andel av lønn ved samme uttaksalder som tidligere.

Privat sektor

Dagens minste innskuddsnivå på 2 prosent av lønn er ikke tilstrekkelig til å sikre en god livsvarig alderspensjon ved siden av folketrygden. Parat vil arbeide for at arbeidsgiversiden i større grad utnytter de rammene som ligger i pensjonslovene for økte pensjonsinnskudd med skattefordel til arbeidstakerne.

Parat mener at hybrid tjenestepensjon i privat sektor med dødelighetsarv, kjønnsnøytralitet og forhåndsbetalte forvaltningskostnader er et bedre pensjonsprodukt enn dagens innskuddspensjon.

Parat vil jobbe for utbredelse av denne, blant annet gjennom at flest mulig arbeidstakere som mister sin ytelsespensjon får hybridpensjon.

Parat mener dagens innskuddspensjon har svakheter som må rettes opp. Arbeidsgiver har styringsrett over plassering og forvaltning av pensjonsmidlene, selv om avkastningen er avgjørende for arbeidstakerens pensjon. Jobbskifter gir dessuten uoversiktlig tjenestepensjon for den enkelte, og tidligere opptjente rettigheter (pensjonskapitalbevis) forvaltes i dag dyrt.

Parat vil arbeide for en kostnadseffektiv forvaltning og administrasjon av innskuddspensjon og pensjonskapitalbevis, enten gjennom bedre konkurranse i tjenestepensjonsmarkedet eller endret

organisering. Når arbeidstaker har risikoen for avkastning på pensjonsmidlene, mener Parat at arbeidstaker må gis større innflytelse over plassering og forvaltning.

En annen utfordring er at lov om obligatorisk tjenstepensjon (OTP) ikke gir rett til tjenstepensjon fra første krone, for midlertidige arbeidsforhold under 12 måneder eller for små deltidsstillinger. Dette bidrar til mindre pensjon til mange arbeidstakere som allerede står svakere i arbeidsmarkedet. Parat mener derfor at OTP bør omfatte alle arbeidsforhold fra første krone.

Omleggingen til dagens AFP i privat sektor har bidratt til at arbeidstakere står lenger i jobb, og sikrer bedre pensjon til arbeidstakere som står i jobb ved fylte 62 år. Parat mener likevel at dagens AFP i privat sektor har svakheter som må rettes opp. Blant annet kan det være tilfeldige og urettferdige utslag som avgjør om den enkelte kvalifiserer eller ikke. En varig løsning for AFP bør sees i sammenheng med ny løsning for AFP i offentlig sektor.

Offentlig sektor

I offentlig sektor mener Parat at dagens offentlige tjenstepensjon («bruttomodellen») må endres for yngre årskull. Dagens modell har en uheldig kombinasjon av samordning og levealdersjustering som innebærer at tjenstepensjonen på lang sikt er en svært dårlig ordning. Parat legger til grunn at kostnadene i dagens offentlige tjenstepensjon må videreføres i ny modell.

Ny offentlig tjenstepensjon bør være en livsvarig modell med gode reguleringsgarantier og kjønns- og aldersnøytrale premier og med fleksibelt uttak fra 62 år. Parat legger til grunn at ny offentlig tjenstepensjon kan være en påslagsmodell basert på alle års opptjening. I rapporten om nye pensjonsordninger i offentlig sektor legger Arbeids- og sosialdepartementet til grunn at opptjeningssatsene i påslagsmodellen må sikre et pensjonsnivå som ivaretar målet om 2/3-dels inntekt av lønn som pensjonist ved 38 års opptjening ved 65 år. Dette vil partene måtte ta stilling til.

Parat mener at en overgangsløsning må sikre et anstendig livsvarig nivå for de som går tidlig, og grunnlovsværn av opptjente rettigheter før 2011. En overgangsordning må videre åpne for økt fleksibilitet, herunder at arbeidstakere i gammel ordning må kunne jobbe utover 67 år uten å tape pensjon. Parat mener at AFP ikke bør være et mobilitetshinder mellom offentlig og privat sektor.