



YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND
KOMMUNE OSLO

**Tariffrevisjonen
1. mai 2017**

**Dok. 1
25. april kl. 14:00**

1. Innledning

Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund – Kommune Oslo (YS-K Oslo) redegjør i dette dokumentet for våre hovedprinsipper ved tariffrevisjonen pr. 1. mai 2017. Nærmere presisering av kravene vil bli gitt senere under forhandlingene.

Kravene viderefører våre prioriteringer i hovedtariffoppgjøret 2016 og bygger på YS inntektspolitiske dokument for 2017; jf. vedlegg 1.

Med bakgrunn i YS inntektspolitiske dokument legger vi til grunn at alle våre medlemmer i Oslo kommune får en rettmessig andel av verdiskapingen i samfunnet og sikres forsterket kjøpekraft.

2. Forhandlingsgrunnlag

Det vises til Overenskomsten reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår, som lyder:

«§ 18.3 2. avtaleår

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Oslo kommune og forhandlingssammenslutningene om eventuell lønnsregulering for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår, samt lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området og andre sammenlignbare tariffområder.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp tariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet med 14-fjorten-dagers varsel – med utløp tidligst 1.mai 2017.

Arbeidstakerorganisasjonenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meglingsforslag.

Twistebehandling (interessetvist) omfatter lønnsregulering etter første ledd ovenfor, og andre enkeltstående spørsmål vedrørende lønns- og arbeidsvilkår som partene er enige om å ta opp under forhandlingene. Andre lønns- og arbeidsvilkår kan ikke bringes inn før tariffavtalen er opphørt, jf. § 18.1.”

3. Økonomi

Lønnsveksten i 2016 var betydelig lavere enn prisveksten, noe som har medført at mange ansatte opplevde en reallønnsnedgang. På denne bakgrunn er det viktig at alle ansatte sikres en reallønnsvekst gjennom tilleggene som gis i årets oppgjør.

- YS-K Oslo krever at midlene som fordeles i årets lønnsoppgjør gis som tillegg på lønnstabellen.
- Tabelltilleggene gis som X prosent, dog minimum kr Y.

4. Kompetanse

Regjeringen har sammen med partene i arbeidslivet utarbeidet en nasjonal kompetansepolitisk strategi som har en målsetting om å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en

kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv og en god offentlig sektor. Strategipartene er enige om en rekke tiltak for å nå strategiens mål.

Når det gjelder et omfattende tema som digitalisering innebærer dette store endringer og at medarbeidere innenfor alle fagområder må være forberedt på å løse oppgaver på nye måter. Dette er bare et eksempel på kompetansemessige utfordringer Oslo kommune og kommunesektoren for øvrig står overfor framover.

YS hilser velkommen Regjeringens etablering av det nasjonale «Kompetansebehovsutvalget». YS mener at tilsvarende utvalg også må etableres mellom partene innen ulike tariffområder. YS-K Oslo fremmer derfor krav om at det opprettes et «kompetansebehovsutvalg» mellom partene i Oslo kommune.

5. Pensjon

YS er innstilt på å gjenoppta forhandlinger om endringer i offentlig tjenstepensjon med grunnlag i en påslagsmodell for årskullene fra og med 1963-kullet. Samordningsreglene i dagens offentlige tjenstepensjon for kullene fra 1954 er fortsatt uavklart. YS K Oslo mener verdiene av samordningsfordelene må videreføres og at det haster å få på plass en løsning. Det vises i denne sammenheng også til arbeidsministerens svar til arbeidstakerorganisasjonene av 24. mars 2017, hvor hun skriver: «Jeg tar på denne bakgrunnen sikte på at jeg høsten 2017 vil ta initiativ til en avsluttende prosess med mål om å komme fram til enighet om en løsning om offentlig tjenstepensjon med partene. Jeg legger opp til at prosessen skal ha rom for at resultatet forankres i organisasjonene.»

Det tas forbehold om nye/endrede krav underveis i forhandlingene.



Inntektspolitisk dokument 2017

Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2017

YS vedtok i februar 2016 inntektspolitisk dokument for tariffperioden 2016-2018. Inntektspolitisk dokument for 2017 supplerer dokumentet for 2016-2018.

Vi har bak oss en konjunkturedgang i norsk økonomi som vi nå ser tegn til at kan ha nådd bunnen. Oljeprisfallet førte til en kraftig nedgang i oljeaktiviteten, med påfølgende rask og kraftig økning i ledigheten i oljefylkene.

Oljeprisfallet førte også til en svekkelse av kronen. Det har bedret vår konkurransevne og bidratt til å opprettholde arbeidsplasser i bedrifter som er utsatt for internasjonal konkurranse. Men kronesvekkelsen har også økt inflasjonen og svekket kjøpekraften for våre medlemmer. Det er særlig lavinntektsgruppene som rammes hardt fordi de bruker nesten hele sin inntekt på løpende utgifter.

Forsiktighet i lønnsoppgjørene har bidratt til å styrke konkurransekraften i norsk økonomi. Når veksten nå tar seg langsomt opp igjen, må lønnstakerne få del i den økte verdiskapingen. Det er viktig for å forhindre økte forskjeller. Å unngå store forskjeller er bra for individene og bra for næringslivet. Den økte verdiskapingen må fordeles utover dem som skaper verdiene. En økning i kjøpekraften er også det mest effektive virkemidlet for å øke etterspørsel etter varer og tjenester fra husholdningene.

Årets oppgjør må minst bevare og helst forsterke kjøpekraften for våre medlemmer.

YS har lenge støttet opp om prinsippene bak frontfagsmodellen. Lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet skal være retningsgivende for resten av økonomien. Modellen må være retningsgivende og praktiseres på en måte som sikrer fortsatt legitimitet blant arbeidstakerne, slik Holden-III-utvalget også understreket.

De senere årene har vi sett en økende tendens til at arbeidsgivere innen enkelte tariffområder legger til grunn at rammen fra frontfaget skal følges på den enkelte bedrift. Lokale lønnsforhandlinger skal føres av de lokale parter på grunnlag av tariffavtalens egenart og den enkelte bedrifts verdiskaping. Forhandlingene skal være reelle, både med hensyn til størrelsen og innhold av reguleringen. Frontfagsrammen skal ikke kunne legges til grunn i den enkelte virksomhet uten hensyn til lokale skjevheter eller økonomi, produktivitet, konkurransevne og framtidsutsikter for bedriften. Det forventes en dynamikk som gjenspeiler verdiskapingen med "gode og dårlige år" over tid. Bruk av frontfagsrammen i enkelte virksomheter uten hensyn til lokalt avtalte prinsipper for lønnsoppgjøret kan være tariffstridig. Lokale oppgjør med frontfaget som «tak» vil dessuten føre til at den sentralt anslåtte lønnsrammen ikke oppnås.

Frontfagsmodellen bygger på solidaritet mellom arbeidstakere, ledere og eiere om å holde kostnadsnivået nede gjennom moderasjon i lønninger og eierutbytte. Denne solidariteten har i senere år blitt utfordret ved at ansvaret for moderasjon i økende grad er blitt plassert på arbeidstakerne. En slik praksis kan over tid bidra til å undergrave frontfagets legitimitet, føre

til fallende organisasjonsgrad og motvirke nødvendige strukturelle endringer i arbeidslivet som helhet.

Når private arbeidsgivere outsourcer, eller offentlige arbeidsplasser privatiseres for å redusere kostnader gjennom lavere lønninger og dårligere pensjoner, så er det ikke effektivisering, men omfordeling fra arbeidstakere til arbeidsgivere og eiere.

Organisasjonsgrad

Cappelen-utvalget konkluderer i sin innstilling at partene i arbeidslivet bør arbeide for å øke organisasjonsgraden. Høy organisasjonsgrad kan lette koordineringen av lønnsdannelse og bedre ivareta hensynet til høy sysselsetting og lav ledighet. Ikke bare partene i arbeidslivet, men også myndighetene må bidra til dette.

Konkrete tiltak er økt skattefradrag for kontingent, gjeninnføring av skattefradrag for tariffestet sluttvederlag og offentlige tilskudd til opplæring av tillitsvalgte. I tillegg må lederutdanning og læremidler oppgraderes med informasjon om den norske modellen og dens betydning.

Pensjon

Regjeringen valgte våren 2016 å sette prosessen med endringer i offentlig tjenestepensjon på lavgir. Fra høsten 2016 har ASD arbeidet videre med enkeltelementer i en mulig ny offentlig tjenestepensjon og presentert sine arbeidere for tariffpartene. YS er innstilt å gjenoppta forhandlinger om endringer i offentlig tjenestepensjon med grunnlag i en påslagsmodell for årskullene fra og med 1963-kullet. Samordningsreglene i dagens offentlige tjenestepensjon for kullene fra 1954, er fortsatt uavklart. YS mener verdiene av samordningsfordelene må videreføres og at det haster å få på plass en løsning.

I privat sektor er evalueringen av AFP i gang. YS vil ta stilling til eventuelle endringer i privat AFP når evalueringen er sluttført på slutten av året 2017. En arbeidsgruppe i Finansdepartementet har utredet endringer i innskuddspensjon knyttet til om hver enkelt skal ha egen pensjonskonto. YS stiller seg positive til videre utredninger og forhandlinger om innføring av egne pensjonskontoer i privat sektor.

Arbeidstid

Arbeidstidsutvalget ble nedsatt av den sittende regjeringen Solberg.

Utvalgets mandat var å vurdere de samlede arbeidstidsreguleringene og praktiseringen av disse, i lys av behovet for å mobilisere mer arbeidskraft, herunder legge til rette for heltid. Utvalget har vurdert hvordan de ulike reguleringene av arbeidstid, i form av lovverk, tariffavtaler, individuelle avtaler, EU-direktiver og rettspraksis virker samlet, og hvordan de ivaretar politiske mål og de opprinnelige begrunnelsene for reguleringene.

YS er kritiske til at partene i arbeidslivet ikke har vært representert i selve arbeidstidsutvalget. Arbeidstid berører partene i stor grad og er et tema hvor partene besitter verdifull kunnskap.

Utvalget vurderte de samlede arbeidstidsreguleringene, og kom med flere forslag.

Mange av forslagene vil føre til en styrking av arbeidsgivers styringsrett, på bekostning av de ansattes medbestemmelse og derved svekke arbeidstakernes vern og opparbeidede rettigheter. Vi er kritiske til en generell svekkelse av arbeidsmiljøloven og arbeidstakernes vern. YS frykter at forslagene kan føre til tøffere arbeidstidsordninger, og vil være feil grep for å møte fremtidens arbeidskraftbehov. utfordringer knyttet til arbeidstid må løses gjennom partsarbeid, slik vi har lang tradisjon for i Norge.

Kompetanse

Arbeidsstyrkens kompetanse er avgjørende for evnen til omstilling i norsk økonomi, for sysselsetting og for produktivitet. Derfor er kunnskapsnivået i befolkningen avgjørende for hvilken levestandard vi skal ha i landet. Det norske arbeidslivet har et høyt produktivetsnivå med høy sysselsettingsandel og læringsintensitet.

I årene framover vil teknologiutvikling, klimautfordringer, internasjonalisering, endring i næringsstruktur, innvandring og aldring av befolkningen påvirke kompetansebehovene på mange områder i arbeidslivet. De raske endringene i teknologi og arbeidsliv må møtes med kontinuerlig omstilling og etter- og videreutdanning.

Regjeringen har sammen med partene i arbeidslivet utarbeidet en nasjonal kompetansepolitisk strategi som har en målsetting om å bidra til at enkeltmennesker og virksomheter har en kompetanse som gir Norge et konkurransedyktig næringsliv og en god offentlig sektor. Strategipartene er enige om en rekke tiltak for å nå strategiens mål. Tiltak som er knyttet til etter- og videreutdanning vil være økonomisk utfordrende. Det er derfor nødvendig å se på mulige løsninger for hvordan kostnadene kan fordeles mellom det offentlige, arbeidsgiverne og arbeidstakersiden.

YS hilser velkommen Regjeringens etablering av det nasjonale «Kompetansebehovsutvalget». YS mener at tilsvarende utvalg også må etableres mellom partene innen ulike tariffområder.