



Spekter

Dok. 1
14.4.2021
kl. 10.30

Krav ved de innledende
A-overenskomstforhandlingene
mellom YS Spekter og Spekter
pr. 1. April 2021

Innledning

YS Spekter viser til følgende bestemmelse i A-overenskomsten IV pkt. 7, for tariffperioden 2020 – 2022:

Før utløpet av første avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom Spekter og YS Spekter om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Forhandlingene skal føres på grunnlag av kriteriene i pkt. II 2, og den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår.

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i HA §7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan YS Spekter innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel. YS Spekters vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.»

Merknad:

For overenskomstområde 5 Vy Buss er reguleringsbestemmelse gjort gjeldende i henhold til protokoll datert 24. mars 2021 og meklerens møtebok fra 11. april 2021..

1. Grunnlag for forhandlingene

YS Spekter viser for øvrig til YS inntektspolitiske dokument 2021 jf. vedlegg 1.

2. Krav til lønnsendringer

Alle arbeidstakere gis et lønnstillegg på **kr. 4 388** i året. Arbeidstakere med en grunnlønn på **kr 455 967** og under pr. år gis et ytterligere lønnstillegg på **kr 1 950,-** totalt **kr 6 338 pr år.**

Partene i den enkelte virksomhet skal bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og eventuelle tabeller og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målestørrelser enn årslønn.

3. B-delsforhandlinger

Det gjennomføres virksomhetsvise lokale forhandlinger.

M.h.t kriterier for den lokale lønnsdannelsen vises til protokoll fra innledende A-forhandlinger i 2020.

Partene er videre enige om at partene i den enkelte virksomhet skal legge vekt på lavlønn/likestilling/likelønn samt den enkeltes anvendte kompetanse.

Det skal før B-delsforhandlingene starter, legges fram statistikk for alle ansatte som også omhandler lønnsdata fordelt på kjønn i de enkelte lønnsklasser/grupper/trinn på den enkelte virksomhet, jf. Også A-delens kap II pkt. 2.

Det forutsettes at minstelønnssetninger/garantilønnsbestemmelser i Overenskomstområde 11, ikke blir lavere enn tilsvarende bestemmelser i Overenskomstområde 10.

5. Frister

YS Spekter vil under forhandlingene komme tilbake med krav om forhandlingsfrister for de ulike områdene.

YS Spekter krever at utveksling av krav og tilbud i B-delsforhandlingene skal ha startet senest 5 dager før forhandlingsfristen.

6. Tariffpolitiske forutsetninger

YS Spekter forutsetter at lønnsutviklingen for uorganiserte, ledere og andre grupper i Spektervirksomhetene ikke blir større enn den totale lønnsveksten som blir avtalt i A- og B-delene med YS Spekter. YS Spekter vil kreve generelt innsyn i lønnsdata også for disse gruppene.

YS Spekter tar forbehold om å komme tilbake med nye og/eller endrede krav.

Vedlegg 1

Inntektspolitisk dokument 2021

1. Innledning

YS vil sikre medlemmenes kjøpekraft i 2021.

Det forutsettes at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget. Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal hensynta forhold som økonomi, produktivitet, konkurransevne, framtidsutsikter og lokale skjevheter.

Globalisering, klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi har allerede før pandemien endret arbeidslivet. Endringene vil nå skje raskere enn tidligere og stille store krav til omstillingsevne.

YS vedtok i februar 2020 et inntektspolitisk dokument som gjelder for perioden 2020 - 2022. YS inntektspolitiske dokument 2021 supplerer hoveddokumentet forut for oppgjøret i 2021.

Nedenfor følger YS vurderinger av de overordnede økonomiske rammene for inntektsoppgjøret 2021.

2. Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2021

Aktiviteten i norsk økonomi forventes å ta seg opp igjen i løpet av det kommende året, etter at vi i 2020 har lagt bak oss det største økonomiske tilbakeslaget siden krigen.

Koronakrisen har rammet hardt, og ført til lavere aktivitet og økt arbeidsledighet over hele landet, og i et bredt spekter av næringer. Hardest har det likevel gått ut over næringer hvor smitteverntiltakene har rammet direkte: reiseliv, luftfart, kultur, servering og overnatting.

Ved inngangen til 2021 står vi i en situasjon med et lavere aktivitetsnivå, og en høyere arbeidsledighet enn normalen. En ekspansiv finanspolitikk og omfattende støttetiltak til husholdninger og bedrifter har bidratt til å begrense ringvirkningene av krisen. Vi kan derfor forvente en god vekst i norsk økonomi i året vi har foran oss, når vaksineringen blir utbredt og smitteverntiltakene kan lempes på. Verdiskapning og sysselsetting vil likevel ligge lavere enn i et normalår, siden nedgangen gjennom 2020 har vært så kraftig.

SSB anslår en vekst i fastlands-BNP på 3,7 prosent fra 2020 til 2021, og at arbeidsledigheten som rapportert gjennom AKU-undersøkelsen vil falle fra 5,2 prosent mot slutten av 2020, til 4,5 prosent i 2021, og videre til et tilnærmet historisk gjennomsnitt på 3,9 prosent i 2022. I tråd med Teknisk beregningsutvalgs (TBUs)

anslag forventer vi en vekst i konsumprisindeksen på 2,6 prosent fra 2020 til 2021.

Den kostnadmessige konkurranseevnen til norsk industri ble bedret i 2020. Timelønnskostnadene i industrien hos våre handelsspartenere hadde 2,3 prosentpoeng høyere vekst enn timelønnskostnadene i norsk industri i 2020. Sammen med en markant svekkelse av den norske kronen har dette bidratt til at relative timelønnskostnader mellom norsk industri og industrien hos handelspartnerne målt i felles valuta anslås å ha falt med 9,6 prosent i fjor.

Koronakrisen har rammet skjevt. Grupper som i utgangspunktet hadde relativt lav lønn er hardest rammet av permitteringer og oppsigelser. Samtidig har lave renter bidratt til at det økonomiske handlingsrommet øker for personer som har beholdt jobben.

Selv om samlet lønnsulikhet har holdt seg relativt stabil de senere årene ser vi en høyere lønnsvekst blant toppledere i privat sektor sammenlignet med gjennomsnittet av heltidsansatte fra 2019 til 2020. Siden 2015 har lønnsforskjellene mellom kvinner og menn minket men over de to siste årene ser vi ikke en slik konvergens mellom kjønnene.

3. Norsk Arbeidsliv etter pandemien

Når samfunnet åpner opp igjen vil mange av utfordringene fra før krisen vende tilbake. I løpet av det siste året har vi også sett utviklingstrekk som vil føre til varige endringer i arbeidslivet.

Koronakrisen har for eksempel fremskyndet den digitale omstillingen i arbeidslivet. Tidlig i pandemien ble mange flyttet på hjemmekontor. Digitale møter ble plutselig viktigste form for kontakt på jobben. Mange bedrifter har måttet revurdere både oppgaveløsning og tilstedeværelse i egen virksomhet. Flere arbeidstakere opplever at deres yrke har fått økt anseelse fordi det har blitt mer synlig hvilken kritisk samfunnsfunksjon de innehar.

Med ny teknologi kommer også nye muligheter til å jobbe hjemmefra. Dette kan gi økt fleksibilitet men har også utfordringer knyttet til at grensene mellom normalarbeidstid, overtid og fritid lett viskes ut. YS vil arbeide for at arbeidsmiljølovens regler for arbeidstid skal gjelde fullt ut for hjemmearbeid/ fjernarbeid. Samtidig forutsetter YS at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig og balansen mellom arbeidstid og fritid er ivarettatt både for arbeidstakere og ledere på alle nivå. YS forutsetter også at arbeidsgiver dekker alle utgifter til utstyr for arbeid fra hjemmekontor.

Det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet vil også endre seg fremover. Når arbeidsgivere vurderer risiko og planlegger tiltak må også risikotiltak i forbindelse med uforutsette hendelser og pandemier vurderes. YS krever at arbeidsgivere setter de ansattes helse og sikkerhet først og prioriterer nødvendige tiltak for å unngå smitte på arbeidsplassen.

Koronakrisen har aktualisert behovet for kompetanseutvikling både for arbeidstakere som er i arbeid og de som nå står utenfor. De mange som er permittert i løpet av pandemien skal kunne delta i opplæring og kompetansetiltak i permitteringsperioden. Dette er viktig for å stimulere produktivitet og omstilling. Kompetansepåfyll gjennom hele yrkeskarrieren blir også etter pandemien, avgjørende for å sikre at arbeidstakere har relevant kompetanse og forblir attraktiv arbeidskraft.

YS mener at arbeidet med å utvikle heltidskultur må intensiveres. Koronapandemien har vist at deltidskultur gir utfordringer for både smittevern og for å sikre tilstrekkelig beredskap i en krisesituasjon. En heltidskultur vil styrke likestillingen og ha positiv effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene.