



Kommune

Forhandlingssammenslutningen

Dok 1
12.04.2016
K1 13.00

Hovedtariffoppgjøret

1.mai 2016

I Innledning

LO Kommune fremmer krav til overordnede prinsipper og hovedprioriteringer for tariffoppgjøret pr 1.mai 2016. Kravene blir konkretisert ytterligere i senere dokumenter. LO Kommunes krav er i samsvar med de tariffpolitiske hovedlinjer som er vedtatt i LOs representantskap 23.februar 2016, jfr. vedlegg. Det tas forbehold om nye /endrete krav.

II Hovedprioriteringer

Høy sysselsetting og jevn inntektsfordeling er viktig for den økonomiske politikken. For LO Kommune er rettferdig fordeling og sosial utvikling et hovedmål under forhandlingene, og legges til grunn for kravene som fremmes.

Partene går inn i lønnsoppgjøret med prognoser for årets prisstigning på uvanlig høyt nivå. Dette aktualiserer i særlig grad at oppgjøret ivaretar opprettholdelse av kjøpekraft for de lavest lønte. Kvinneandelen i KS-området er svært høy, og utgjør over 75 % av årsverkene. Likelønn må sikres innenfor tariffområdet, og også sees i et samfunnsmessig perspektiv.

Økonomi

LO Kommune krever:

- Et generelt kronetillegg til alle i kapittel 4
- Garantilønn og lavest utregnet årslønn, jfr. nytt lønnssystem, heves med minimum det generelle tillegget
- Heving av ubekvemstillegg
- Minimumsavlønning av hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt heves til kr xx

LO Kommune legger en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling og en sosial profil til grunn for kravene. Kollektive avtaler og sentrale forhandlinger er viktig for å sikre en rettferdig fordeling mellom yrkesgruppene. LO Kommunes hovedkrav er å sikre medlemmenes kjøpekraft. Dette kan gjøres ved en kombinasjon mellom generelle tillegg og justering av satsene for garantilønn og ansiennitet. LO Kommune forutsetter at det er et balansert forhold i lønnsutviklingen mellom kapitlene i hovedtariffavtalen.

Likelønn og kompetanse

LO Kommune krever:

- Tiltak for å redusere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn
- Ny stillingsgruppe:
Fagarbeiderstillinger/tilsvarende fagarbeiderstillinger med tilleggsutdanning.
- Ledere må sikres uttelling for kompetanse og lederansvar
- Tilrettelegging for faglig refleksjon, kompetansedeling, veiledning og kompetansehevende tiltak

Som følge av et svært kjønnsdelt arbeidsliv, hvor kvinner og menn jobber i ulike yrker og stillinger, og hvor kvinner jobber betydelig mer deltid enn menn, går utjevning av lønnsforskjellene for sakte. I tillegg til at lavlønsproblemet i stor grad også er et likelønnsspørsmål, er det klart at mange kvinnedominerte yrker får lav uttelling for god kompetanse. For å fremme likelønn og motvirke lavlønn prioriteres kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer. Dette gjenspeiles i den profil LO Kommune legger til grunn for de økonomiske kravene.

Det er bred enighet om at arbeidslivet står overfor omfattende og teknologidrevne endringer. Disse vil stille store krav til arbeidstakernes kompetanse og omstillingsevne. De ansatte og deres kompetanse er kommunesektorens viktigste ressurs, og en viktig faktor for kvalitet og motivasjon. Det bør være opplagt at relevant kompetanse verdsettes når den nyttiggjøres av virksomhetene.

LO Kommune er fortsatt av den oppfatning at uttelling for kompetanse må løses gjennom sentrale bestemmelser. Erfaringer fra lokale forhandlinger viser at det i stor grad er lettere å få uttelling for etter- og videreutdanning i stillinger som krever høyskoleutdanning, enn for fagarbeiderstillinger. For å sikre likhet i verdsetting av utdanninger og unngå for store forskjeller i kommunene, krever LO Kommune opprettet en ny stillingsgruppe for fagarbeiderstillinger med tilleggsutdanning.

I tillegg til formell utdanning vil LO Kommune minne om at realkompetanse er en viktig del av kommunenes kompetansebeholdning, og at det påligger arbeidsgiver et ansvar for å utvikle kriterier for hvordan benyttet realkompetanse skal gi lønnsuttelling i samarbeid med tillitsvalgte.

LO Kommunes krav til uttelling for kompetanse er en viktig del av tilnærmingen til likelønn. Det samme gjelder verdsetting av lederes kompetanse og ansvar.

Heltid og fast ansettelse

LO Kommune krever:

- En forsterkning av bestemmelsene i tariffavtalen som sikrer midlertidig ansatte fast stilling
- Deltidsansatte som har hatt merarbeid i 12 måneder, skal ha rett til utvidet stilling tilsvarende det antall timer de faktisk har arbeidet
- En intensivering av partenes felles arbeid med å etablere en heltidskultur i KS-området. Flere forbund må involveres i arbeidet.

Hovedtariffavtalen har bestemmelser som stiller krav til hvordan deltidsproblematikken skal håndteres i kommuner og fylkeskommuner. Tall fra TBSK-rapporten viser en svak tendens til at antall ansatte på heltid øker. I 2006 jobbet 44 % heltid, mens det i 2015 var 46 % på heltid. Gjennomsnittlig stillingsstørrelse i helse- og sosialsektoren er 63%. Denne har vært stabil de siste årene.

LO Kommune er fortsatt bekymret for de negative tallene. Til tross for gode tariffbestemmelser og sentrale parter felles fokus på problematikken, er det liten endring i forholdene. Svært få hele stillinger lyses ut, samtidig som ansatte i deltidsstillinger må kjempe for sine rettigheter, jfr. AML §§ 14-4(a) og 14-9(6).

Tidligere tall fra AFI er fortsatt aktuelle. Disse slår fast at 60 % av nyutdannede helsefagarbeidere kun har ukentlig arbeidstid fra 1-19 timer. Bare 25 % arbeider i stillinger med 29 timer eller mer pr uke. Bildet viser at det rekrutteres for få arbeidstakere/årsverk for å dekke det store arbeidskraftbehovet i pleie- og omsorgssektoren. For å sikre bredere rekruttering og oppslutning om fagene, mener LO Kommune det er viktig å bedre vilkårene for lærlinger og nyutdannede.

LO Kommune krever nok en gang at partene viser vilje til å finne løsninger på problematikken under forhandlingene. LO Kommune vil peke spesielt på forholdet mellom, faste og midlertidige ansettelsesforhold og virksomhetenes behov for arbeidskraft. Det er i tillegg grunn til å anta at lav bemanning sett i sammenheng med mange ansatte i små stillinger vil øke administrasjonskostnadene, bl.a. ved organisering av vikarbruk.

AFP og tjenstepensjon

Ny offentlig tjenstepensjon har blitt utredet av ASD. LO Kommune legger til grunn at en eventuell ny offentlig tjenstepensjon skal være livsvarig, kjønnsnøytral og bygge på de reguleringsprinsipper som ligger i folketrygden. LO Kommune konstaterer at en rekke forhold ennå ikke er avklart, og at partene vil arbeide videre med disse problemstillingene. Følgende forutsetninger legges til grunn:

1. LO Kommune viser til mandat for det partssammensatte utvalget, som skal arbeide videre med en eventuell ny offentlig tjenstepensjon.

2. LO Kommune forutsetter at uenighet i forhandlinger om tjenstepensjon løses i henhold til Hovedavtalens § 5.

III Krav til hovedtariffavtalen

LO Kommune kommer tilbake til krav

IV Andre krav

HTA kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Partene er enige om at det partssammensatte utvalget som utredet og foreslo lønnssystemet innført med virkning 1. mai 2015 gjenopptar arbeidet. Formålet er i fellesskap å følge opp innføringen av det nye lønnssystemet og avklare problemstillinger og eventuelle utilsiktede virkninger som måtte dukke opp i denne forbindelse.

Utvalget skal drøfte og vurdere forslag til justeringer i lønnssystemet foran mellomoppgjøret i 2017.

Anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester

I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal kommunen/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatte rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenstepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at de lokale parter gjennomfører lokale forhandlinger i henhold til HTA kapittel 3.4 og 5.2 innenfor en økonomisk ramme som tar hensyn til kommuneøkonomien, kommunen/fylkeskommunen/bedriftens totale situasjon, samt resultatene i KS-området og andre sammenliknbare tariffområder. Partene legger til grunn at det over tid må være en balanse i lønnsveksten mellom de ulike lønnskapitlene i HTA.

Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30.04.2018 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

Tariffpolitisk uttalelse

LOs representantskap vedtok 23. februar enstemmig tariffpolitisk uttalelse for tariffrevisjon 2016.

1. Bakgrunn

Norsk arbeids og næringsliv kan det neste 10-året oppleve sin mest dyptgående endring siden annen verdenskrig. Etter at oljeøkonomien og den globale utvikling ga norsk økonomi et særlig løft etter årtusenskiftet, kan vi nå oppleve det motsatte. Oljesektoren vil fortsatt produsere store verdier. Oljefondet vil i lang tid finansiere minst en tidel av statsbudsjettet, men selve investeringsaktiviteten antas å ha passert toppen.

Endringen av oljeøkonomien bringer norsk eksport nærmere situasjonen fra før den sterke oppturen. Klimapolitikken og energiskiftet vil gi ytterligere utfordringer for eksporten. Flyktningssituasjonen kan også endre arbeidsmarkedet framover, når mange nye skal inkluderes i arbeidslivet.

Lønnsdannelsen kan etter en drøy 10- års periode med sterk reallønnsvekst, måtte håndtere stagnerende lønnsevne og forsterket press i retning av økonomisk og sosial ulikhet. Arbeidsgivere som i voksende grad tilpasser organisasjons- og kontraktsforhold med et kortsiktig lønnsomhetsperspektiv, kan undergrave bærekraften i den økonomiske samarbeidsmodellen. Det skjer i en tid der en svekket mindretallsregjering viser mindre styringsevne og liten forståelse for å sikre bærekraften i den norske arbeidslivsmodellen. Denne modellen har så langt plassert norsk økonomi i verdenstoppen både når det gjelder produktivitet, sysselsetting, fordeling og økonomisk soliditet.

Dette understreker viktigheten av at LO fortsatt ivaretar sin rolle ved å vektlegge rettferdig fordeling og økonomisk helhetsansvar. Det ble i 2014 bred oppslutning om Holden III-utvalgets anbefalinger om samordnet lønnsdannelse, velorganisert arbeidsliv og kraftfull innsats mot useriøsitet og sosial dumping.

Mye har skjedd i norsk økonomi på de to årene som har gått både når det gjelder oljeøkonomi, innvandring og ankomst av flyktninger. På denne bakgrunn har LO og NHO bedt regjeringen medvirke til en oppdatering av utvalgets utredning.

Det vil styrke grunnlaget for det inntektspolitiske samarbeidet om partene og myndighetene kan få en felles forståelse av det nye i situasjonen og beholde verdien av det store felles utrednings- og høringsarbeidet som skjedde i 2013 og 2014.

For LO vil en svekket samarbeidsmodell gjøre det stadig mer krevende å balansere hensynet til en styrking av industriens konkurranseevne og arbeidstakernes trygghet for lønn, pensjon, likelønn og arbeidsvilkår.

2. Arbeid og lønnsdannelse

Arbeid til alle er fagbevegelsens fremste mål. Det siste året har vi sett en forverring av arbeidsmarkedet på landsbasis, og kraftigst i de mest oljepregede fylkene. Forverringen har ennå ikke rammet hele landet, men spredningen av problemene fortsetter. Dette kommer på toppen av en allerede klart svekket inkludering av utsatte grupper i arbeidsmarkedet. Sysselsettingsraten har gått betydelig ned, særlig blant yngre menn.

Dette problemet vil bli forsterket om det ikke gjøres en helt ekstraordinær innsats for å integrere de mange flyktninger som ventelig vil få opphold i Norge. En fortsettelse av den altfor svake inkluderingsinnsatsen vil ikke bare øke arbeidsløsheten de nærmeste årene. Den kan også gi vår vellykkede arbeidslivsmodell en kraftig svekkelse.

Kjernen i denne modellen er samordnet lønnsdannelse og gjennom dette også et bredt samarbeid om økonomi, kompetanse og arbeidsliv.

Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Hensikten med frontfagsmodellen er å sikre en lønnsvekst som reflekterer lønnsevnene i konkurranseutsatt næringsliv, og at lønnsutviklingen i andre områder over tid følger denne utviklingen. Profilen må kunne tilpasses de ulike tariffområdenes ulike utfordringer. For å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Det er etablert som prinsipp at både arbeidere og funksjonærer inngår i beregningene for lønnsveksten i frontfaget. Det skal gi rammer for hele arbeidslivet, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen.

De økonomiske utsiktene nå er preget av fall i oljeinvesteringene, et Europa med en uløst Eurokrise og fravær av den type vekstimpuls verden fikk gjennom Kinas inntreden i verdensøkonomien. Det store lyspunktet er en sterkt bedret internasjonal konkurranseevne for norske bedrifter. Både de som konkurrerer med import hjemme og eksporten nyter godt av den gunstige kronekursen. Den har utsikt til å forbli på et betydelig lavere nivå enn i 2012 framover, med mindre oljeprisen skulle vende tilbake til ekstremnivået før dette.

Produksjonen av olje- og gass fortsetter på et høyt nivå, og med en viss normalisering av oljeprisen vil også nye investeringer som gir ringvirkninger

komme. Dette potensialet bør understøttes mye bedre fra myndighetens side, samtidig som vi fremmer et langsiktig grønt skifte.

Når det gjelder arbeid og inntekt, har de to siste årene gitt lønnsvekst i tariffområdene som har vært klart lavere enn foregående år. Men perioden 2000-2013 har vært en spesiell periode i historisk sammenheng. Oljeøkonomien ga gjennom et sammenfall av investeringsløft og innfasing av oljeinntekter, sterke vekstbidrag. Kinas inntreden i den globale økonomi ga norsk eksport en spesiell fordel.

Lønnsveksten fra 2014 er av Beregningsutvalget i gjennomsnitt anslått til 2 ½ pst i industrien i NHO. Prisstigningen fra 2014 til 2015 ble 2,1 pst, litt i underkant av det som ble forutsatt ved mellomoppgjøret. Kjøpekraftsutviklingen ble i gjennomsnitt noe større.

Prisstigningen fra 2015 anslås av Det tekniske beregningsutvalg til om lag 2 ½ pst til 2016. Lønnskostnadsutviklingen ute antas å fortsette på rundt 2 prosent vekst.

Utjevningen mellom menn og kvinners gjennomsnittlige lønnsnivå går for langsomt, særlig som følge av et fortsatt svært kjønnsdelt arbeidsliv, der kvinner og menn jobber i ulike næringer, yrker og stillinger og der kvinner jobber langt oftere deltid enn menn. I tillegg til at lavlønsproblemet i stor grad samtidig er et likelønsspørsmål, er det klart at mange kvinnedominerte yrker gir lav uttelling for god kompetanse. Dette gjelder både offentlig og privat sektor.

Likelønnsprofil på sentral og lokalt avtalte tillegg må videreføres og understøttes av strukturelle tiltak mot kjønnsdelingen og for mer likestilling blant annet gjennom trepartssamarbeid rettet inn mot mekanismer i arbeidslivet.

For enkelte grupper med høyere utdanning er det viktig at lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor reduseres.

3. Pensjon

Utgangspunktet her er våre tidligere vedtak, der kongressen i 2013 i LO s Handlingsprogram 2013-2017 om pensjon bla vedtok:

LO vil jobbe for at samlet pensjon ved 67 års alder minst skal være 66 prosent av tidligere lønn

Partene skal evaluere utviklingen i 2017 (merknad: om AFP)

I dag kan man risikere å falle utenfor AFP-ordningen på slutten av yrkeslivet uten å få noen AFP ytelse. LO vil utrede muligheten for bedre ytelser for de som uforskyldt faller utenfor ordningen, spesielt ved sykdom/uførhet, arbeidsledighet og virksomhetsoverdragelser sent i karrieren.

Vi ser at gode ytelsesordninger blir erstattet av ordninger som er billigere og mer forutsigbare for bedriften, men med dårligere ytelse for de ansatte. Bredere ordninger på tvers av enkeltbedrifter er nødvendig for å sikre ytelsene, lette jobbskifte og grunnlaget for kjønnsnøytralitet. De ansatte må sikres medbestemmelse i ordningene, inklusiv forvaltning av midlene. LO vil tariffeste tjenstepensjonsordninger for å sikre de ansattes rettigheter og medbestemmelse, og arbeide for at dagens OTP-ordning forbedres med opptjening fra første krone. Dette blir særlig viktig ved overgangen til nye tjenstepensjoner. Arbeidsgiver skal være pliktig å melde alle arbeidstakere inn i ordningen, uavhengig av stillingsprosent. Arbeidstaker skal få med sin del av opptjent pensjon ved jobbskifte, uavhengig av opptjeningstid.

For de som går av med full opptjening de nærmeste årene, vil folketrygd og AFP alene dekke nær opp til 2/3 - nivået. Etter hvert vil flere få opptjening av tjenstepensjon, som ble gjort obligatorisk etter det forbundsvis oppgjøret i 2004.

Virkningen på pensjonsnivået av denne økte opptjeningen vil imidlertid motvirkes av levealdersjusteringen og at tjenstepensjoner i den enkelte bedrift får mer usikre nivåer enn før som følge av færre ytelsesordninger.

Huller i AFP-ordningen og opptjeningssystemet for tjenstepensjon svekker også pensjonsnivået for mange. Likeledes vil svakere organisering av bedrifter og nye kontraktsformer i næringslivet gi svekket og mer komplisert premieoppsamling.

Fagbevegelsen vil trenge alle de redskaper som kan mobiliseres for å få mest mulig pensjon for de pengene som settes til side. Bare på den måten kan en demme opp for et overdrevet press for lange yrkeskarrierer som følge av levealdersjusteringen. De vil folk ha høyst ulike forutsetninger for å kunne klare.

Styringsutfordringen

Det er to hovedsvakheter ved pensjonssystemet i Norge. Det er for mange og for oppstykkede enheter som samler inn og deler ut pensjonskapital. Det andre er at arbeidstakernes medvirkning er så svak og lite kollektiv i tjenstepensjonene. Folketrygd og AFP er under bedre demokratisk styring. Arbeidstakernes medvirkning må styrkes gjennom avtaledeking og overbyggende institusjoner også for tjenstepensjonene i privat sektor.

Likepensjonsutfordringen

Mangelen på likepensjon oppstår i dagens system ved ulik lønn, levealdersforskjell og ved at manglende opptjening særlig rammer kvinner gjennom deltidsarbeid og midlertidige ansettelser. Kjønnsnøytralitet kan bare sikres gjennom bredere pensjonsordninger som kan utlikne kjønnsforskjeller i arbeidsstyrken på tvers av bedriftene og mer robuste systemer for opptjening av rettigheter.

Veien mot mer samlet system

Pensjonsreformen LO forhandlet i 2008 har etablert et sikrere grunnlag for folketrygdens økonomi. AFP skal evalueres i 2017, særlig med tanke på sosiale utslag av aldersspennet på henholdsvis jobbtilknytning og pensjonsuttak.

Lovgivningen for tjenstepensjonene er også tilpasset reformen, men spredt på tre ulike regelsett. Med utgangspunkt i hovedoppgjøret 2014 er det foretatt utredningsarbeid om tjenstepensjon mellom Fellesforbundet og Norsk Industri og mellom HK og Virke/Samfo. De peker mot tariffesting og manglende opptjening for deltid og kortere ansettelser som mest prekære svakheter.

I offentlig sektor har ASD utredet ytterligere tilpasning til pensjonsreformen etter det som ble avtalt i 2009. Her er skissert en harmonisering mellom AFP-ordningene i hhv offentlig og privat sektor. Ellers er livsvarig ytelse og kjønnsnøytralitet sentrale elementer i den offentlige ordningen. På forespørsel fra statsråden har LO sagt seg villig til å gå videre forutsatt at dette skjer i reelle forhandlinger om offentlig tjenstepensjon og AFP mellom tariffpartene i stat og kommune.

Den sterke bevegelsen i viktige ordninger for ulike grupper LO-medlemmer og at ordningene samvirker med hverandre via jobbskifter mv. tilsier en samlet pensjonspolitik i fagbevegelsen. Det videre arbeid for alle samordnes av LO.

Konklusjon

1. Arbeidet bør påbegynnes nå i samarbeid mellom myndigheter og partene i arbeidslivet, der en særlig skal se på pensjonsnivå, effektivitet og samvirket mellom de ulike ordninger i privat sektor og samspillet med offentlig sektor eventuelt parallelt med forhandlinger der.

2. Forhandlingene for neste avtaleperiode prioriterer:

- Opptjening fra første krone og dag en
- Tariffesting av tjenstepensjon

- Lettere jobbskifte mellom virksomheter uten tap av opptjening og uten økte kostnader for den enkelte
- Et system for bedre samling av opptjente rettigheter og pensjonskapital gjennom brede kollektive ordninger
- Evaluering av AFP

4. Krav til den økonomiske politikken

LO har over lang tid framhevet at det er arbeid til alle som bør være hovedsaken. Svekkelsen av oljeinvesteringene og behovet for en bredere industribase, krever mye av oss når verdensøkonomien gir beskjeden drahjelp. En gunstig tilpasning av kronekursen har motvirket en nasjonal nedgangskonjunktur. Den økte arbeidsløsheten har så langt vært konsentrert om de mest oljerettede fylkene. Men det kan komme sterkere spredning, samtidig som vi lenge har hatt en voksende inkluderingsutfordring.

Som en svært krevende tillegg utfordring kommer nå flyktningssituasjonen, som vi må ta vår del av ansvaret for å løse. Derfor er inkludering og trygging av gunstig kronekurs det som nå må være altoverskyggende mål.

Hovedproblemet med statsbudsjettet for 2016 er at det svekker muligheten til vellykket omstilling og gjenreising av den fulle sysselsetting. For tredje år på rad trappes oljepengebruken opp mer enn noe annet år utenom finanskrisen. Med 25 mrd øker Regjeringa oljepengebruken tre ganger så mye som anbefalt av deres eget ekspertutvalg (Thøgersenutvalget i NOU 2015:9). Man kunne klart seg med betydelig mindre oljepengebruk om en hadde satset mer på aktivitet og mindre på skatteutt. Tida for skatteutt må nå være over og handlingsrommet brukes til inkludering og styrking av arbeids- og næringsliv. Styrking av kompetanse, bedre budsjettstyring og vedlikehold av arbeidslivsmodellen må få en mye høyere prioritet.

For at flyktninger skal få et langsiktig bedre liv og ta del i norsk arbeidsliv på vanlige vilkår, kreves et felles løft. LO og NHO har gitt et bidrag gjennom et felles innspill der unge står i sentrum. Det største spørsmålet for både velferd og sysselsetting i framtida er hvordan arbeidsmarkedet vårt fungerer og hvordan flyktninger raskt kan inkluderes i dette.

Vi må anta å ha en krevende situasjon i lang tid framover. Flyktningeutfordringen kommer på toppen av en lavkonjunktur og en inkluderingsutfordring som har vært økende lenge. Sysselsettingsraten er klart lavere enn før finanskrisen og arbeidsløsheten er økende.

Tiltak for å få flere i jobb må dermed gjelde alle som trenger det.

Myndighetene har nå to viktige oppgaver:

- a) avklare hvem som skal få opphold
- b) avklare kompetanse på de som antas å bli

For å unngå langvarig passivitet, er det viktig at disse oppgavene løses parallelt. Det innebærer at kartlegging av eksisterende kompetanse må starte i mottakene. Myndighetene må sette inn tilstrekkelige ressurser for å klare dette. NAV må fremfor alt få en nasjonal formidlerrolle i arbeidsmarkedspolitikken. Bosetting og arbeid må sees i sammenheng.

Regjeringen må slutte å "prate ned" oljesektorens fortsatt viktige rolle. Nå risikerer en unødig stort spenn mellom nedgang og overgang til et mer normalt aktivitetsnivå på mellomlang sikt. Det skaper unødig ustabilitet og svekket bærekraft for den økonomiske styringen. Regjeringen må også iverksette tiltak for å sikre at viktig kompetanse og folk som blir ledig som følge av nedgang i oljeindustrien sikres nødvendig omstilling til framtidsretta og bærekraftig industri.

5. Andre temaer

Useriøsitet/sosial dumping

Evaluerer av tiltakene mot sosial dumping har vist at allmenngjøring er et virkningsfullt tiltak. I dag er det allmenngjort innenfor åtte tariffområder. På tross av tendensen til at stadig færre av de bærende elementene i tariffavtalene blir allmenngjort, vil allmenngjøring fortsatt stå sentralt i en situasjon med press mot den norske arbeidslivsmodellen. Prosessen fram til allmenngjøring kan imidlertid forenkles etter initiativ fra arbeidslivets parter.

Ansettelsestryggheten må styrkes gjennom avtaleverket. Arbeidsrettens dom i Langseth-saken blir i stadig større utstrekning brukt som oppskrift for å omgå tariffavtalte rettigheter til reise- kost og losji. Denne utviklingen må endres og hullene etter Langseth-dommen må tettes.

Svekket ansettelsestryggheten, blir arbeidslivet mer utsatt for svart økonomi og arbeidslivskriminalitet. Det i sin tur undergraver rettferdig konkurranse, arbeidstakernes rettigheter og det økonomiske grunnlaget for velferden. Å hindre en slik utvikling er dermed et samfunnsansvar. Regjeringens handlingsplan mot økonomisk kriminalitet må kontinuerlig fornyes og forbedres i samarbeid med arbeidslivets parter, og modellen herfra med treparts-bransjeprogram videreutvikles.

Kompetanse

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. Høyere utdanning må ivareta både disiplinfag, profesjonsfag og yrkesfag, med høy kvalitet og arbeidslivsrelevans. I tillegg til større likeverdighet i utdanninger, må disse åpnes gjennom videre utvikling av realkompetanse. Lik rett til livslang læring er av avgjørende betydning for å sikre fortsatt høy sysselsetting og lav arbeidsløshet.

Innenfor fagopplæringen er det et godt etablert og velfungerende samarbeid mellom arbeidslivets parter. Det er bred enighet om behovet for å bidra til at flest mulig gjennomfører læretid og oppnår fagbrev. I en del tilfeller skyldes manglende gjennomføring mangelfull opplæring og satsing på lærlinger i bedriftene. Det aktualiserer behovet for å ivareta opplæringsretten til lærlinger som stryker til førstegangs fag-/svenneprøve og andre som ikke gjennomfører.

Samtidig må det skje en kraftig oppbygging av yrkesfagenes rolle også helt til topps i utdanningshierarkiet. Fagskolen må få reell status som "høy" yrkesfaglig utdanning, og bygges ut i bredde og omfang. Det må satses mer på Mesterbrevordningen, som også bidrar til et seriøst arbeidsliv. Det er velkjent at mange innvandrere mangler fagbrev, sliter med å få godkjent fagkompetansen fra utlandet og har behov for etter- og videreutdanning – nettopp innen yrkesfag. Styrking her er dermed også et tiltak for integrering.

Mange av disse forslagene er også omtalt i den nylig fremlagte stortingsmelding "Frå utenforskap til ny sjanse". Dette må regjeringen følge opp med nye ressurser, helst allerede i revidert nasjonalbudsjett i mai.

Forskuttering av sykepenger

I en rekke bedrifter praktiseres ordningen om forskuttering av sykepenger ulikt mellom grupper av ansatte. Forskuttering av sykepenger gir større forutsigbarhet og påregnelighet for den enkelte.

6. Inntektsutvikling og lønnsdannelse

Vårt hovedkrav til lønn er å sikre medlemmenes kjøpekraft. For å fremme seriøsitet og likelønn og motvirke lavlønn

- heves overenskomstenes lønnsatser
- fremmes det særskilte økonomiske krav for lavlønte som tradisjonelt får lite ut av eller ikke har lokale forhandlinger
- prioriteres kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer i offentlig sektor

Andre grupper

Når LO også for denne tariffperioden prioriterer sysselsettingen fram for alt annet, er det rimelig at andre aktører følger opp. Som påpekt i sentralbanksjefens årstale er mer enn 10 års merlønnsvest nullt ut på kort tid som følge av kontrollert lønnsvest og en valuta som gir en kraftig omfordeling i konkurranseutsatt næringslivs favør. Samtidig har en fått historisk lav rente som rammebetingelse.

TBU peker på en fortsatt konjunkturedgang, men viser til prognoser for en mulig moderat oppgang i andre halvår 2016. Norsk lønns- og kostnadsnivå var tilpasset en sterk oljedrevet vekst og en gunstig prisutvikling for norsk eksport. Med en normalisering av kostnads- og investeringsnivå, må næringsliv og myndigheter akseptere et skattnivå som er nødvendig for å klare framtidens utfordringer. Utbyttene må holdes på et rimelig nivå, lederlønnsvutvikling holdes i sjakk og andre forhandlingsområder innordnes frontfagets rammer. Finanssektoren, som til nå har hevet seg over den kollektive fornuft i lønnsvutviklingen særlig for de øvre sjikt, må ta ansvar for soliditet og sin påvirkning overfor bl.a. avlønningsskulturen i næringslivet.

7. Oppgjørsform og forhandlingsfullmakt

De økonomiske utfordringer tilsier videreføring av LO s tariffpolitikk med sterk samordning for å fremme sysselsetting og rettferdig fordeling av goder og byrder.

På denne bakgrunn og ønsket om en god oppfølging av de enkelte overenskomstspesifikke kravene, gjennomføres forhandlingene i privat sektor som forbundsvis oppgjør. Representantskapet gir sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder reguleringsklausul for annet avtaleår.

Hensynet til bredden i pensjonskravet, lønnsdannelsens samfunnsmessige betydning og ønsket om å utnytte LO-kollektivets samlede styrke, tilsier at sekretariatet sørger for den nødvendige tariffpolitiske samordning av oppgjøret. Forhandlingsresultatene godkjennes gjennom uravstemning i samsvar med oppgjørsformen