

Tariffoppgjøret 2012

Debatthefte

• omtanke • solidaritet • samhold



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

Tariffoppgjør – muligheter, rettigheter og plikter

Fagforbundets viktigste oppgave er å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Det er viktig å sikre medlemmenes demokratiske rett til å påvirke de krava forbundet fremmer ved hvert hovedtariffoppgjør. Dialog, deltakelse og aktivitet blant medlemmer og tillitsvalgte er en nødvendig del av prosessen. Forbundet forventer at medlemmene bruker sin rett og plikt til å påvirke i arbeidet som fagforeninger, seksjoner og fylkeskretser legger opp til. Som tidligere blir det fylkesvise tariffkonferanser. Fagforeninger og tillitsvalgte må sørge for at alle medlemmer har mulighet til å påvirke forbundets prioriteringer i tariffoppgjøret. Dette er en styrke i videre forhandlinger. Medlemsmøter og forhandlingsutvalg lokalt er viktige arenaer.

I tariffarbeidet videre er oppsummeringa fra tariffkonferansene grunnlag for vedtak som fattes i Forbundsstyret og Landsstyret. Landsstyret vedtar det prinsipielle grunnlaget for tariffkrava i mars 2012. I tillegg til tilbakemeldinger fra tariffkonferansene bygger vedtaket på uttalelsen fra LOs representantskap og Fagforbundets tariffpolitikk. Krava blir konkretisert og samordna i det enkelte tariffområde, før de fremmes overfor arbeidsgiver. Samordning foretas med forbund i LO Kommune, LO Stat og i andre Fagforbundet har felles partsforhold med.

For hvert anbefalte forhandlings- eller meklingsresultat gjennomføres uravstemning blant medlemmene på de respektive tariffområdene. Fagforbundets medlemmer har både rett og plikt til å avgi stemme. Uravstemning er et viktig demokratisk virkemiddel, og gir viktige signaler til forbundet om medlemmenes syn på resultatet. Tillitsvalgte oppfordres til å poengtere viktigheten og betydningen av høy deltakelse.

Det er et mål for Fagforbundet at alle medlemmer i alle tariffområder blir ivaretatt likt og på en god måte. Dette gjelder også i forberedelser til tariffoppgjøret og på tariffkonferansene.

Temaene i debattheftet er generelle og overordnede, og er felles for alle tariffavtaler Fagfor-



Tariffkonferansene er en gylden mulighet for medlemmene til å si hva de mener skal prioriteres i hovedtariffoppgjøret. *Foto: Jan Lillehamre*

bundet er part i. Det er full anledning til å ta opp andre spørsmål og problemstillinger.

Fagforbundet håper debattheftet gir tilbakemeldinger om hvilke krav og prioriteringer som skal legges til grunn ved tariffoppgjøret i 2012. Skal Fagforbundet ha tyngde og gjennomslagskraft hos motparten, er medlemmer og tillitsvalgte viktige aktører.

Tariffområder – de landsdekkende avtalene

KS-området (ca 156 000 medlemmer)

Hovedtariffavtalen gjelder for alle ansatte i kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo. Flere bedrifter og virksomheter med selvstendig medlemskap i KS er også omfattet av tariffavtalen. Bedrifter/virksomheter som er omfattet av SGS 1701 – Særaftale for konkurranseutsatte bedrifter, har imidlertid fellesbestemmelser, lønnsbestemmelser og pensjon nedfelt i særaftalen. Energiverkene og datterselskapene som er medlem av KS Bedrift, er ikke omfattet av hovedtariffavtalen, men av Energiavtale I.

I 2002 ble lønnstabell, lønnsrammer og lønnsstrukturer erstattet med et minstelønssystem. Tariffavtalen er inndelt i ulike kapitler, med bestemmelser om lønnsdannelsen for ulike stillingsgrupper.

Sentrale parter forhandler for gjennomgående stillinger i kap 4. Her har Fagforbundet tyngden av medlemmene. Lønssystem i kap 4 B inneholder fem minstelønnsnivåer med ulike kronebeløp avhengig av type utdanningsnivå. Ledere i dette kapitlet skal i henhold til merknad lønnes over dem de er satt til å lede. Stillinger i kap 4 C er undervisningsstillinger som har tilsvarende minstelønnsnivåer, men med topplønn etter 16 år.

Kap 3.4 inneholder bestemmelser for topp- og mellomledere. Lønn for ledere som er omfattet av bestemmelsen forhandles lokalt, med unntak av toppledere i kap 3.4.1, hvor lønn fastsettes administrativt. Samme lokale reguleringsbestemmelser gjelder for stillinger hvor det kreves høyere utdanning (kap 5).

Spekter (ca 22 000 medlemmer)

I tariffområdet Spekter forhandler LO Stat på vegne av forbund i LO. Forhandlingene foregår i fem trinn. LO Stat forhandler en generell A-del, som også gjelder helseforetakene i Område 10 og Lovisenberg sykehus i område 4. A-delen har bl.a. bestemmelser om ferie, AFP, regler om innleie av arbeidskraft, fagopplæring og etter – og videreutdanning. Lønnsoppgjøret går deretter etter hovedmodellen til B-delsforhandlinger, som skjer i den enkelte virksomhet innenfor overenskomstområdene.

For helseforetakene og Lovisenberg sykehus går oppgjøret til ny sentral forhandling mellom Spekter Helse og LO-forbundene om sosiale bestemmelser i en A1-del. Deretter forhandler partene om arbeidstid, ulempetillegg mm og lønn på A2-nivå. Partene tar etter dette stilling til om det skal føres B-delsforhandlinger i det enkelte helseforetak. De overordnede tariffpartene LO Stat og Spekter avslutter deretter forhandlingene.

A- og B-delen utgjør til sammen tariffavtalen i alle virksomheter, med unntak av Spekter Helse og Lovisenberg sykehus. Her utgjør A, A1, A2 og del B tariffavtalen. Det er forøvrig inngått egen avtale om forhandlingssystemet for områdene 10 og 4.

Spekters medlemsvirksomheter er inndelt i 10 overenskomstområder. Fagforbundets medlemmer er omfattet av tariffavtaler fordelt på følgende overenskomstområder:

- *Overenskomstområde 1* – Orkestre og teater, Den Norske Opera, Operaen i Kristiansund
- *Overenskomstområde 4* – Lovisenberg sykehus
- *Overenskomstområde 5* – Borgbuss og Nettbuss
- *Overenskomstområde 9* – Oslo konserthus, Oslo Pensjonsforsikring, Ruter, Foreningen Drammen teater, Sophies Minde Ortopedi, Trøndelag Ortopediske Verksted mfl.
- *Overenskomstområde 10* – Helseforetakene (HF), Regionale helseforetak (RHF), Helse Vest IKT

Ved Oslo Sporveier, Den norske opera, Oslo konserthus mfl. føres B-delsforhandlingene i virksomheten. Teatrene som er tilsluttet Spekter (med enkelte unntak), samt busselskapene (Nettbuss) har landsdekkende overenskomster, og forhandlingene føres sentralt.

Oslo kommune (ca 15 300 medl)

Oslo kommune er eget tariffområde. Fagforbundet er part og forhandler gjennom sammenslutningen KAH. Avtaleverket skiller seg fra KS-området på vesentlige punkter. Vanligvis ligger tariffoppgjørene i Oslo innenfor de samme økonomiske rammer som i kommunesektoren forøvrig, men

innretning og profil kan avvike fra resultatene i KS-området.

Oslo kommune har beholdt sitt lønssystem med lønnstabell, lønnsrammer og stillingsregis- ter. Overenskomsten er inndelt i Del A fellesbe- stemmelser, Del B generelle særbestemmelser og Del C særbestemmelser med de enkelte organi- sasjoner.

Forøvrig er forhandlinger om særbestemmelser (gruppevis og/eller etatsvis) i Oslo kommune en del av tariffoppgjøret, og inngår dermed i kon- fliktgrunnlaget i en bruddsituasjon. Utover dette har Oslo kommune i stor grad de samme utfor- dringer som resten av kommunenorge.

HSH (ca 5 500 medlemmer)

Helse, utdanning og kultur (HUK) er det største området for forbundets medlemmer innenfor HSH. Det er etablert landsoverenskomster innenfor områdene helse og sosiale tjenester, spesialisthelsetjenesten, barnehager, utdanning, høyskoler, museer og andre kulturinstitusjoner og virksomheter. Fagforbundet har medlemmer innenfor alle overenskomstområdene. Virksom- hetene i HUK har omtrent tilsvarende oppgaver som sammenliknbare virksomheter i offentlig sektor og Spekter Helse. Landsoverenskomstene følger i hovedsak tariffavtalene i de korresponde- rende tariffområdene; KS, staten og Spekter. Dette er en utfordring i forhold til HSH, som ønsker at virksomhetene skal stå noe friere under forhandlinger lokalt, blant annet av øko- nomiske grunner.

I tillegg til HUK-området har Fagforbundet tariff- avtale med HSH som gjelder for ansatte i private boligbyggelag og en mønsteravtale for tann- helsesekretærer hos private tannleger. I 2008 ble det inngått en overenskomst mellom HSH og Fagforbundet for ansatte ved kinoer med med- lemskap i HSH.

Private Barnehagers Landsforbund – arbeids- giverseksjonen (PBL-A) (ca 5 800 medlemmer)

Interesseorganisasjonen PBL organiserer private barnehager over hele landet, og antall medlems- barnehager øker stadig. Fagforbundet har tariff- avtale med arbeidsgiverseksjonen. Lønssystem og fellesbestemmelser følger i hovedsak de kom- munale bestemmelsene, men med en noe annen



Vi trenger flere medlemmer innenfor private barnehager for å stå sterkere i tarifforhandlingene.

Foto: Kari-Sofie Jenssen

stillingsstruktur. I tillegg er det flere ansienni- tetstrinn og lengre stiger. Ingen av partene i tariffområdet ønsker lokale forhandlinger i barnehagene. Det innebærer at det forhandles sentralt om hele den økonomiske rammen. Så godt som samtlige minstelønnssetninger ligger høyere enn i KS-området.

Ikke alle barnehagene er medlem av arbeids- giverseksjonen. Tariffavtalen gjelder derfor ikke for dem. I slike tilfeller benytter Fagforbundet Standard tariffavtale for barnehager, se nedenfor.

FUS (Trygge barnehager) (ca 600 medlemmer)

Med virkning fra 1. mai 2009 inngikk Fagforbun- det en ny hovedavtale og hovedtariffavtale med Trygge Barnehager AS. Trygge Barnehager er et privat selskap som bygger og eier barnehager. Av disse driver selskapet rundt 90 barnehager. Til dette formålet har Trygge Barnehager opprettet driftsselskapet FUS. Partsforholdet i tariffavtalen er avtalt mellom Fagforbundet og FUS AS.

Tariffavtalen inneholder blant annet lønnsbe- stemmelser i tråd med PBL-avtalen, fellesbe- stemmelser i tråd med PBL/KS-avtalen, pensjons- bestemmelser som bygger på lov om foretaks- pensjon og hovedavtale i tråd med PBL-avtalen.



Fagforbundets frisører var minutter fra streik ved forrige hovedoppgjør. Bildet er tatt under meklinga.

Foto: Per Flakstad

KA (ca 1 200 medlemmer)

I KA (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon) er det tradisjon for å følge KS' tariffområde, men slik at man tilpasser ordningene til KAs situasjon. I lønnsoppgjøret 2010 ble ansiennitetstigen utvidet med et 16-års trinn for alle lønnsgrupper. Tidligere er det bare lønnsgruppe 5 som har hatt dette trinnet. KA har særlig mange deltidsstillinger som medfører utfordringer, blant annet i forhold til lønnsutvikling og arbeidstid. I tillegg medfører arbeid på kveld, helg og høytid særlige utfordringer.

Staten (ca 1 200 medlemmer)

Fagforbundet er tilsluttet LO Stat, som er hovedsammenslutning for alle LO-forbund med medlemmer i det statlige tariffområdet. LO Stat er part i sentrale tariffavtaler som hovedtariffavtalen, hovedavtalen og alle særavtaler som inngås med Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD). Alle forhandlinger under partsnivået FAD og LO Stat, er lokale forhandlingssteder, enten forhandlingene foregår i et fagdepartement, direktorat eller annen statlig virksomhet.

Fagforbundet har medlemmer i Bufetat, som har det statlige ansvaret for barne-, ungdoms- og familiesaker, i konfliktrådene og i Den Norske Kirke. Fagforbundet organiserer også helsepersonell i Forsvaret.

Tariffavtalen i staten har fortsatt et normallønnsystem med en hovedlønnsstabell med lønnstrinn

og en tilleggslønnsstabell (B-tabell). Stillingene er innplassert i lønnsrammer eller direkte plassert på lønnstrinn (såkalte spenn). Fagforbundet har tradisjonelt gått inn for regulering av lønnsstabellen med kronebeløp for å sikre en god lønnsutvikling for det lavere og midlere lønnsjikt. Forbundet har også støttet avsetning til sentrale justeringsforhandlinger for å heve lønnsnivået for grupper som tradisjonelt kommer dårlig ut ved lokale forhandlinger. Prinsipielt har Fagforbundet vært tilbakeholdne til å sette av midler til lokale forhandlinger.

Av hensyn til samarbeidet med de andre organisasjonene i LO Stat og andre hovedsammenslutninger, har det likevel vært nødvendig å akseptere at en del av rammen blir overført lokalt.

Lønnsystemet i staten er p.t. til vurdering i en partssammensatt arbeidsgruppe nedsatt av de sentrale parter (FAD) og hovedsammenslutningene. Uavhengig av arbeidsgruppas konklusjoner, vil en ved hovedtariffoppgjøret i 2012 være forberedt på en ny diskusjon om det statlige lønnsystemets framtidige utforming og praktisering.

NHO-området (ca 2 900 medlemmer)

Fagforbundet er part i fire selvstendige avtaler innenfor LO/NHO-området. Det er Frisøroverenskomsten, Ambulanseavtalen, Pleie- og omsorgsoverenskomsten og en tariffavtale som omfatter Norges Blindforbund, Oslo Kino AS, Hero Norge AS og SF Kino Stavanger/Sandnes. Alle er minstelønnsavtaler med lokal forhandlingsrett. Ambu-

lanseavtalen er en normallønnsavtale med sentralt fastsatte lønnssetninger. Under disse forhandlingene har Delta/YS hittil kommet først til forhandlingsbordet som «største bruker».

I NHO-området forhandles det enten som samordna eller forbundsvise oppgjør. I samordnet oppgjør forhandler LO med NHO på vegne av alle, mens det i forbundsvise forhandles mellom forbundene og den enkelte landsforening i NHO. I slike tilfeller gjøres vanligvis de generelle tilleggene som avtales i det førende området, Verkstedoverenskomsten mellom Fellesforbundet og Norsk Industri (Frontfagsmodellen), gjeldende for virksomhetene.

For virksomheter med medlemskap i NHO der andre LO-forbund har organisasjons- og avtalerett (Bussbransjeavtalen og E-verksoverenskomsten), er det en spesiell utfordring å avtale hvordan medlemmenes interesser best ivaretas. Fagforbundet har inngått samarbeidsavtaler med, Norsk Transportarbeiderforbund, EL og IT-forbundet, Arbeidsmannsforbundet, Industri og Energi og Handel og Kontor. Disse gir Fagforbundets medlemmer den samme rett til å påvirke de respektive forbundenes tariffpolitikk som forbundenes egne medlemmer.

Samfo (ca 380 medlemmer)

Samfo er en arbeidsgiverorganisasjon innenfor forbruker- og boligsamvirke, hvor Fagforbundet har tariffavtale på vegne av medlemmer ansatt i boligbyggelag. Dette er en minstelønnsavtale som likner på minstelønnsystemet i kommunal sektor. Det er i tillegg lokal forhandlingsrett med avtalte kriterier, men uten at det settes av en pott i de sentrale forhandlingene mellom LO/Fagforbundet og Samfo.

Landbrukets Arbeidsgiverforening (LA)

(ca 85 medlemmer)

Fagforbundet har inngått intensjonsavtale med LA om lønns- og arbeidsvilkår for dyrepleiere og klinikkassistenter. Det gjenstår bestemmelser om AFP for å få avtalen godkjent som en fullverdig tariffavtale, noe som ventelig vil finne sin løsning i forbindelse med tariffoppgjøret 2012.

Ulna AS- BAB omsorg AS (ca 57 medl)

Fagforbundet har i juni 2011 inngått en ny landsoverenskomst med HSH for Ulna AS og BAB

omsorg. Foretakene er søsterbedrifter med samme eier, og er medlem i HSH.

Ulna er et norsk privateid foretak som drifter barnehagetjenester i Norge og Sverige. Per i dag gjelder dette tolv barnehager i Norge, samt ni barnehager i Sverige. Organisasjonen er i stor grad utformet for å starte opp og ta over nye barnehager. Disse ligger i Oslo, Lier, Røyken og Ullensaker, og er selvstendige enheter.

BAB omsorg eier og drifter 8 døgnkontinuerlige tjenestesteder i Oslo-området. BAB står for bolig – avlastning – bistand, og tilbyr tjenester til mennesker med ulike typer og omfang av funksjonshemminger.

Landsoverenskomsten er inngått for perioden 1. januar 2011 til 31. mars 2012. Mellomoppgjøret per 1. april er gjennomført, og er identisk med KS-resultatet – et generelt tillegg på kr 7000 og tilsvarende heving av minstelønnssetningene. Fellesbestemmelsene bygger på KS-avtalen. Forsikringer og pensjon følger av egne avtaler.

Uorganiserte arbeidsgivere

Fagforbundet har rundt 1 500 medlemmer i enkeltstående private/uorganiserte virksomheter i hele landet. Disse følger forbundets standardoverenskomster og enkelte direkteavtaler. Fra og med 2008 brukes to typer standardoverenskomster: «Standard tariffavtale for barnehager» som benyttes i barnehager og familiebarnehager, og «Overenskomst» som benyttes i øvrige virksomheter. Det er likevel et mål for forbundet at flest mulig virksomheter er medlem av en arbeidsgiverorganisasjon.

Fagforbundets arbeid for å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår og sikre at alle har tariffavtale, er viktig og omfattende. Det brukes spesielt mye tid og ressurser på å opprette nye tariffavtaler på områder med få medlemmer. Reviderte medlemstall, se ovenfor, viser en økning, spesielt i private barnehager. Samtidig har antallet i enkeltstående virksomheter gått ned. Forbundet håper flere barnehager har meldt seg inn i en av arbeidsgiverorganisasjonene. Samtidig må det understrekes at aktivt vervearbeid har gitt resultater på disse områdene. Dette viktige arbeidet må fortsette med full styrke.

Forbundets prinsipielle ståsted

Fagforbundets lønnspolitikk, vedtatt på landsmøtet 2009, er en viktig del av prinsipp- og handlingsprogrammet. I prinsippprogrammet heter det:

«Individuelle rettigheter vernes og styrkes best gjennom kollektive, sentrale tariffavtaler. Lønnspolitikk skal bygge på prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi. Et sterkt avtaleverk og en aktiv forhandlingspolitikk skal sikre medlemmene deres rettmessige andel av verdiskapningen. Sosial dumping er et økende problem i norsk arbeidsliv, og Fagforbundet vil aktivt motarbeide en slik utvikling.»

Tariffpolitikken bygger på den frie forhandlingsretten, en solidarisk lønnspolitikk, en rettferdig fordeling av samfunnsgodene og like lønns- og arbeidsvilkår for kvinner og menn. Medlemmenes lønnsvilkår, arbeidsvilkår og reelle medbestemmelse styrkes gjennom kollektive avtaler. Forbundet er prinsipielt i mot at det settes av pott til lokale forhandlinger. I de tilfeller dette blir resultatet, må det avtales sterke, sentrale føringer.

Fagforbundet støtter en politikk der konkurranseutsatt næring setter rammene for inntektsutviklinga (frontfagsmodellen). Konkurranseutsatt sektor forhandler først, for å sikre at de økonomiske rammene for tariffoppgjøret i privat sektor ikke svekker industriens konkurranseevne. Den økonomiske ramma og tilleggene i privat sektor er førende for forhandlingene i tariffområdene som følger etter. Forbundet er part i rundt 20 landsdekkende tariffavtaler. Det er forskjell i avtalestruktur, lønnsnivå, lønnsutvikling og sammensetning av yrkesgrupper – noe det må tas hensyn til i de ulike forhandlingene. Eksempelvis vil forhandlingene med NHO uten et sentralt lønssystem, måtte følge en annen strategi enn forhandlingene med staten og KS.

Fagforbundet har medlemmer i forskjellige yrker med forskjellig lønnsnivå, og med stor variasjon i krav til utdanning, kompetanse og ansvar. Rundt 50 000 medlemmer har utdanning på høyskolenivå eller høyere. I tillegg har mange arbeidstakere spesial-, etter- og videreutdanning. For Fagforbundet er det viktig at disse gruppene får lønsmessig uttelling for kompetanse. Både formell kompetanse og realkompetanse må verdsettes.

Fagforbundet mener offentlig sektor er bærebjelken i velferdsstaten, og at velferdsordningene skal eies, finansieres og drives av det offentlige. Offentlig sektor har et spesielt ansvar for å sikre rettigheter for arbeidstakerne og god kvalitet på tjenestene. Frivillig sektor er også en viktig bidragsyter når det gjelder tilbud og forvaltning av samfunnets fellesgoder. Kirkens Bymisjon, Frelsesarmeen og Blå Kors er sentrale aktører i så måte. Frivillig sektor er ikke basert på profittenssyn, og er derfor et viktig alternativ til privatisering som er økonomisk motivert.

Etter forbundets syn er offentlig og frivillig sektor garantister for gode velferdstilbud til beste for befolkninga. Et godt og regulert arbeidsliv gjennom tariffavtaler vil i tillegg bidra til bedre rekruttering, samt utgjøre en viktig motivasjonsfaktor for de ansatte.



Streikeledere blir drillet i streikegrunnlaget.

Foto: Kari-Sofie Jenssen

Økonomiske perspektiver foran tariffoppgjøret 2012

Det er betydelig usikkerhet knyttet til utviklinga av nasjonal og internasjonal økonomi. I nasjonal sammenheng forholder analytikerne seg til «etter finanskrisa» og det forventes en beskjeden oppgang. I internasjonal sammenheng gir konsekvensene av finanskrisa fortsatt usikkerhet og uro. Flere land har behov for å gjennomføre betydelige innstramminger.

I Norge er den politiske handlefriheten blant annet knyttet til disponeringa av store verdier i «Statens pensjonsfond utland». Dette er håndtert på en slik måte at arbeidsledigheten er begrenset, noe som har gitt en positiv utvikling både i næringslivet og innen kommunal sektor. Den rød-grønne regjeringa har varslet at bruken av oljeinntekter skal reduseres i etterkant av finanskrisa, dvs at Handlingsregelen skal følges og dermed sikre et mindre press på pengepolitikken.

Norges Banks styringsrente ble kraftig redusert fra 2008 (5,75 prosent til 2009 (1,25 prosent. Fra oktober 2009 til mai 2011 er den satt opp 4 ganger à 0,25 prosentpoeng, slik at styringsrenta per juni 2011 er på 2,25 prosent. Økt rente vil bidra til å dempe veksten i konsum og investeringer. Økningen vil også kunne bidra til styrking av krona og dermed økt import og redusert eksport.

Dette kan medføre lavere innenlands produksjon.

Oljeprisen har økt de senere åra. Den mest merkbare konsekvensen i forhold til oljevirkosomheten i Norge er imidlertid knyttet til drift og utbygging som gjennomføres langs kysten. Dette gir mange arbeidsplasser og omfattende ringvirkninger for næringslivet.

Selv om det er betydelig usikkerhet knyttet til økonomiske prognoser, er det rom for fortsatt lønnsvekst også i perioden 2012-2014.

Statistisk Sentralbyrå har i juni 2011 publisert følgende prognose:

«Etter halvannet år med en moderat utvikling, ventes det nå klart høyere vekst i norsk økonomi. Utviklingen ser ut til å bli drevet fram av en bred økning i innenlandsk etterspørsel. Vekstimpulser fra utlandet blir trolig mer moderate de nærmeste årene.»

Konjunkturoppgangen vil bidra til økt sysselsetting og etter hvert lavere arbeidsledighet. Reallønnsveksten ligger an til å øke framover, men vi venter også en klar økning i rentene.»

Utdrag fra Nasjonalbudsjett 2011

«Internasjonal økonomi

Etter det kraftige tilbakeslaget som fulgte av finanskrisen er det nå oppgang i verdensøkonomien. Det er betydelig usikkerhet knyttet til den videre utviklingen i internasjonal økonomi.»

«Norsk økonomi

Oppsvinget i norsk økonomi etter finanskrisen og det internasjonale tilbakeslaget har fortsatt inn i 2010, men i et noe lavere tempo enn gjennom andre halvår i fjor.»

«De relativt sett beskjedne utslagene i produksjonen har bidratt til at arbeidsledigheten har

økt vesentlig mindre i Norge enn i de fleste andre industriland og ledigheten ligger fortsatt på et svært lavt nivå både i historisk og internasjonal sammenheng.»

«I konjunkturfølsomme sektorer som deler av industrien, bygg og anlegg samt innen varehandel mv. har sysselsettingen falt relativt kraftig. Samtidig har sysselsettingen i offentlig sektor fortsatt å øke, noe som har motvirket den samlede nedgangen i sysselsettingen. Sterkere vekst i den økonomiske aktiviteten i andre halvdel av 2010 og i 2011 tilsier at sysselsettingen vil stige framover.»

Kompetanse – hva nå?

Historikk

Uttelling for kompetanse er et viktig spørsmål for Fagforbundet. Første konkrete krav ble fremmet i kommunesektoren i 2008. LO Kommune krevde merknader i tariffavtalen, som automatisk skulle gi uttelling for spesial-/tilleggs- og videreutdanning. Kravet var ment å skulle sikre kr 20 000 for relevant etter- og videreutdanning av ett års varighet og/eller vurdert realkompetanse, kr 10 000 for et halvt års varighet og kr 5 000 for utdanning av kortere varighet begrenset nedad til tre måneder.

Resultatet i meklingen ble en forpliktelse for kommuner og virksomheter til å foreta kompetansekartlegging. Den skulle gi oversikt over virksomhetenes kompetansebeholdning og danne grunnlag for forhandlinger om kompensasjon. De samme beløpene ble anbefalt overfor partene lokalt, men begrenset til «om lag», for å gi større frihet under forhandlingene. Det ble lagt ned mye arbeid av forbundets tillitsvalgte. Resultatet var svært varierende.

Kravene ble fulgt opp i 2010. Det beste som kom ut av det oppgjøret var en videreføring av Riksmeklingsmannens møtebok og øremerket pott til lokale forhandlinger. Partene sentralt avtalte i tillegg føringer som tilsa prioritering av lønnstillegg for gjennomført, relevant spesial-/tilleggs- og videreutdanning.

Erfaringer fra 4.A.1-forhandlinger høsten 2010

Fagforbundet la opp til en stram regi på de lokale forhandlingene for å oppnå mest mulig for flest mulig. Fagforeningene ble i forkant oppfordret til å bryte forhandlingene dersom krav for uttelling for spesial-, tilleggs- og videreutdanning ikke ble innfridd. Oppfordringen framkom blant anna i forbundets policydokument utarbeidet etter hovedoppgjøret. Dette førte til 72 brudd i kommuner/virksomheter.

Elleve saker fikk sin løsning gjennom organisatorisk behandling, mens 61 saker gikk til behandling i sentral ankenemnd. Nesten alle de 61 sakene omhandlet uttelling for kompetanse.

Bruddene på kompetanse var forskjellige. De fleste var imidlertid begrunnet med at arbeidsgiver ikke var villig til å gi lønnstillegg for utdanning de mente var for gammel, eller gi lavere beløp enn det som framkommer av Riksmeklingsmannens møtebok av 2008 og 2010.

Fagforbundet er kjent med at mange fagforeninger har godtatt lavere beløp enn det normtallene i Riksmeklingsmannens møtebok la opp til, og som forbundet har anbefalt. Flere fagforeninger har også godtatt arbeidsgivers påstand om at noe av utdanningen var for gammel. I noen kommuner/virksomheter har alle andre organisasjoner godtatt både lavere beløp og avslag på for gammel utdanning, mens Fagforbundet har brutt. KS argumenterte med alt dette i ankenemnda, noe som gjorde nemndsbehandlingen vanskelig.

I 38 saker ble resultatet stadfesting av arbeidsgivers siste tilbud. Kun i 23 saker oppnådde forbundet å få noe mer, men resultatet var langt unna den påstanden som var lagt inn. Nemnda foretok ingen prinsippavgjørelser om kompetanse. Nemndas leder gjorde det klart at en tolking av forståelsen av Riksmeklingsmannens møtebok ikke hørte hjemme i en nemndsbehandling, men i Arbeidsretten.

Strategi for tariffoppgjøret 2012

Fagforbundet er av den klare oppfatning at KS-avtalens kompetansebestemmelser ikke er gode nok, og vil følge opp med krav i 2012. Det er nødvendig å sikre en bestemmelse i tariffavtalen som automatisk utløser lønnstillegg for gjennomført, dokumentert og relevant spesial-/tilleggs- og videreutdanning. Også realkompetanse må dokumenteres, blant annet ved kursbevis og bekreftelser. Den enkeltes CV vil være et hjelpemiddel i så måte.

Det er problematisk at kommuner, fylkeskommuner og virksomheter ikke har en enhetlig praksis, tolkning av og holdninger til bestemmelsen i Riksmeklingsmannens møtebok. Det er stor variasjon i størrelse på tilleggene som gis, og hvilken type etterutdanning som gir uttelling. Fagforbundet er blant annet kjent med at det er lettere



Forhandlingsleder Jan Davidsen diskuterer strategi med kompetansesenterleder i Oslo, Anne Green-Nilsen. Foto: Kari-Sofie Jenssen

å få uttelling for tilleggskompetanse for ansatte med høyskoleutdanning enn for fagarbeidere med like lang etterutdanning, for eksempel hjelpepleiere. KS' rådgivning overfor kommuner, fylkeskommuner og virksomheter er av avgjørende betydning for å unngå en slik praksis.

Før tariffoppgjøret vil Fagforbundet legge mye arbeid i å utforme krav til bestemmelser i tariffavtalen som ivaretar automatikken, sikrer mest mulig lik praksis og ikke gjør forskjell på yrkesgrupper med formell kompetanse. I tillegg blir realkompetanse viktig. Erfaringer fra de lokale pottforhandlingene høsten 2010 viser at begrepet «om lag» håndteres som en relativ størrelse, med større eller mindre avstand til de anbefalte kronebeløpene (20 000 – 10 000 – 5 000). Forbundet vil derfor kreve «om lag» endret til «minst» i tråd med prinsippet i minstelønnsystemet, noe som også ble gjort i mellomoppgjøret.

Lokale tillitsvalgte i Fagforbundet har lagt ned betydelig innsats i kartlegging av kompetanse, drøftinger og forhandlinger med arbeidsgiver for å få best mulig resultater for forbundets medlem-

mer. Mange har opplevd dette som en kamp mot vindmøller. På den annen side har mange akseptert forhandlingsresultater som ikke er i samsvar med forbundets føringer. Skal Fagforbundet oppnå resultater i kompetansespørsmålet, må alle tillitsvalgte følge opp en felles strategi for gjennomføring av de lokale forhandlingene. En enhetlig strategi lokalt og sentralt er en viktig forutsetning for å få gjennomslag for rettferdige krav overfor arbeidsgiver, i første omgang KS.

Til diskusjon:

Drøft erfaringer fra de lokale forhandlingene, inkludert kompetanseføringens betydning. Løsning eller brudd – hva var grunnen til de vurderingene som ble gjort?

Hva mener dere må til for at arbeid med og uttelling for spesial-/tilleggs- og videreutdanning skal gi resultater?

Likelønn – en gjenganger

Kravet om likelønn for kvinner og menn har lange tradisjoner. De første krava kom i industrien av kvinnelige arbeidere i 1880 og -90-åra. Det var et første oppgjør med holdningene til kvinner som billigere arbeidskraft enn menn.

Den historiske arven ser fortsatt ut til å påvirke lønnsdannelsen og synet på hva som er en rettferdig lønn. Kvinners status på arbeidsmarkedet har endret seg noe, men det er fortsatt mange kvinner som sliter med like muligheter til lederstillinger, karriere og lønn. Økonomisk uavhengighet som forutsetning for likestilling er fortsatt en fanesak.

Årsakene til lønnsforskjeller mellom kvinner og menn er nærmest overdokumentert. Det er fastslått at den viktigste grunnen til ulikelønn er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Menn har større yrkesandel i jobber hvor lønnen er høy, eksempelvis i topp- og mellomlederstillinger og høyere

funksjonærer i privat sektor. I spekterområdet er flest menn legespesialister, mens kvinner er sykepleiere og hjelpepleiere.

Den andre hovedgrunnen til lønnsforskjellene skyldes den verdsettingsdiskrimineringa som kommer til syne ved at arbeidet i kvinne-dominerte yrker verdsettes lavere i kroner og øre enn i yrker hvor menn er i flertall.

Yrkesvalg og utdanning, stillingsplassering og sektortilknytning er også vesentlige faktorer når lønnsforskjeller mellom kvinner og menn beskrives. Ulike konkurranseforhold sektorer og bransjer imellom kan også bidra til å forklare en del av lønnsforskjellene. Det er minst lønnsforskjeller blant de som har kortest utdanning, dvs. de som har grunnskoleutdanning eller utdanning på videregående skoles nivå. Størst lønnsforskjeller er det for de med universitets- eller høyskoleutdanning.

Noen tall spesielt for KS-området

Tabellen viser kvinners andel av menns lønn basert på grunnlønn i de forskjellige kapitlene.

| Kvinneandel lønn pr kap | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 |
|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 4 | 92,0 | 92,2 | 93,0 | 93,5 | 94,1 |
| 4B | 98,6 | 98,5 | 99,0 | 99,5 | 100,1 |
| 4C | 96,4 | 96,7 | 96,8 | 97,2 | 97,4 |
| 3.4 | 91,0 | 91,1 | 91,7 | 91,7 | 91,6 |
| 5 | 97,1 | 96,7 | 96,3 | 96,3 | 96,5 |
| Alle | 89,3 | 89,1 | 89,5 | 89,7 | 90,3 |
| Antall årsverk | 279 792 | 287 105 | 296 349 | 304 485 | 307 276 |

Likelønnsutfordringene må møtes med forskjellige strategier. De strukturelle forholdene som i hovedsak skyldes det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, krever en langsiktig og overordnet strategi med flere aktører enn partene i arbeidslivet. Lønnsforskjeller som skyldes verdsettingsdiskriminering, sektortilhørighet og forskjellig avtalestruktur krever andre virkemidler. Tariffpartene har både ansvar og mulighet til å sette likelønns-spørsmålet på dagsorden. I begge tilfeller vil rekruttering til yrkene kunne bidra til en likere kjønnsbalanse. Kampanjer for å stimulere kvinner og menn til utradisjonelle yrkesvalg har hatt en viss effekt, men det er fortsatt rom for kreativitet i arbeidet for å bedre kjønnsbalansen i arbeidslivet.

Teknisk Beregningsutvalg (TBU) framhever enkelte likelønnsstrekk ved oppgjørene i 2010, som er av sentral betydning for hvordan de relative lønnsforskjellene mellom kvinner og menn utvikler seg.

Disse framstilles slik:

- Formen på sentrale tillegg, som generelle prosenttillegg og/eller kronetillegg, spesielle lavlønns tillegg, tillegg til bestemte yrkesgrupper m.v. Et likt kronetillegg vil gi en noe sterkere gjennomsnittlig lønnsvekst for kvinner enn for menn, ettersom det ofte er flere kvinner enn menn i lavlønnsgruppene.
- Fordelingen av de lokale tilleggene.

Sentrale forhandlinger vil, ifølge TBU, være bedre egnet til å ivareta likelønnsperspektivet enn lokale forhandlinger. Dette er i samsvar med Fagforbundets syn. Det er en viktig forutsetning at forhandlingene føres mellom likeverdige parter. I tillegg er streikerett en viktig mulighet i forhandlinger sentralt.

Fagforbundets satsing på lavlønnsprofil og like-lønns tiltak, spesielt i tariffoppgjøret 2010, har mest sannsynlig hatt en effekt. Siden lønnsnivået er lavere i de kvinnedominerte gruppene vil profil og like-lønns tiltak være to sider av samme sak, og treffe de yrkesgruppene som «trenger det mest». Krav om generelle kronetillegg for alle og heving av tariffavtalenes minstelønns satser viser at disse elementene har positiv innvirkning på like-lønns utviklingen.



Krav om like-lønn sto sterkt også ved forrige hovedoppgjør.

Foto: Anders Hamre Sveen

At forhandlinger lokalt har samme innvirkning på like-lønns utviklingen er ikke opplagt. Partene lokalt har likevel gode muligheter til å målrette krav og fordeling på kvinner og kvinnegrupper. Det er en viktig forutsetning at det legges sterke føringer som lokale parter må forholde seg til, slik det ble avtalt i 2010.

I tillegg til økonomiske krav har lønnsmessig kompensasjon for utdanning generelt og etter- og videreutdanning spesielt, stått høyt på dagsorden for Fagforbundet. Anerkjennelse for lederansvar er i tillegg et viktig like-lønns krav, som vil treffe kvinner i flere yrker. Utvidelse av ansiennitetsstigen til 20 år for arbeidstakere i stillinger uten krav til utdanning gir uttelling for lang erfaring og realkompetanse, og er en viktig del av forbundets strategi.

Krav som forsterker retten til faste ansettelse og hele stillinger og like vilkår for beregning av arbeidstid ved skiftarbeid og tredelt turnus, treffer det store flertallet i kvinnedominerte yrker.

Forbundets samlede like-lønns strategi ved tariffoppgjøret 2010 hadde effekt på flere måter. Enhver strategi kan likevel utvikles og forbedres – noe som blir en av forbundets utfordringer fram mot og under forhandlingene i 2012.

Pensjon – aktuelt i 2012?

Pensjonsreformen

I tidligere debatthefter er det redegjort for noen av hovedpunktene i Pensjonsreformen. Ved oppgjøret i 2009 ble hovedtrekkene i AFP og offentlig tjenestepensjon videreført. Det gjelder blant annet begrenset innføring av levealdersjustering og svekket regulering av løpende pensjoner fra 2011.

Ny folketrygd

Reformen omfatter en lang rekke lover og avtaler. Lov om ny folketrygd er et hoveddokument i reformen. Som bakgrunnsfakta for debatten på tariffkonferansene gjentas derfor de viktigste reglene i ny folketrygd (Ot.prp. nr. 37 (2008-2009), behandlet i Stortinget 15.mai 2009).

Alderspensjon i folketrygden skal bestå av en garantipensjon på nivå med dagens minstepensjon og en inntektsavhengig tilleggspensjon. «Besteårsregelen» i folketrygden (gjennomsnittet av de 20 beste år som yrkesaktiv) oppheves og erstattes med en «alleårsregel» der alle år skal telle med. Yrkesaktiv innsats ut over 40 år vil gi høyere pensjon.

Årskullene 1953 og tidligere vil fortsatt ha opptjening etter gamle folketrygdregler, mens årskullene 1954 og senere gradvis fases inn i ny folketrygd med 1/10 for hvert årskull. Årskullet 1963 er første årskull som omfattes fullt ut av nye regler for opptjening av folketrygdpensjon.

Følgende er lagt til grunn for opptjening og uttak av alderspensjon i folketrygden:

1. Det gis pensjonsopptjening fra fylte 13 år til fylte 75 år, herunder for dagpengemottakere, ulønnet omsorgsarbeid tilsvarende 4,5 G i inntil seks år pr. barn, samt tilsvarende 4,5 G for omsorgsarbeid for eldre, syke og funksjonshemmede.
2. Det avsettes årlig 18,1 prosent i pensjonskapital av en inntekt opp til 7,1 G.
3. Det gis pensjonsopptjening for alle som avtjener førstegangstjeneste på minst seks måneder.

Det gis fleksibel alderspensjon i folketrygden fra

fylte 62 år. Den fleksible alderspensjonen skal utformes slik at årlig pensjon reflekterer forventet antall år som pensjonist. En forutsetning for uttak av hel eller delvis alderspensjon, er at pensjonen overstiger minstepensjonsnivået (om lag 2 G for enslige). Uttak av alderspensjon skal skje uten avkorting i pensjonen dersom en har annen inntekt.

Ny uføreordning

Regjeringen har lagt fram en proposisjon med forslag til endringer av uførepensjon i folketrygdens Prop.L. (2010-2011) Ny uføretrygd og alderspensjon til uføre. De viktigste forslagene er følgende:

- Nivå på 66 prosent av tidligere inntekt
- De tre beste av de siste fem år skal regnes som tidligere inntekt, begrenset til 6G
- Uføretrygden skal skattlegges som lønn
- Fortsatt behovsprøvd barnetillegg
- Beløpsgrense på 0,4 G for nye uføre
- Fleksibel og «sømløs» kombinasjon mellom jobb og trygd
- Offentlig ansattes uføretrygd skal økes slik at kjøpekraften opprettholdes
- Uføreytelsene fra tjenestepensjonsordningene bør utformes som et direkte tillegg til folketrygden

Særaldersgrenser

Det foreligger foreløpig ingen konkrete utspill fra Arbeidsdepartementet om å begynne en gjennomgang av særaldersgrensene i offentlig sektor. Fagforbundet er forberedt på en slik gjennomgang. Vi vil legge til grunn eksisterende lov om aldersgrenser for offentlige tjenestemenn mfl. når gjennomgangen settes på dagsordenen.

Etterlattepensjoner

Med virkning fra 1. februar 2010 ble etterlattepensjonen i lov om statens pensjonskasse endret. Etter lovendringen vil fremtidige enker (født før 1. januar 1955) etter mannlig medlem med medlemskap før 1. oktober 1976, få bare brutto ikke-erhvervsprøvd etterlattepensjon, dersom ekteskapet er inngått før 1.januar 2010. Denne gruppa vil fortsatt ha de tidligere sterke rettighetene.

Derimot betyr lovendringen at framtidige enker født etter 1. januar 1955 uansett bare har rett til en nettoppensjon. For disse årskullene spiller det ikke lenger noen rolle at ektefellen var medlem før 1. oktober 1976. Etterlattepensjonen reduseres fra 39,6 prosent til 9 prosent av avdødes pensjonsgrunnlag. Lovendringen er et betydelig inngrep i bestående rettigheter med tilbakevirkende kraft. Fagforbundet forbereder derfor en sak for domstolene med sikte på grunnlovsprøving av lovendringen.

2012 – konsekvenser for tariffpartene i offentlig sektor

Riksmeklingsmannens møtebok mellom LO Kommune og KS med fler angir resultatet av oppgjøret 2009. I hovedtrekk er dagens ordning videreført for offentlig tjenstepensjon og AFP, herunder arbeidstakernes trekk på 2 prosent. Samme resultat gjelder i staten og Oslo kommune. I Spekter Helse og andre tariffområder med tjenstepensjonsordning som relaterer seg til offentlig sektor inneholder protokollene fra forhandlingene referanse til det samme resultatet, for eksempel KA og HSH-HUK-området.

Levealdersjustering er innført fra samme tidspunkt som det innføres i folketrygden med en individuell garanti som sikrer at pensjonen blir 66 prosent (70 prosent av nettolønn i Oslo) ved 67 år for de som har 15 år eller mindre igjen til fylte 67 år fra 1. januar 2011. Ingen som ønsker 66 prosent (70 prosent i Oslo) fra 65 år, kan ta ut alderspensjon i folketrygden før fylte 67 år. Det er anledning til å kompensere for levealdersjustering av tjenstepensjonen ved å stå i stillingen ut over 67 år.

Fagforbundet er prinsipielt mot leveraldersjustering. Konsekvensene av ordningen vil skape forskjeller blant alle som tar ut pensjon. Ordningen kan ikke endres på nåværende tidspunkt, men kan tas opp i forbindelse med evaluering av pensjonsreformen i 2018.

AFP i offentlig sektor ble videreført uendret i 2009. Ordningen bygger på folketrygdens någjeldende regler for uføretrygd med et tillegg på kr 20 400. Når uføreordninga i folketrygden endres, må partene også se nærmere på AFP-ordninga i offentlig sektor. Som kjent er det fra

1. januar 2011 innført en livsvarig AFP i privat sektor etter mønster av ny folketrygd.

Vedlagt meklingsmannens møtebok i 2009 lå også et forslag til alternativ løsning for tjenstepensjon og AFP. Forslaget inneholdt blant annet en framtidig ordning med en bruttoklausul som utløste forhandlingsrett på påslagene, opptjening fra første krone slik at alle får tjenstepensjonsytelser uten samordning, samordning av deltidsstillinger hos forskjellige arbeidsgivere, uttelling for ulønnet permisjon for omsorg og etter- og videreutdanning.

Forslaget har blant annet satt dagens offentlige fordelingsegenskaper på dagsorden, ved at mange av Fagforbundets medlemmer får lite eller intet igjen på grunn av samordning med folketrygdens ytelser. Deltidsansatte har riktignok fortsatt samordningsfordeler, men tilskuddet fra tjenstepensjonsordningen går ned på grunn av aldersjusteringen. Mange arbeidstakere med full opptjening i full stilling, og som har hatt mye overtid i yrkeslivet, har en tjenstepensjon som langt overstiger 66 prosent av tidligere pensjonsgivende inntekt. Dette er en viktig samordningsfordel som også svekkes på grunn av aldersjusteringa.

Fagforbundet mener temaet pensjon vil stå sentralt ved de kommende tariffoppgjør og bør debatteres på høstens tariffkonferanser.

Til diskusjon:

Er det spesielle problemstillinger/utfordringer som må løses i en framtidig tjenstepensjonsordning?

Bør Fagforbundet velge andre alternativer enn brutto tjenstepensjonsordning tilsvarende offentlige ordninger innenfor små virksomheter som følger forbundets standardoverenskomst?

Alternativt foretakspensjon, eventuelt innskuddspensjon med en prosentvis avsetning av lønn hvert år?

Rett til fast ansettelse og hele stillinger

Fagforbundet arbeider både på kort og lang sikt for faste ansettelser i hele stillinger. Siden tariffoppgjøret 2003 har partene jobbet med spørsmålet i ulike parts sammensatte arbeidsgrupper. Flere kommuner har gjennomført tiltak, og enkelte virkemidler er utprøvd.

Ved tariffrevisjonen i 2008 ble partene i KS enige om å nedsette et parts sammensatt utvalg for å evaluere erfaringene fra de siste årene, foreslå hensiktsmessige tiltak og hvordan disse burde gjennomføres lokalt. Kartleggingen viste en positiv utvikling. De kommuner som hadde gjennomført tiltak hadde det klart beste resultatet. Utvalget konstaterte at det var viktig med politisk forankring i oppfølgingen av retningslinjene i hovedtariffavtalen.

Det tiltaket som viste seg å ha best resultat var arbeid på tvers av enheter/avdelinger/sektorer. Tidligere undersøkelser viser at ulike alternative arbeidstidsordninger kan ha en positiv effekt som muliggjør større/hele og faste stillinger. Erfaringsmessig er det de ordningene som er forankret både hos arbeidsgiver og arbeidstaker som fungerer best. Det er derfor viktig med gode prosesser i planlegging og gjennomføring av slike ordninger.

Mulige årsaker

Fagforbundet mener det først og fremst er organiseringen av arbeidstida, bemanningsdeknningen og arbeidsgivers tilbud som er avgjørende for at det er en stor andel i kvinnedominerte yrker som arbeider i midlertidig stillinger og deltid.

Det er derfor positivt at Holdenutvalget (skift/turnusutvalget) foreslår at det igangsettes forsøk med alternative former for arbeidsplanlegging, bemanning og kompetansesammensetning, som kan bidra til å redusere ufrivillig deltid. I tillegg får vi sett hvilken betydning dette har for arbeidsmiljø, tjenestekvalitet og effektiv jobbutførelse.

Slike forsøk vil forhåpentligvis også kunne ha positiv innvirkning på den såkalte «frivillige

deltiden». Lav bemanning, få muligheter til å påvirke egen arbeidssituasjon og problemer med å samordne arbeids- og privatliv, gjør at deltid i hovedsak er en mestringsmekanisme for kvinner i kvinnedominerte yrker.

Det er få områder i arbeidslivet som har et mer åpenbart og innlysende kjønnsperspektiv enn kvinners omfattende deltidsbruk. Av den grunn er deltid et stort hinder for likestilling.

Det kan slås fast at:

- Deltid i tilknytning til omsorgsoppgaver er knyttet til kjønn
- Deltid er i stor grad en mestringsstrategi for kvinner
- Deltid gir inntektstap, lav pensjon og manglende evne til forsørgelse
- Deltid opprettholder tradisjonelle kjønnsroller

Disse forholdene kommer også til uttrykk i forbindelse med uttak av fødsels- og omsorgspermisjon. Arbeidstid og økonomiske forhold bidrar i vesentlig grad til at kvinner ivaretar hovedomsorgsansvaret. Deltidsarbeid og/eller delvis arbeid i forbindelse med svangerskap og fødsel gir reduserte ytelser og rettigheter. Kvinner som jobber i stillingsandeler som er 75 prosent eller mindre får avkorting i ytelsene. Det rammer begge foreldre dersom forelderpermisjonen deles.

Arbeidstidsordninger

Spørsmålet om likestilling av skift og tredelt turnus har vært gjenstand for drøfting i mange år. I 2010 ble dette en viktig bestemmelse i flere tariffavtaler etter at Stortinget vedtok endringer i arbeidsmiljøloven i 2009.

En ordning med gradvis kompensasjon innebærer at det for arbeidstakere med tredelt turnus vil kunne bli mer attraktivt å arbeide natt og søndag. Turnusordninger – spesielt helgeordninger, og spesielt i forhold til jobb 2. og 3. hver helg, har en spesiell plass i arbeidstidsdiskusjonen. Mye deltid har oppstått på grunn av ønsket om helgefri. Løsningen på deltidspromblemet er avhengig av at en finner alternative og gode løsninger på helgearbeidet.

I kjølvannet av den såkalte Granvin-dommen er det blitt satt fokus på bruken av midlertidige tilsetninger (arbeidsmiljøloven § 14-9) og/eller deltidsstillinger.

Arbeidsmiljøloven har også i § 14-3 bestemmelser som i utgangspunktet burde gi gode muligheter for økning av stillingsstørrelse. Denne bestemmelsen er fulgt opp i tariffavtalene. Erfaringer viser at forbundets medlemmer, med bistand fra tillitsvalgte, etter hvert har brakt flere saker der man ikke har kommet til enighet, inn for Tvisteløsningsnemnda.

Det bør ses på arbeidsmiljølovens bestemmelser når det gjelder hva som er «vesentlig ulempe for arbeidsgiver». Dette blir ofte tillagt stor vekt i forhold til virksomhetens påståtte problemer med nok bemanning til å dekke ubekvemme vakter. Dette medfører at fortrinnsretten for deltidsansatte ikke blir reell.

Alternative arbeidstidsordninger har i den siste perioden blitt diskutert, spesielt i pleie- og omsorgssektoren og barneverninstitusjoner. Innenfor dagens lov- og avtaleverk finnes det mange muligheter som kan gi utvidelse av stilling, og til at alle vakter dekkes. Innføring av 6-timers dag er et alternativt tiltak til heltidsarbeid. I tillegg til at flere kan jobbe full stilling dersom normalarbeidsdagen ble 6 timer, vil en slik arbeidstid kunne gi andre positive effekter.

Av andre ordninger har en tilnærmet 3+3 modell vært prøvd ut flere steder. De fleste kommuner som har forsøkt dette har prøvd ut en modifisert ordning, en turnus med en helgefrequens på 2:5 eller 5:12.

Innstillingsretten

På mange arbeidsplasser er det innført alternative arbeidstidsordninger som avviker fra tradisjonell turnus. Noen av ordningene kan bidra til heltid og større fleksibilitet på arbeidsplassene, og vil av den grunn være spesielt viktige for kvinner.

Det er imidlertid viktig å vise aktsomhet ved etablering av alternative arbeidstidsordninger. De må holdes innenfor de rammer arbeidsmiljøloven fastsetter. Hvis det er aktuelt å gjøre unntak fra

lovens hovedregel må det inngås egen tariffavtale i medhold av aml § 10-12 (4).

En del politikere og arbeidsgivere sier i sine medieutspill at slik arbeidsmiljøloven fungerer i dag ligger makta hos fagforeningen sentralt. Fagforbundet behandler eventuelt denne veto retten på en fornuftig måte og har innvilget mange søknader. Søknadene har i hovedsak vært fra barneverninstitusjoner, boliger for mennesker med utviklingshemming og boliger for mennesker med psykiatriske diagnoser. Dette har vært i forhold til brukergrupper der man mener det faglige arbeidet blir bedre. Dette er brukere man drar i skibakken sammen med, eller går på turer i skog og mark, eller en tur på badestranda. For ansatte som jobber på sykehjem vil dette være noe helt annet. Her trengs det en annen type årvåkenhet, fordi de fleste brukerne/pasientene er syke.

Utviklinga går sakte

Fra 1998 og fram til i dag har det vært en positiv utvikling i arbeidsmønsteret blant kvinner i arbeidslivet. Den største endringen er at de som jobber deltid har fått større stillingsbrøker og flere kvinner jobber heltid. Heltidsandelen har økt med 8 prosent blant kvinner i aldersgruppa 25-54 år.

Dagens lov- og avtaleverk inneholder både rettigheter og muligheter til å få bukt med deltidsproblematikken, uten at dette ser ut til å få den helt store effekten. Spørsmålet er hva som må til for at utviklinga skal gå raskere.

Til diskusjon:

Hva hindrer tillitsvalgte i å ta i bruk bestemmelsene i tariffavtalene for å få flere faste og hele stillinger?

Hvordan skal lønna fastsettes?

Sentralt eller lokalt forhandlingssted

Fagforbundet mener prinsipielt at lønn skal avtales i sentrale forhandlinger. Sentrale forhandlinger betyr rettferdig fordeling, profil og generelle tillegg basert på Fagforbundets tariffpolitikk. Sentrale forhandlinger betyr også bedre kontroll over krav, prioriteringer og resultater. Lokale forhandlinger kan bety lønnsforskjeller for samme yrkesgrupper fra en virksomhet til en annen, blant annet fordi lokale parter vektlegger forskjellig

Fagforbundet ønsker ikke at det avsettes pott til lokale forhandlinger. Motkrefter i andre forhandlingssammenslutninger, arbeidstakerorganisasjoner og arbeidsgivere gjør det vanskelig å unngå at dette blir resultatet. Mange tariffavtaler har et minstelønnsystem som mer eller mindre forutsetter lokale forhandlinger. Dette blant annet for at partene skal kunne forhandle om tillegg til tiltariffavtalenes minstelønnsatser innenfor den økonomiske ramma sentrale parter har avtalt.

Lokale parter har likevel ikke ubetinget frihet ved forhandlingsbordet. En pott avsatt til forhandlinger lokalt er en del av det sentrale resultatet. Det er derfor viktig at tillitsvalgte viderefører forbundets krav og prioriteringer overfor lokal arbeidsgiver. I tillegg er sentralt avtalte føringer forpliktende for lokale parter og må følges opp. Pottforhandlinger er på sett og vis sentrale forhandlinger på lokalt forhandlingssted.

I mange tariffavtaler finnes bestemmelser om lokal lønnspolitikk. Det er et viktig grunnlag for lokale forhandlinger i tariffperioden. Det kan være en styrke for partsforholdet at lønnspolitikken er etablert i fellesskap mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver som likeverdige parter. Lokal lønnspolitikk skal inneholde strategier og prioriteringer som tar hensyn til lokale forhold, men som ikke bryter med Fagforbundets tariffpolitikk. Forbundet er i mot at det avsettes pott til lokale forhandlinger, men hvis det først blir en realitet skal Fagforbundet være best.

Flyte oppå

Den såkalte «flyte-oppå»-problematikken har

fått oppmerksomhet i forbindelse med de siste tariffoppgjørene. Problematikken er aktuell i tariffområder som har minstelønnsatser, og går ut på at tillegg gitt i lokale forhandlinger spises opp når tariffavtalens minstelønnsatser heves ved senere forhandlinger. Partene sentralt har vært enige om at lokale tillegg skal videreføres og komme i tillegg til senere heving av minstelønnsatsene. Prinsippet har likevel hatt kortvarig effekt, siden det ikke har vært avtalt for mer enn en tariffperiode av gangen. Unntatt er tillegg for kompetanse gitt i 2008, som skulle flyte oppå resultatet i 2010.

Et partssammensatt utvalg i KS skal vurdere «flyte-oppå»-problematikken som en del av lønns- og avtalesystemet. Arbeidet skal være avsluttet innen medio mars 2012.

Fagforbundet bør vurdere om det er aktuelt å kreve en tariffhjemmel som innebærer at partene kan ta stilling til problemet ved hvert tariffoppgjør. Spørsmålet er viktig for lønnsutviklinga, for beregning av kostnader ved heving av minstelønnsatser og for oversikt over lønnsdannelse og lønnsutvikling. Forbundet ønsker bredere kjennskap til problematikken. Vi ber om at temaet tas opp på tariffkonferansene.

Til diskusjon:

Drøft egen praksis ved forberedelse til og gjennomføring av tariffoppgjøret for å sikre deltakelse og at demokratiet blir ivarettatt innenfor det enkelte avtaleområdet.

Krav for mange yrkesgrupper

Det er viktig for Fagforbundet å rekruttere medlemmer med utdanning fra høyskole- og universitetsnivå i tillegg til de «tradisjonelle» medlemsgruppene. Dette må gjenspeiles i forbundets tariffpolitikk. Rundt 15 prosent av arbeidstakere med høyskoleutdanning er medlemmer i LO.

Disse er i stillinger i tariffområder, som helt eller delvis er omfattet av lokale forhandlinger.

Det er en stor utfordring for forbundet å ivareta medlemmenes forskjellige yrkes- og utdanningsbakgrunn i forskjellige tariffområder. Forbundets prinsipielle syn er at flest mulig skal ivaretas i kollektive, sentrale forhandlinger. Tariffavtalenes minstelønssystem gjør det ikke mulig å målrette krav for enkeltgrupper, med mindre partene blir enige om helt spesielle tiltak. Medlemmer med kun lokal forhandlingsrett (f.eks. kap 3 og 5 i KS), må derfor ivaretas av tillitsvalgte på lik linje med andre medlemmer. Det er et overordnet mål for Fagforbundet at alle medlemmer skal ivaretas på en like god måte, uavhengig av tariffområde.

Spekter

Arbeidsgiverforeningen Spekters medlemmer er i hovedsak offentlig eide virksomheter, organisert som aksjeselskap eller foretak. Hovedregelen er at lønna fastsettes lokalt, med en minstegaranti fastsatt gjennom de innledende A-delsforhandlingene mellom LO Stat og Spekter. Lokal lønnsdannelse med A- og B-delsforhandlinger innebærer ikke at lønna i den enkelte virksomhet gis individuelt. Tvert i mot har de fleste virksomheter overenskomster som er nokså like de tradisjonelle tariffavtalene i offentlig sektor.

Forhandlingene skjer i fem trinn. Først forhandler LO Stat A-del (trinn 1). Deretter forhandler LO-forbundene om sosiale bestemmelser (A1 som er trinn 2). A2-delen forhandles i trinn 3, samtidig som partene tar stilling til om det skal forhandles lokalt (trinn 4 – B-delsforhandlinger). De overordnede tariffpartene LO Stat og Spekter avslutter deretter forhandlingene (trinn 5).

Forhandlingene for sykehusene i område 10 har av flere årsaker vært krevende.

Fagforbundet har som policy å forhandle fram samme lønn for stillinger i sykehusene som er direkte sammenlignbare med stillinger i KS-området. Gjennomsnittslønnen for LO-forbundenes medlemmer i Spekter Helse er imidlertid lavere enn i KS-området. Dette skyldes at den økonomiske ramma (lønnsmassen) beregnes for den enkelte forhandlingssammenslutning. Det innebærer at lavlønnsgupper og høylønnsgupper får ulikt utgangspunkt for forhandlin-

gene. For å sikre tilsvarende økonomiske ramme som i KS-området avtaler partene vanligvis at lønnstilleggene får en senere virkningsdato i Spekter Helse.

Forhandlingsmodellen følges ikke av alle forbund med avtalerett innenfor området. Noen forbund forhandler kun A og B. Det har ført til at medlemmer i disse forbundene har oppnådd høyere lønn enn organiserte i LO. Fagforbundet har også fått tilbakemeldinger om at andre forbund har forhandlet seg fram til høyere ubekvemstillegg for egne medlemmer, mens de samme gruppene i Fagforbundet ikke får det. Dette er en uakseptabel virkning av lønssystemet i Spekter Helse, og er i strid med likhetsprinsippet i arbeidstvistloven.

Fagforbundet har tradisjon for å sette lærlingproblematikk på dagsorden i tariffoppgjørene. I Spekter Helse er det spesielt lærlinger som skal utdanne seg til helsefagarbeidere som krever tett oppfølging. Ifølge Statistisk Sentralbyrå vil det være behov for 41 000 ansatte innen pleie- og omsorg om 20 år. For å løse de store rekrutteringsutfordringene i sektoren må satsingen på antall læreplasser trappes opp.

LO-forbundene har et landsdekkende minstelønssystem i sin overenskomst. Et minstelønssystem forutsetter i prinsippet at det føres lokale forhandlinger. Uten lokale forhandlinger har tillegg som er gitt lokalt i tidligere lønnsoppgjør blitt «spist opp» ved sentrale lønnsreguleringer, med mindre B-delene klart gir uttrykk for at tilleggene skal videreføres. Ved tariffoppgjøret i 2011 fikk Fagforbundet gjennomslag for at tillegg for etter- og videreutdanning ikke lenger skal reguleres vekk ved senere heving av minstelønns-satsene.

Til diskusjon:

Bør Fagforbundet gå inn for ordinære B-delsforhandlinger ved hovedtariffrevisjonen i 2012?

Fellesbestemmelsene i tariffavtalene

Tilbakemeldingene fra de siste års tariffkonferanser viser klart at de viktigste kravene til endringer i fellesbestemmelsene er retten til hel stilling og fast ansettelse, likestilling av skift/turnus, heving av ubekvemstillegg og fjerning av betalingsbestemmelsen for vakt på vaktrom. Bestemmelsene er likelydende i tariffavtalene som bygger på KS-avtalen, med unntak av avtaler hvor de ikke er aktuelle.

Deltid/midlertidig tilsetning

Bestemmelsene som omhandler deltid og midlertidig tilsetning er gradvis blitt forbedret ved siste års tariffrevisjoner. Se forøvrig eget kapittel om deltid og midlertidig tilsetning.

Arbeidstid

Likestilling av skift/turnus tilpasset arbeidsmiljølovens bestemmelser ble tatt inn i de fleste tariffavtaler i 2010.

Vakt på vaktrom er passiv arbeidstid. Arbeidstiden regnes som 1:1, mens betalingsbestem-

melsen er 1:3. Dette medfører at ansatte som har vakt på vaktrom medregnet i sin arbeidstid, aldri oppnår hundre prosent lønn for hundre prosent stilling. I medhold av aml § 10-4 (2) kan arbeidstida utvides ved passivt arbeid. Aml sier imidlertid ingen ting om økonomisk godtgjøring for en slik utvidelse. Det er tariffavtalene som har bestemmelser om lønn og betaling for overtid.

Fjerning av betalingsbestemmelsen for vakt på vaktrom har vært et prioritert krav fra Fagforbundet ved tariffrevisjonene i flere år, men ikke blitt innfridd.

Godtgjøring for særskilt arbeidstid

I 2008 ble kvelds- og nattillegget for turnusarbeidere krympet til tre satser. Som følge av dette ble satsene også regulert. Kvelds- og nattillegget for de som ikke arbeider turnus ble også hevet i 2008, det samme gjorde lørdags- og søndagstillegget. I 2010 ble lørdags- og søndagstillegget hevet til kr. 50,- pr. time i Overenskomsten for Oslo. For de fleste andre tariffområder ble det ingen økning av ubekvemstilleggene i 2010.

Permisjon med lønn – ny bestemmelse

Arbeidsmiljøloven § 12-10 hjemler rett til permisjon for pleie og omsorg av nære pårørende. I perioder av livet vil de fleste komme i situasjoner der de må ha omsorg for foreldre, svigerforeldre, ektefelle eller samboer. Permisjon uten lønn kan fortsatt innebære at mange bruker sykkelønsordningen for å få hverdagen til å gå opp.



Fagforbundets brannfolk er naturlig nok opptatt av godkjøringen for ubekvem arbeidstid.

Foto: Per Flakstad

Til diskusjon:

Skal en del av den økonomiske ramma i tariffoppgjøret 2012 brukes til å heve ubekvemstilleggene?

I så fall, hvilke ubekvemstillegg bør heves?

Permisjon med lønn for pleie og omsorg av pårørende?

Sosial dumping



Bevisstheten rundt sosial dumping er større enn noen gang.

Foto: Kari-Sofie Jensen

I tariffoppgjøret 2010 var innleie av arbeidskraft/ sosial dumping tema i flere tariffområder, blant annet KS, NHO og Spekter. Det er ikke tvil om at de sentrale partene innenfor de aktuelle tariffområdene er enige om å hindre sosial dumping og at vikarbyråer bare unntaksvis skal benyttes. Der hvor kommunene/virksomhetene bruker innleide vikarer skal det kun være seriøse vikarbyråer som benyttes.

Adeccosaken og alle avsløringer i kjølvannet av den, viser imidlertid at bruken av vikarbyråer, både seriøse og useriøse, er stort både i kommuner og helseforetak. Gjennom media og andre informasjonskilder har det kommet historier om arbeidstakere som har lønns- og arbeidsvilkår som ikke kan kalles annet enn sosial dumping.

For å bekjempe sosial dumping er det viktig med organiserte forhold. Det er nødvendig med en god arbeidsmiljølov som beskytter arbeidstakerne og tariffavtaler som sørger for skikkelige

lønns- og arbeidsvilkår. Ikke minst er de tillitsvalgte viktige for å passe på at loven blir fulgt, og for å sikre anstendige forhold for alle ansatte.

Til diskusjon:

Hva kan gjøres for å hindre sosial dumping?

Hvordan kan Fagforbundet sikre større bevissthet om dette i organisasjonen?

Generelt

Prioriter de fem viktigste kravene ved tariffoppgjøret 2012.

Ord og uttrykk

Avtaleområde – tariffområde

Det skilles mellom avtaler inngått i stat, kommune og privat sektor. Disse kalles derfor avtaleområder. Innen offentlig sektor finnes tre avtaleområder (tariffområder): KS-området, Oslo kommune og statlig avtaleområde. I tillegg er forbundet part i en rekke hel- og halvprivate avtaler, se kap om tariffområder.

Disponibel inntekt

Disponibel inntekt er den inntekt du har etter at skatter og avgifter (trygdeavgifter) er trukket fra, og trygdeytelser du mottar (barnetrygd m.m.) er lagt til.

Disponibel realinntekt – kjøpekraft

Disponibel realinntekt er disponibel inntekt sammenliknet med prisstigningen. Å opprettholde kjøpekraften betyr at den økte inntekten man har fått i perioden er akkurat stor nok til at man kan kjøpe samme mengde varer og tjenester som tidligere.

Generelt tillegg

Økonomisk tillegg i krone eller prosent som kommer i tillegg til den enkeltes lønn.

Hovedavtale

Avtale mellom arbeidstakerorganisasjonene og en arbeidsgiverorganisasjon (for eksempel KS eller NHO). Inneholder generelle bestemmelser om forholdet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver. I Norge ble den første Hovedavtale inngått mellom LO og Norges Arbeidsgiverforening (NAF) i 1935.

Inflasjon

Stigning i gjennomsnittlig prisnivå slik det blir målt f.eks. med konsumprisindeks eller prisindeks for bruttonasjonalproduktet. Inflasjon er det samme som fall i pengeverdien, dvs. at folk får mindre varer for samme pengesum.

Karensdag

Betyr ventedag. Brukes vanligvis i forbindelse med sosiale trygdeordninger, eksempelvis i debatten om sykkelønsordningen, hvor enkelte vil ha gjeninnført karensdager.

Kjøpekraft

Se Disponibel realinntekt

Konjunkturer

Uttrykket brukes for å beskrive økonomisk allmenntilstand. Svingninger i den økonomiske aktiviteten kalles konjunkturbølger. Konjunkturtopp- og bunn er når avviket fra det normale økonomiske nivået er størst. Mellom de to ytterpunktene ligger først en nedgangsfase og så en oppgangsfase. En dramatisk nedgang kalles krise. Avhengig av styrken på nedgangen og av prisutviklingen, blir perioden omkring bunnen kalt depresjon, tilbakeslag eller stagflasjon. Omkring toppunktet kalles det høykonjunktur eller boom.

Konsumprisindeks

Det mest kjente offisielle mål på prisutviklingen i Norge. Den beregnes av Statistisk Sentralbyrå for hver måned. Indeksen beregner den gjennomsnittlige prisstigning på forbruksvarer som et veid gjennomsnitt av prisendringene på 700 varer (kalt representantvarer). Prisutviklingen måles i forhold til et basisår, for tiden 1998. Konsumprisindeksen brukes bl.a. til å beregne real-lønnsutvikling ved tariffoppgjør.

Likelønn

Likelønn brukes om flere prinsipper for lønnsfastsettelse. Vanligvis betyr likelønn enten lik lønn for alle lønnstakere, uansett hva slags arbeid de utfører, eller lik lønn for likt arbeid, eller lik lønn for arbeid av lik verdi. Tradisjonelt har kvinnelønn og mannlønn vært ulike fordi menn skulle forsørge en familie, mens kvinners lønn ble betraktet som et tillegg til familieinntekten. I 1959 ratifiserte Norge ILO-konvensjonen om lik lønn for arbeid av lik verdi, og i 1961 vedtok LO og NAF (nå NHO) en rammeavtale for gjennomføring av likelønn. Formelt er det nå likelønn for kvinner og menn i Norge, men fordi statistikken viser noe annet har det vært nødvendig å prioritere dette området ved tarifforhandlinger gjennom flere år.

LOs representantskap

Representantskapet er LOs høyeste organ i kon-



Streikeforberedelser er en viktig i forkant av tariffoppgjørene.

Foto: Titti Brun

gressperioden, og medlemmene velges på kongressen. Det har bl.a. ansvar for å vedta hva slags oppgjør LO velger for privat sektor. Den aktuelle økonomiske og politiske situasjon vil være retningssivende for valget.

Lockout

Utestenging av de ansatte fra arbeidsplassen. Et kampmiddel arbeidsgiverne kan bruke i forbindelse med tariffoppgjør.

Lokal særavtale

En avtale mellom en arbeidstakerorganisasjon og arbeidsgiver lokalt som kommer i tillegg til en landsomfattende tariffavtale. Lokale særavtaler kan ikke inneholde bestemmelser som er i strid med det som er regulert i de sentralt inngåtte avtalene (for eksempel hovedtariffavtale, sentrale særavtaler).

Lokale forhandlinger

Forhandlinger mellom arbeidstakerorganisasjon og arbeidsgiver lokalt om saker som hovedavtale eller sentral tariffavtale gir adgang til å regulere ved lokale avtaler. Føres med hjemmel i tariffavta-

lenes forhandlingsbestemmelser eller ved avsetning av økonomisk pott i sentrale forhandlinger.

Lønnsglidning

Lønnsvekst som følge av andre forhold enn det som er avtalt ved tariffoppgjøret, f.eks. ansiennitetsopprykk, omnormering av stillinger lokalt, endringer over tid i alderssammensetningen og ved at nye yrkesgrupper kommer til.

Lønnsnemnd

Lønnsnemnd kan være både frivillig og tvungen. Frivillig lønnsnemnd betyr at tariffpartene fraskriver seg retten til selv å avslutte forhandlinger eksempelvis fordi de ikke ser noen løsning selv etter mekling. Resultatet blir da overlatt til en tredje part for avgjørelse.

Myndighetene har oppnevnt en egen nemnd som kan ta seg av slike saker, jfr. Lov om lønnsnemnd i arbeidstvist. Denne kalles Rikslønnsnemnda og har en formann og åtte andre medlemmer. Formannen og fire medlemmer blir oppnevnt av regjeringen for tre år. Ett av medlemmene skal komme fra arbeidstakersiden og ett fra

arbeidsgiversiden. I tillegg utpeker partene i den enkelte tvist hver to medlemmer. Ved avgjørelsen deltar kun de tre nøytrale medlemmene, ett medlem fra arbeidstakersiden og ett fra arbeidsgiversiden. Partene skal på forhånd ha bestemt hvilke av partsrepresentantene som skal stemme.

Tvungen lønnsnemnd må vedtas av Stortinget som egen lov. Dette betyr at myndighetene griper inn og beslutter at tvisten skal avgjøres ved lønnsnemnd, normalt Rikslønnsnemnda. Internasjonale konvensjoner som verner organisasjonsfriheten og streikeretten setter klare grenser for bruk av tvungen lønnsnemnd. Slik disse tolkes, er det bare adgang til å gripe inn i arbeidskonflikter dersom konflikten setter liv, helse og personlig sikkerhet i fare for hele eller deler av befolkningen (vitale samfunnsinteresser). En kjennelse avsagt av Rikslønnsnemnda har samme virkning som en tariffavtale.

Mekling

Tariffoppgjør der partene ikke makter å komme til enighet, eller tvister som oppstår om lønns- og arbeidsforhold der tariffavtaler ikke er opprettet, er gjenstand for tvungen mekling, jf. arbeidstvistlovens paragraf 29 og tjenestetvistlovens paragraf 14. Tvungen mekling skjer ved offentlige meklingsmenn (Riksmeklingsmannen eller åtte kretsmeklingsmenn). Loven angir hvor lenge tvungen mekling skal vare. I denne perioden kan arbeidskamp ikke anvendes.

Mellomoppgjør

I tariffavtaler har det vært vanlig å ha en bestemmelse om å ha lønnsreguleringer midt i tariffperioden i forhold til pris- og lønnsutviklingen for 1.avtaleår, den økonomiske situasjonen og utsiktene for 2.avtaleår.

Mindre lønnsutvikling – etterslep

Mindre lønnsutvikling – etterslep – oppstår når en innenfor et avtaleområde har hatt lavere vekst i lønn enn i et annet område i en periode. Sammenlikningen foretas vanligvis innenfor avtaleområdene kommunesektoren – stat – privat sektor.

Oppgjørsformen

Det er snakk om tre typer oppgjør. Selv om disse har utgangspunkt i privat sektor, vil de også påvirke oppgjørene i de andre sektorene.

Samordnet oppgjør

Forhandlinger ført av LO og NHO. Et slikt oppgjør vil i praksis være sterkt retningsgivende, også for organisasjonene utenfor LO.

Kombinerte oppgjør

Regjeringen medvirker i lønnsoppgjørene med tiltak som forbedrer de økonomiske levekårene, f.eks. skattelettelser, økt barnebidrag, subsidier.

Forbundsvis oppgjør

De enkelte forbundene og de enkelte arbeidsgiverorganisasjoner er forhandlingsparter.

Overheng

Lønnsoverhenget angir hvor mye lønnsnivået ved utløpet av ett år ligger over gjennomsnittsnivået for året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg eller foregår strukturendringer i det andre året.

Dersom alle lønnsoppgjør foregikk samtidig og ved begynnelsen av året og lønnsnivået ikke endret seg igjennom året, ville lønnsoverhenget per definisjon være null og slike beregninger dermed overflødige. Tariff tillegg og lønnsøkinger ellers blir imidlertid normalt gitt på ulike tidspunkter for ulike lønnstakergrupper. Beregninger av overheng og årslønnsvekst er derfor nødvendig hvis det skal være mulig å sammenlikne lønnsutviklingen for ulike lønnstakergrupper fra ett år til det neste ved tariffoppgjør.

Størrelsen på overhenget kan variere betydelig mellom områdene og mellom år. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg som gis tidlig i året. Det statistiske grunnlaget for beregningene varierer også mellom næringsområder og tariffområder. Størrelsen på overhenget vil derfor ofte være et tolkingsspørsmål.

Plassfratredelse

Det antall plassoppsagte som faktisk tas ut i streik (lockout). Normalt meldes det plassfratredelse senest fire dager før meklingen må avsluttes og arbeidskamp kan iverksettes (se mekling).

Plassoppsigelse (arbeidsoppsigelse)

Individuelle arbeidsavtaler for medlemmene av en arbeidstakerorganisasjon sies opp for å kunne

iverksette streik. Eller: en arbeidsgiverorganisasjon (eller en arbeidsgiver) sier opp arbeidstakere for å kunne iverksette lockout. Ved brudd i forhandlinger om ny eller revidert tariffavtale vil en av partene (nesten alltid arbeidstakersiden) gå til plassoppsigelse. Riksmeklingsmannen skal umiddelbart få melding om plassoppsigelsen slik at meklingsfristen kan gjennomføres. Plassoppsigelse må derfor meldes senest 14 dager før arbeidskamp kan starte, jfr. Arbeidstvistlovens bestemmelser om meklingsfrister. I staten er også fristen 14 dager ifølge gjeldende hovedavtale.

Realinntekt

Realinntekt er brutto lønn (nominell lønn) korrigert med prisstigningen. Med 4 % prisstigning i gjennomsnitt for et år, vil en lønn på kr. 230.000,- pr. 1.1. måtte være kr. 239.200,- ved årets utgang for å veie opp for prisøkningen.

Høyere lønnsøkning enn prisene gir reallønnsforbedring, og høyere prisstigning enn lønnen gir reallønnsnedgang. Begrepet gir uttrykk for hvilke forandringer i den reelle inntekten lønns tilleggene betyr.

Streik

Aksjonsform rettet mot arbeidsgiveren som innebærer at arbeidstakeren nekter å arbeide før det er funnet en løsning på det tvisten dreier seg om. Brukes vanligvis i forbindelse med tariffoppgjør.

Tariffestet lønnstillegg

Tariffestet lønnstillegg gis som resultat av tariffforhandlinger mellom arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner. Hovedtariffavtalene revideres vanligvis i april/mai hvert annet år, med eventuelle bestemmelser om tilpasningsforhandlinger eller et såkalt mellomoppgjør midt i perioden. Det generelle tillegget er gjerne utformet som et kronetillegg eller prosenttillegg.

Tariffområde

Se Avtaleområde

Tvungen lønnsnemnd

Se Lønnsnemnd

Uravstemning

Brukes vanligvis i forbindelse med tariffoppgjør.

Forslagene til ny avtale sendes ut til avstemning blant alle medlemmene som omfattes av avtalen.

Årslønnsvekst

Årslønnsvekst for en gruppe av arbeidstakere angir endringen i gjennomsnittlig årslønn fra ett år til det neste. Årslønnsveksten for en gruppe kan, i tillegg til lønnsutviklingen for den enkelte arbeidstaker, være påvirket av strukturendringer. Eksempler på dette er endringer i sammensetningen av arbeidskraften (for eksempel kvalifikasjoner/utdanning, alder og kjønn), endringer i stillingsstruktur, endret omfang av skiftarbeid og forskyvinger i timeverkene mellom bransjer/bedrifter med ulikt lønnsnivå.

Årslønnsveksten er det sentrale begrepet i lønnsforhandlinger og meklings. Internasjonale sammenligninger av årslønnsveksten er viktige i lønnsoppgjørene for frontfagene og utviklingen i årslønnen for frontfagene står sentralt i forhandlinger og meklings for de andre gruppene. I lønnsforhandlinger og meklings står sammenhengene mellom **årslønnsvekst, tariffmessig lønnsøkning, lønnsglidning og overheng** sentralt.

Sammenhengene er slik:

Årslønnsveksten = gjennomsnittlig tariffmessig lønnsøkning fra ett år til det neste + lønnsglidningen fra ett år til det neste,

Eller

Årslønnsveksten = overhenget inn i året + bidrag til årslønnsveksten fra tarifftillegg i året + lønnsglidningen gjennom året.

I tariffforhandlinger og meklings er det årslønnsveksten beregnet som summen av overheng og tarifftillegg og lønnsglidning gjennom inneværende år som legges til grunn. Bidraget til årslønnsveksten fra tarifftillegg og lønnsglidning gjennom året før inngår i overhenget. Antagelser om bidraget fra lønnsglidningen i inneværende år baseres på historiske erfaringer, mens bidraget til årslønnsveksten fra årets tariffoppgjør er temaet for forhandling og meklings.

Økonomisk ramme

Økonomisk ramme er uttrykk for den årslønnsveksten partene avtaler.

Debatten om tariffoppgjøret 2012 starter i fagforeninger, fylkeskretser og seksjoner. Debattheftet kan brukes som utgangspunkt for diskusjonene. Alle medlemmer oppfordres til å bruke sin demokratiske rett til å påvirke det som skal bli Fagforbundets krav i alle tariffområder. Debattheftet sendes til alle tillitsvalgte. Trenger dere flere kan disse bestilles på intern.post@fagforbundet.no.

