

ETTER HOVEDOPPGJØRET 2016

1. Hovedtrekk

Fordeling på arbeid og kapital og konkurransevne

Likelønnsutvikling

Deltid

Litt om lønnsfordeling

- Lavlønsandel
- Skeivere lønnsfordeling
- Størrelsen på offentlig sektor spiller en rolle

2. Nærmere om tariffoppgjøret 2016

Frontfaget og LO – NHO

Offentlig sektor

Andre områder

Avslutning

Vedlegg

November 2016

Tidligere utgitte samfunnsnotat i 2016

- Samfunnsnotat 1/16** **Storbritannia – litt om økonomi og arbeidsliv**
- Samfunnsnotat 2/16** **OM JOBBER MED TILSKUDD**
- litt om lønnstilskuddsordninger
- Samfunnsnotat 3/16** **FORAN REVIDERT**
- bakgrunn for RNB 2016 og statsbudsjettet 2017
- Samfunnsnotat 4/16** **Jobb i Norden**
- Samfunnsnotat 5/16** **Tyskland**
- litt om økonomi og arbeidsliv
- Samfunnsnotat 6/16** **FARLIG AUTOMATISERING OG ROBOTISERING?**
- tallene fra Produktivitetskommissjonen tyder motsatt
- Samfunnsnotat 7/16** **Litt om innvandring til og utvandring fra Norge**
- Samfunnsnotat 8/16** **Foran statsbudsjettet**
- litt om bakgrunn og perspektiver fra LO-økonomene
- Samfunnsnotat 9/16** **Blikk på Norden**

* * *

Arbeid til alle er fagbevegelsens fremste mål. Tariffoppgjørene er vår viktigste mekanisme for å påvirke sysselsetting, økonomisk utvikling og fordeling.

Hovedoppgjøret blei gjennomført etter et år med forverring på arbeidsmarkedet. Arbeidsløsheten er blitt særlig høy i de oljeprega fylkene Rogaland, Hordaland og Møre og Romsdal, etter fall i aktiviteten knytta til nedgangen i oljeprisen. Andelen sysselsatte i befolkninga fortsatte klart ned i andre kvartal, og var da nær fem prosentenheter lavere enn i 2008.

Som anbefalt av Holden III-utvalget¹ anslo NHO i forståelse med LO, årslønnsveksten i industrien samla i NHO-området til 2,4 pst i 2016 da meklingsforslaget forelå for Industrioverenskomsten mellom Fellesforbundet, LO og Norsk Industri, NHO. Denne ramma har i tråd med frontfagsmodellen, vært retningsgivende for de påfølgende oppgjørene.

I det følgende gis en kort omtale av hovedoppgjøret. Vi ser også på utviklingen i noen størrelser med vekt på fordeling, i et litt lengre perspektiv.

¹ NOU 2013:13 Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi

1. HOVEDTREKK

Hovedmålet for LO s medvirkning i den økonomiske politikken er arbeid til alle. I september var 3,5 pst av arbeidsstyrken registrert arbeidsløse eller på tiltak, slik NAV måler det. I samme måned året før gjaldt dette 3,4 pst.

Sett mot året før var sysselsettingsraten lavere i andre kvartal i år enn i 2015, og per juli var den nede på 67,4 pst i følge sesongjusterte tall fra Statistisk sentralbyrå (SSB)². Framover øker inkluderingsutfordringen, etter som flyktninger får opphold og skal inn i arbeidslivet.

Fra årtusenskiftet fikk norsk økonomi et særlig løft gjennom investeringer og inntekter knytta til oljevirkksomheten, samtidig som vi dro fordel av Kinas inntreden i den globale økonomien. Endring av oljeøkonomien fra 2014 har bragt norsk eksport mer tilbake til situasjonen før denne oppturen. En viktig del av bildet nå er svakere kronekurs, som både er til gunst for deler av eksportnæringene og har gitt prisstigning for forbrukerne gjennom import.

Lønnsdannelsen i lys av økt innvandring og lavere oljepris blei vurdert av Cappelen-utvalget, som la fram sin rapport (NOU 2016:15) 20. september. Alle hovedorganisasjonene og myndighetene slutta opp om den samordna lønnsdannelsen, som har levert også med de nye økonomiske utviklingstrekkene. Det blei pekt på behovet for å øke organisasjonsgraden i arbeidslivet for å opprettholde norsk lønnsdannelse og de resultater den gir framover.

Årslønnsveksten i forhandlingsområdene samla blei 3 prosent fra 2014 til 2015 ifølge Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU), mens den for lønnstakere under ett blei 2,8 pst.

For i år ligger det an til en årslønnsvekst rundt 2,4 pst i frontfaget, som er historisk lavt slik lønnsveksten her også var det i 2015.

Tabellen på neste side gir oversikt over lønnsveksten i noen større områder for fjoråret, sammen med elementene så langt for i år.

² 15-74 år

Årslønnsvekst, endring fra året før i prosent

	2015	2016		Memo
		Overheng	Tariff tillegg	Lønns glidning i 2015
-Industriarbeidere (NHO)	2,5	1,1	0,4	1,3
-Industrifunksjonærer (NHO)	2,5	1,1	-	1,2
Industri i alt (NHO)	2,5	1,1	-	-
Varehandel (Virke)	3,3 ⁰	0,7	0,6	1,5
- herav HK	3,3	0,7	0,8	1,4
Statsansatte	2,8	0,4	1,5	0,7
Kommuneansatte i alt	3,3	0,7	1,4	0,6
(- undervisningsstillinger	3,9	0,6	1,6)	
- KS "4" *	3,1	0,6	1,6	0,2
Spekter				
- Helseforetak	2,7	0,4	1,9 ¹	0,1
- Øvrige	2,7	0,6	1,7 ¹	0,1
Bank og forsikring (mer enn forhandlingsområdet)	4,2	1,2	0,2	2,6
I alt ²	2,8	-	-	-

Kilder: Tariffoppgjørene og Teknisk beregningsutvalgs rapport juni-16 (TBU).

⁰ Færre under 25 år med lav lønn bidrar til å trekke lønnsvekst opp.

* 4B i 2015, i 2016 sammenslått kap 4 (tidligere 4 B og 4 C)

¹ Noen områder gjenstår.

² Ut fra nasjonalregnskapstall TBU.

Med en prisvekst på 2,1 pst i 2015 målt ved konsumprisindeksen, blei det fortsatt reallønnsvekst for brede grupper i fjor. Utsiktene for 2016 er mer usikre etter høyere konsumprisvekst enn anslått av TBU. I tillegg til prisvekst som har sammenheng med svekkelsen av kronkursen gjennom dyrere import, har elektrisitetsprisene vært høyere enn forutsatt. SSB anslo i september prisveksten målt ved KPI til 3,4 pst for 2016, men antok at den avtar igjen til 2,0 pst i 2017.

Årslønnsvekst korrigert for prisstigning, pst

	2014	2015	2016*
Industriarbeidere (NHO)	1,0	0,4	-3/4
Statsansatte	1,4	0,7	-3/4
Kommuneansatte	1,2	1,2	-3/4
<i>Memo; prisvekst v/KPI</i>	2,0	2,1	3 1/4

* Anslag LO september 2016

Sjøl om bildet varierer noe år til år, har det vært nokså jevn gjennomsnittlig lønnsvekst områder imellom siste tiårsperiode.

Gjennomsnittlig lønnsvekst per år, pst

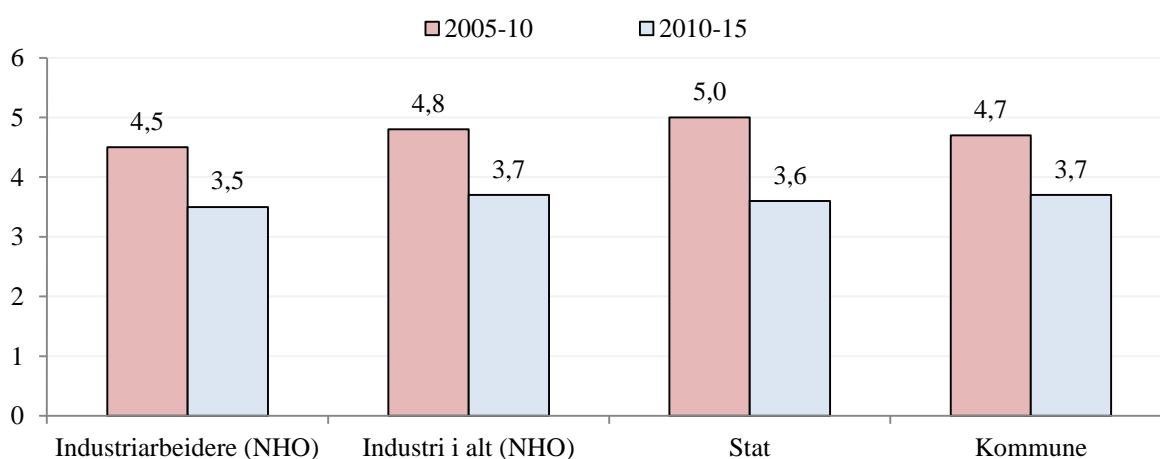
Periode	Kommune	Stat	Industri i alt, NHO	Industriarbeider, NHO
2005-2015	4,2	4,3	4,2	4,0

Kilde: TBU

Mens industrifunksjonærene før ofte har kommet ut med noe høyere lønnsvekst enn arbeiderne, var lønnsveksten lik mellom gruppene i industrien(NHO) i 2015. Lønnsdannelsen er forskjellig for funksjonærer og arbeidere. Bare rundt ti prosent av industrifunksjonærene får noe av lønnstilleggene bestemt gjennom sentrale avtaler.

Lønnsveksten har vært lavere siste femårsperiode enn den før, som figuren viser. Vedleggstabell 1 viser utviklingen for enkeltår.

Gjennomsnittlig årslønnsvekst over lengre perioder, pst/år

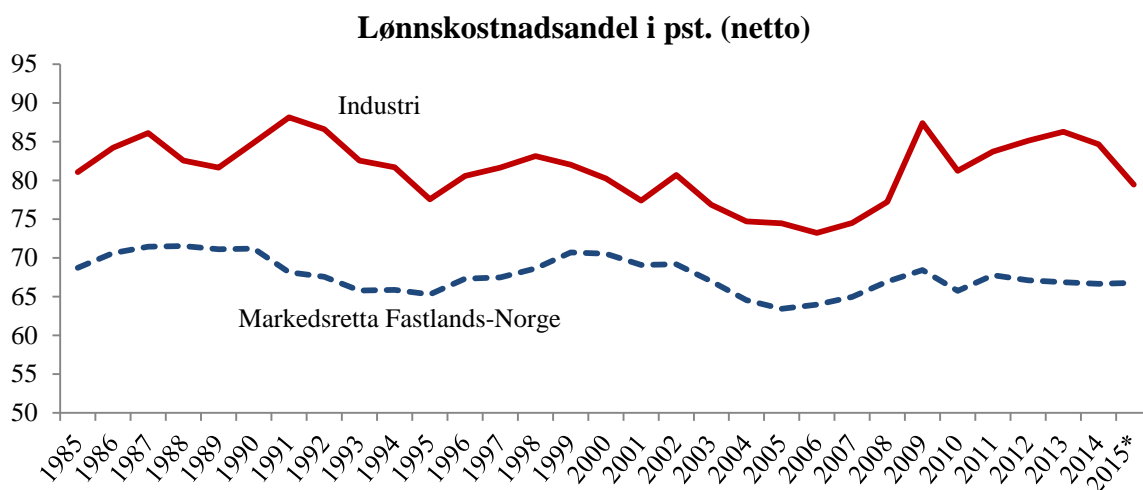


Kilde: TBU

Fordeling på arbeid og kapital og konkurransevne

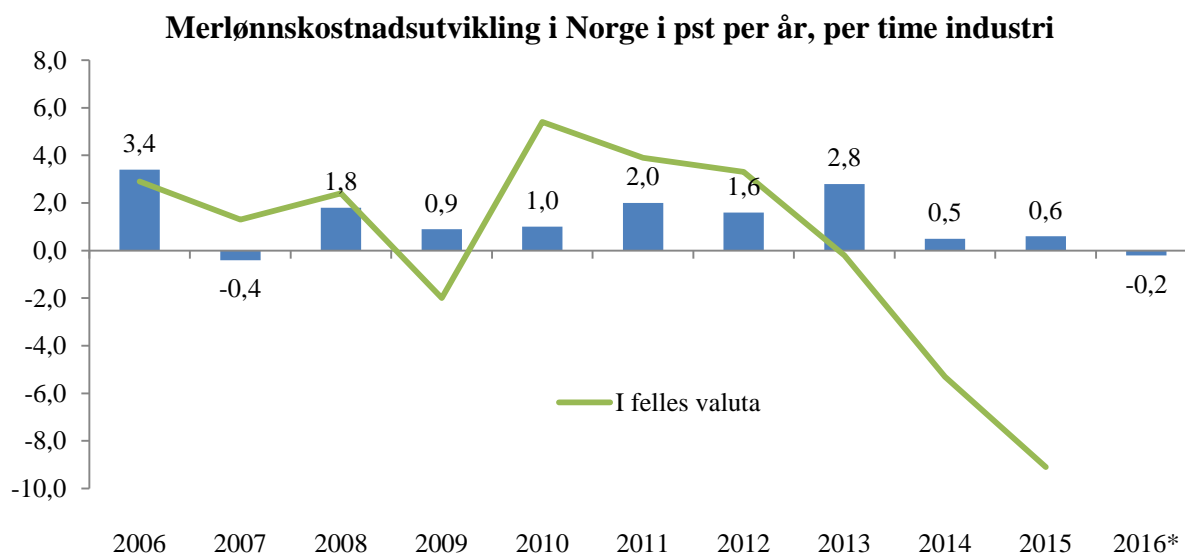
Neste figur viser andelen av inntektene som har tilfalt arbeidstakerne i industri og den bredere produksjonssektoren³ i Norge over en del år. Finanskrisetåret 2009 ga svingninger generelt, mens nedgang i lønnskostnadsandelen de siste par år mest gjelder industri. De foreløpige tall tyder på en lønnskostnadsandel i industrien i 2015 på 79,5 pst, nær det historiske gjennomsnittet for perioden fra 1995 på 80 pst.

³ "Markedsretta virksomhet i Fastlands-Norge" dekker produksjonsenheter som har mer enn halvdelen av inntektene fra salg i markedet, industriens andel alene av driftsresultatet her er sju pst.



Kilde TBU og SSB, *foreløpig

Lønnskostnadsutviklingen for industrien i Norge i forhold til handelspartnerne vises under. Lavere lønnsvekst i Norge de seneste år, har bidratt til mer lik kostnadsutvikling. Tar vi med virkningen av endra valutakurser har kostnadene vokst mindre hos oss enn for handelspartnerne fra 2013.



* Anslag handelspartnerne per ansatt 2,6 pst (Ber.utv./OECD)

Kilde: Rapport av 1. april 2016 Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene

Likelønnsutvikling

Hovedbildet for de store forhandlingsområdene var tilnærming eller nær stabilitet mellom kvinners og menns gjennomsnittlige lønn fra 2014 til 2015, med varehandel (Virke) som et unntak.

Kvinneres lønn i prosent av menns (gjennomsnittlig), tariffområder

	2011	2012	2013	2014	2015
Industriarbeidere, NHO	89,2	88,8	89,2	89,5	90,2
Industrifunksjonærer, NHO	79,5	79,2	81,2	81,6	81,6
Hotell og restaurant, NHO	94,6	95,6	95,7	95,7	96,5
Varehandel, Virke	84,9	84,0	83,7	83,7	82,9
Bank og forsikring (mer enn forhandlingsområdet)	73,4	74,1	73,8	74,2	74,4
Stat*	90,1	90,7	90,7	90,9	90,7
Kommunene	91,5	92,2	92,5	92,5	92,7
- øvrige	91,0	91,9	91,2	91,2**	91,9
- undervisning	97,0	97,1	97,7	97,8	97,9
Helseforetak, Spekter	82,2	82,2	83,0	83,6	83,6
Øvrige, Spekter	96,0	96,3	96,8	96,8	96,9

* ny serie uten Forsvaret grunnet statistikkomlegging, **feilført 91,8 før

Kilde: Beregningsutvalgets rapporter

For alle lønnstakere viste lønnsstatistikken fra Statistisk sentralbyrå noe økt avstand mellom kvinners og menns gjennomsnittslønn siste år. Mange forhold påvirker denne relasjonen på oppsummert nivå, og siste år kan tallene i tillegg være påvirket av ny datakilde⁴.

Kvinneres lønn i prosent av menns (gjennomsnittlig) i alt, SSBs lønnsstatistikk per dato

	2013	2014	2015
Alle (med deltid)	85,8	86,2	86,1
Heltid	87,9	88,4	87,7

Kilde: Statistikkbanken

Deltid

Deltidsansatte tjener mindre per time i gjennomsnitt enn heltidsansatte. For alle næringer var timelønn i deltid nær 80 pst av den i heltid i 2015. Det er særlig i finanstjenester og varehandel avstanden til timelønn for heltidsansatte er stor, mens den er mindre i kommunesektoren og for helseforetak. Både i et tiårsperspektiv og siste år er deltidslønns-gapet redusert for varehandelen.

Det er ikke nødvendigvis ulik lønn for samme arbeid som skaper forskjellen.

⁴ Overgang til data fra A-ordninga med noe usikkerhet bl.a. knytta til arbeidstidsregistrering.

Det kan også være slik at deltid er mer utbredt i stillingstyper som lønnes lavere, og stillingssammensetninga kan endres over tid.

Litt om lønnsfordeling

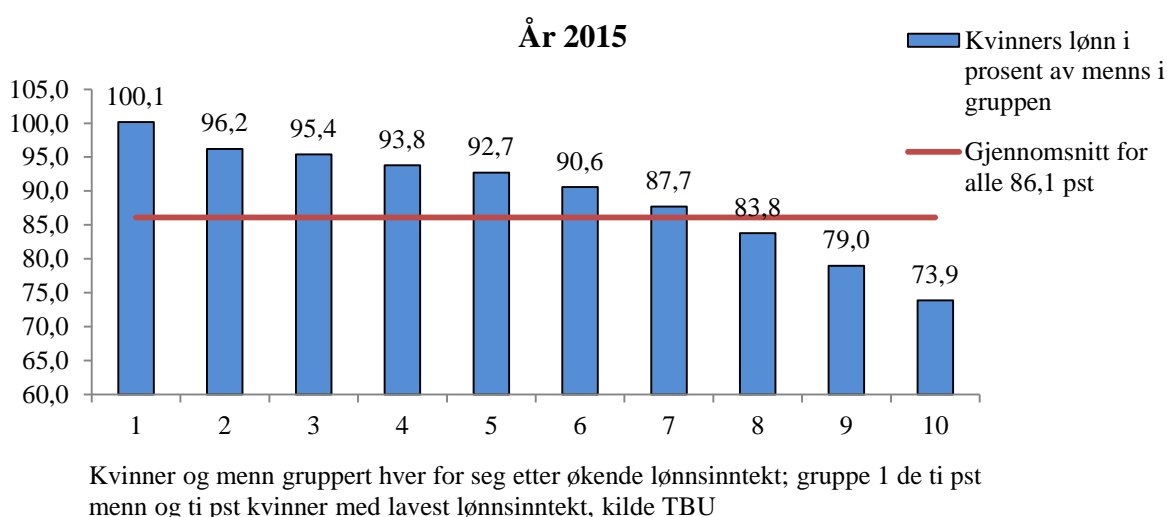
Lavlønnsandel

Det siste tiåret har andelen lavlønte⁵ av alle lønnstakere på heltid ifølge Statistisk sentralbyrås (SSB) statistikk, vært stabil på 17 prosent. For kvinner har andelen gått ned fra 22 til 19 pst mens den økte fra 14 til 16 pst for menn.

Skeivere lønnsfordeling

Ulikhet i lønn illustreres gjerne ved å gruppere arbeidstakerne i ti grupper etter økende gjennomsnittlig lønnsnivå. Et vanlig mål for graden av ulikhet er Gini-koeffisienten, som blir 0 når lønn er helt likt fordelt og 1 hvis all lønn går til en person. Etter dette målet har lønn i alt ifølge SSBs lønnsstatistikk, blitt skjevare fordelt det siste tiåret. I 2005 var Gini-koeffisienten 0,182 mens den i 2015 var økt til 0,207.

I neste figur ses det på forholdet mellom gjennomsnittslønn over fordelinga uavhengig av sektor for kvinner og menn, når kvinner og menn grupperes hver for seg. For de ti prosent med lavest lønn var gjennomsnittslønn nokså lik for kvinner og menn i 2015. Blant dem med høyere lønn er gjennomsnittet for kvinner lavere enn blant menn, og dette gjelder i økende grad ettersom vi beveger oss oppover i lønnsklassene.



I noen grad kan dette bildet ha sammenheng med at lønn er skjevare fordelt i privat enn i offentlig sektor, som vist i neste avsnitt. Menn er i stor grad

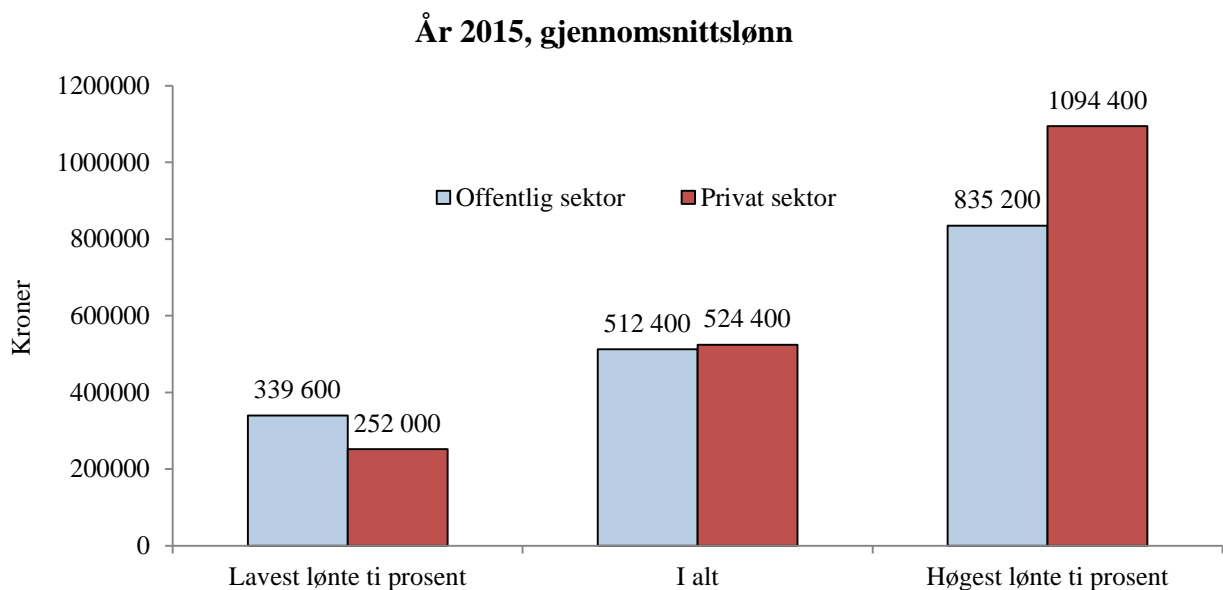
⁵ Andel heltidsansatte med lønn under 85 prosent av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn (NHO). Kilde: TBU

konsentrert til privat sektor, som har lavere lønn for dem som tjener minst og høyere for dem som tjener mest.

Størrelsen på offentlig sektor spiller en rolle

Lønnsspredninga er større i privat enn offentlig sektor, ifølge Gini-koeffisienten som var 0,23 i privat og 0,14 i offentlig sektor i 2015. Dette innebærer at størrelsen på offentlig sektor har betydning når Norge kommer ut med liten lønnsspredning i forhold til andre land.

Som figuren viser hadde de ti prosentene som tjente minst i gjennomsnitt høyere lønn i offentlig sektor enn denne gruppa i privat sektor. For de høyest lønte er det motsatt, med høyere gjennomsnittslønn i privat sektor.



Kilde: Beregningsutvalget

2. NÆRMERE OM TARIFFOPPGJØRET 2016

Representantskapet i LO vedtok retningslinjene for hovedoppgjøret 23. februar 2016 (vedlegg 1).

For lønn framsatte representantskapet:

"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"*

På pensjonsområdet konkluderte representantskapet med:

"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 tjenestepensjon*
- 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"*

Tiltak mot useriøsitet, for kompetanse og likebehandling ved forskottering av sjukepenges var også tema for krav i oppgjøret.

Forhandlingene i privat sektor blei vedtatt gjennomført som forbundsvis oppgjør, der Sekretariatet sørger for nødvendig samordning.

Frontfaget og LO – NHO

Forhandlingene for Industriooverenskomsten mellom Fellesforbundet og Norsk Industri starta 8. mars, og oppgjøret gikk til mekling etter brudd 15. mars.

Anbefalt meklingsforslag fra 3. april som nå er vedtatt, innebar at det ikke blei gitt et generelt tillegg. Arbeidstakere omfatta av Industriooverenskomstens Tekodel fikk et tillegg på kr 2,00 per time fra 1. april 2016. Offshoretillegget blei økt til kroner 75,84 per time fra 1. april 2016. Dessuten blei det avtalt

økning av andre satser i overenskomsten.

På bakgrunn av vurderinger gjort av NHO, i forståelse med LO, blei årslønnsveksten i industrien samla i NHO-området anslått til 2,4 prosent i 2016.

I forbindelse med meklinga blei det sendt to brev til Statsministeren.

Partene ba om utvida permitteringsperiode til 52 uker med dagpenger, og fikk svar fra statsministeren. Regjeringa fulgte opp i Revidert nasjonalbudsjett for 2016, med utviding av perioden til 49 uker i løpet av en 18 måneders periode.

Riksmekleren sendte brev til statsministeren om tjenstepensjonsordningene i privat sektor. Statsministeren svarte riksmekleren at regjeringa var innstilt på å utrede behovet for å gjøre tilpasninger i lov- og regelverket for tjenstepensjon i privat sektor, og ville avklare nærmere formen på utredningsarbeidet i samråd med partene i arbeidslivet.

Ramma på 2,4 pst årslønnsvekst fra frontfaget blei lagt til grunn i de følgende forhandlinger og meklinger, og det blei henvist til pensjonspunktet fra frontfagsmeklinga. Enigheten om bedre tilrettelegging for gjennomføring av fagprøve og likebehandling med hensyn til sjukepenger i bedriftene blei også fulgt opp.

I det vedtatte meklingsresultatet mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening om Fellesoverenskomsten for byggfag var partene i tillegg til elementene fra frontfaget, enige om et felles brev til statsministeren 6. april om tiltak for et seriøst arbeidsliv i byggenæringa. Dette blei besvart av Kommunal- og moderniseringsministeren med henvisning til pågående prosesser.

I hotell- og restaurantoppgjøret mellom Fellesforbundet og NHO Reiseliv blei det brudd og streik fra 24. april til 21. mai, før vedtak av et meklingsforslag. Det blei gjennomslag for at det fra 2017 årlig skal avholdes reelle lokale forhandlinger om lokale tillegg fra 1. juli. For 2016 blei lønnslementene:

- Lavlønns tillegg fra 1. juni på kr 2 per time
- Garantitillegg fra 1. april på kr 1,77 per time
- Ytterligere økte satser med kr 1,23 per time fra 1. juni

I meklingsresultatet for byggeindustrien mellom Fellesforbundet og Byggenæringens Landsforening, blei det enighet om et bransjespesifikt kompetanse tillegg på kr 1,25 per time til dem som ikke får del i økte minstelønnsatser. For kartonasje mellom Fellesforbundet og Norsk Industri fikk alle et kompetanse tillegg på kr 0,75 per time.

Også ved dette oppgjøret ga garantiordninga for minstelønnsatsene i næringsmiddelindustrien⁶ god uttelling (kr 5,40 per time). Det var imidlertid reist krav fra begge sider knytta til denne. I mekling mellom NNN og NHO Mat og Drikke⁷ for Overenskomst for bryggerier og mineralvannsfabrikker, blei det enighet om at et utvalg mellom partene skal vurdere effekten av ordninga og scenarier i løpet av 2017.

Overenskomst for Mat- og drikkevareindustri mellom de samme partene gikk også til mekling, der en kom til enighet om en arbeidstidsbestemmelse som definerer normalarbeidsdagen. Endringer knytta til arbeidstidsbestemmelser var likeledes del i meklingsresultatene for henholdsvis Overenskomst for kjøttindustrien (økt tillegg for forskjøvet arbeidstid) og Overenskomst for Baker- og konditorfagene (økt betaling for bevegelige helligdager).

På Overenskomst for vaskerier og renserier mellom Industri Energi og Norsk Industri blei det i forhandlinger enighet om betydelige satsendringer, der økonomi også er tilført fra garantiordninga. Dato for denne er samtidig flytta fra januar til mai, og dette er kompensert med kr 1,36 per time for de berørte. Det blei oppnådd enighet om at partene skal drøfte eventuell regulering av normallønnsatsene i etterkant av mellomoppgjør og samordna oppgjør. Også på lavlønnsoverenskomsten for Glass og keramisk industri blei det tatt et særlig grep gjennom et utjevningstillegg på kr 1,50 per time fra 1. mai til alle.

Både for Overenskomst for forpleinings-, oljeborings- og operatørbedrifter og Landbaseavtalen mellom Industri Energi og Norsk Olje og Gass blei det gjennom mekling og forhandling, enighet om å utføre utvalgsarbeid i tariffperioden for sider av driften og tilknyttede godtgjørelser.

Etter at en ikke kom fram i mekling mellom Norsk Olje og Gass og Industri Energi for Oljeserviceavtalen, blei det streik fra 21. september til 11. oktober. Da kom en fram til et forhandlingsresultat som sendes på uravstemning. Dette gir generelt kr 3 100 fra streikens slutt og ytterligere kr 9 100 i lønsmatrisen fra 1. januar 2017, samt samme økning av nattillegg (kr 1,50 per time) som ellers i oljevirkosomhet.

Normallønnsoverenskomsten for renholdsbedrifter mellom Norsk Arbeidsmandsforbund og NHO Service fikk betydelige satsøkninger gjennom mekling, med kr 4,83 per time fra 1. mai samt økning av fagbrevtillegget til kr 12,50 per time. Et utvalg skal vurdere godkjenningsordninga og foreslå forbedringer, samt vurdere arbeidstidsregistrering og innsyn. Også for Vekteroverenskomsten ga forhandlinger mellom de samme parter betydelige tillegg på satsene med kr 3,50

⁶ Overenskomstene mellom NNN og NHO Mat og Drikke, NHO Mat og Landbruk og Sjømat Norge.

⁷ Sjømat Norge tiltrer dette arbeidet ifølge forhandlingene for Overenskomst for fiskeindustrien.

per time, samt økt fagbrevtillegg med kr 2,50 fra 1. april.

Lønnsgarantien i Grossistoverenskomsten mellom NTF og NHO Handel ga som for Speditørtariffen, et løft på kr 10,40 per time i minstelønnsatsen per 1. februar i år. Ordninga er nå forankra i lønnsutviklinga for arbeidere i alt i NHO. Det er vidare protokollert at eventuell overgang av virksomheter fra Grossistavtalen med Virke til NHO skal medføre at garantiordninga med Virke gjelder ut tariffperioden. Minstelønnsatsen er høgere i Virke-avtalen.

Etter flere meklingsrunder, kom NTF og NHO Logistikk og transport 24. september til enighet om et forslag som sendes på uravstemming for havne-avtalene⁸. En del av enigheten var å be Arbeids- og sosialdepartementet å iverksette arbeid mot ILO for å avklare om ILO 137 er korrekt implementert.

For Oljeavtalen mellom NTF og Norsk Industri kom det først til en løsning etter streik fra 25. juni til 1. juli.

Under mekling blei det forhandlingsløsning for Avisbudavtalen mellom NTF og Mediebedriftenes landsforening. Det blei gitt et generelt tillegg på kr 3,00 per time fra 1. april 2016, med vidare opptrapping fra 1. november i år og fra 1. april neste år knytta til overgang til nytt fastlønssystem.

I år blei det som ved tidligere hovedoppgjør, gjennomført felles forhandlinger, meklinger og avstemming for partene i bussbransjen. Det blei gitt et generelt tillegg til alle fra 1. april på kr 4,00 per time og det blei forbedringer og nyvinning⁹ med hensyn til fagbrevtillegg. Det blei også forhandlet fram et tillegg for rutebuss fra 1. april 2017 på kr 3 per time, som kommer i tillegg til de sentrale tilleggene i mellomoppgjøret i 2017.

Mellom HK og NHO Handel blei det avtalt økning av lønnsatsene for Standardoverenskomsten. Lønnsstatistikkgrunnlaget for avtalen er spesielt og skal gjennomgå.

Offentlig sektor

I årets oppgjør inngikk staten v/Kommunal- og moderniseringsdepartementet *to* hovedtariffavtaler; en med Akademikerne og en med LO Stat, YS Stat og Unio. Staten og Akademikerne inngikk avtale 30. april, mens det blei brudd med de andre partene 1. mai og påfølgende mekling.

⁸ Rammeavtale om fastlønssystem, Sør- og Nord-Norgeavtale og Havnetariffen mellom NTF og NHO Logistikk og Transport.

⁹ Fagbrevtillegget for verkstedsarbeidere blei økt til samme nivå som for bussjåfører. Renholds-fagbrev blei innført med fagbrevstillegg av samme størrelse som for bussjåfører og verkstedsarbeidere.

Riksmekler la 26. mai fram et forslag som blei anbefalt og seinere vedtatt. Dette skilte seg fra Akademikernes resultat i fordelingsprofil, ved at det generelle tillegget på hovedlønntabellen var større og mindre blei avsatt til lokale forhandlinger. Lønn per trinn i tabellen er dermed nå ulik ut fra organisasjonsmessig tilhørighet. Noen av elementene i meklingsløsninga var:

- Et generelt tillegg fra 1. mai 2016 på 1,15 prosent på hovedlønntabellen.
- Det blei avsatt 0,1 prosent pr 1. mai til fellesbestemmelsene.
- Øverste lønnstrinn i lønnsspenn og –rammer blei tatt bort.
- Med virkning fra 1. juli avsatt 1,5 prosent av lønnsmassen til lokale forhandlinger.
- Lokale forhandlinger skal skje på forhandlingssteder som angitt i vedlegg 2 til Riksmeklerens møtebok.

Det var videre enighet om å gjennomføre et partssammensatt arbeid etter nærmere retningslinjer, for å foreslå et nytt lønns- og forhandlingssystem. Arbeidet skal være ferdig innen 1. februar 2017 slik at nytt lønns- og forhandlingssystem kan forhandles i mellomoppgjøret i 2017.

Løsningene for staten har samme økonomiske ramme tilsvarende frontfagets.

KS og LO Kommune, Unio, YS Kommune og Akademikerne Kommune kom fram i forhandlinger 30. april. Det blei avtalt sentrale tillegg fra 1. mai 2016 og fra 1. august 2017, som ledd i en samordning av stillingsgrupper (kapittel 4B og 4C slås sammen til ett kapittel 4 med harmonisering av stillingene etter krav til utdanning). Resultatet for 2016 er beregna å være på linje med frontfagets ramme.

Et ansiennitetstillegg ved 16 års ansiennitet er innført i alle stillingsgrupper i år og lønnsendringer her innføres ferdig i 2017. Tidligere lønnsgarantiordning som var knytta til folketrygdas grunnbeløp, er erstatta av en ny sikringsbestemmelse for stillingene uten særskilte utdanningskrav. Denne forholder seg til utvikling i eget område. Ny stillingsgruppe "Stillinger med fagbrev og 1-årig fagskole-utdanning" innføres i 2017. Med en del forutsetninger er det enighet om at det avsettes 0,9 pst per 1. september 2017 til lokale forhandlinger.

Også i forhandlingene med Oslo kommune kom det til enighet. Det blei gitt et generelt tillegg fra 1. mai på 2 prosent eller minimum kr 8 500 per år, det blei avtalt sentrale lønnsmessige tiltak på 0,35 prosent med virkning fra 1. mai og ikke avsatt midler til lokale forhandlinger.

Mellom EL & IT Forbundet og KS Bedrift kom en ikke fram i mekling på

Energiavtalen, og det blei iverksatt streik fra 23. september. Et tema var kompensasjon for timer i beredskapsvakt. Streiken blei avslutta 8. november da det forelå et anbefalt forhandlingsresultat. Det innebærer at vaktene ikke lenger er obligatoriske gjennom den sentrale tariffavtalen, og må avtales lokalt.

Med Spekter forhandles det først på nasjonalt nivå (A-nivå) om overenskomstens generelle del, og her blei det denne gang ikke avtalt noen økonomiske tillegg. Det blei dernest ført forhandlinger i de enkelte virksomheter (B-nivå) om lønnstillegg. I disse forhandlingene er det gitt noe varierende tillegg, og ikke alle forhandlinger/meklinger er slutført.

For Overenskomstområde 9 Øvrige virksomheter kom en fram til et meklingsforslag mellom LO Stat og Spekter¹⁰. Pensjon var her et gjennomgående tema, med viktige gjennomslag mellom annet for HK i AS Vinmonopolet, der det nå er nedfelt at en er tilmeldt Statens Pensjonskasse i tariffperioden. Her var det også enighet om et generelt tillegg og et utvalgsarbeid på ufrivillig deltid. Mellom NTL/FO og Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus blei det avsatt¹¹ midler for lønnsutjevning for dem med lønn på og under 90 pst av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn.

Mekling for Overenskomstområde 7 NSB endte med streik fra 29. september, etter uenighet knytta til kompetansekrav. Streiken blei avslutta 30. oktober, etter mekling der Samferdselsministeren etter anmodning bl. a. bekrefta at det vil bli tatt initiativ til en nasjonal standard for lokførerutdanning.

I helseforetakene kom Spekter¹² og forbundene i LO til enighet i de sentrale forbundsvise forhandlingene (A2) om et generelt tillegg fra 1. juli 2016 på kr 9 000 per år. Minstelønnsatsene blei økt med minst 9 000 kr for alle stillingsgrupper fra samme dato. Ansatte i stillingsgruppe 5 med 16 års ansiennitet eller mer blei sikret et tillegg på 2,5 prosent fra 1. juli 2016. Det gjennomføres lokale forhandlinger på B-nivå i 2016.

Andre områder

Mellom Handel og Kontor og Virke blei det på Landsoverenskomsten i forhandlinger enighet om:

- Et generelt tillegg fra 1. april 2016 på kr 1,00 per time, og tilsvarende økning i minstelønnsatsene.

¹⁰ Også med arbeidstakerorganisasjonene Unio, YS Spekter, SAN og Lederne foreligger det meklingsresultat.

¹¹ Utenfor ramme med virkning først 1. januar 2017

¹² Med Akademikerne kom ikke Spekter fram i mekling for legene i område 4 og 10 (Lovisenberg og Helseforetakene), og streik blei starta 7. september. Et konfliktpunkt var bestemmelse av arbeidstid. Streiken blei avslutta 11. oktober med henvisning til tvungen lønnsnemnd.

- Minstelønssatsen på trinn 6 heves ytterligere med kr 1,00 per time.

Fra 1. februar 2016 blei minstelønssatsen i trinn 6 økt med kr 3,88 i tråd med garantiordninga.

For Grossistoverenskomsten mellom Norsk Transportarbeiderforbund og Virke blei det i forhandlinger enighet om at det ikke blei gitt generelle tillegg etter økning av minstelønssats med kr 9,83 per time fra 1. februar 2016. Det var videre enighet om tiltak for å øke organisasjonsgraden i bedriftene.

Mellom Handel og Kontor og Samfo (kooperasjonen) forelå 14. mai 2016 anbefalt meklingsforslag for Landsoverenskomsten, som seinere blei vedtatt. Det blei enighet om at de lokale parter skal forhandle om ordninger for full lønn under sykdom i forbindelse med de lokale lønnsforhandlingene, og om arbeidsgivers forskuttering. Det blei gitt samme lønnstillegg som i HK-Virke-området.

I forhandlinger mellom Virke og Fagforbundet, NTL, FO og MFO i LO for HUK-området¹³ blei det gjennomslag for bruk av forsikra tjenstepensjon, såkalt "hybrid-pensjon", ved overgang fra offentlig tjenstepensjon for konkurranseutsatte virksomheter. Kollektive elementer i denne ordninga gjør den bedre enn de fleste innskuddsordninger. Virksomhetene endrer først pensjonsordning etter videre prosess. Forhandlingsresultatet økonomisk er som vanlig på linje med sammenliknbare virksomheter i Spekter, stat og kommune. SL brøt forhandlingene (sammen med Unio, Akademikerne og Lederne), og oppgjøret gikk til mekling der det per 19. november forelå akseptert forhandlingsløsning.

Mellom LO/ HK og Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Finans Norge blei resultatet i forhandlinger et tillegg fra 1. mai 2016 på alle lønnsregulativets trinn på kr 1 550 per år. I lønnsregulativet blei de fire laveste trinn tatt bort og toppen utvida med fire nye trinn. Et partssammensatt utvalg skal vurdere likelønn og likestilling bl.a. ut fra lokale parters likelønnsrapportering fastlagt i 2015-oppgjøret.

Utvida fortrinnsrett til ny tilsetting for arbeidstakere som rammes av driftsinnskrenkninger i tariffperioden, var del av meklingsresultatet for Overenskomst for flyttbare offshoreinnretninger mellom Industri Energi og Norges Rederiforbund.

Avslutning

Gjennom de løpende garantiordningene og kronetillegg på avtaler med lave

¹³ Omfatter virksomheter som eies og drives av private organisasjoner og/eller stiftelser innen helse, undervisning og kultur.

gjennomsnittlige lønnsnivå, er lavlønsområder ivaretatt i privat sektor. Flere av disse har fortsatt relativt høg kvinneandel, slik at dette også gir likelønnsprofil. Kronetillegg i de sentrale forhandlingene i finansnæringa har også slik effekt, siden kvinner her i sterkere grad enn menn befinner seg nederst i regulativet.

I offentlig sektor kan den nye stillingskategorien for fagbrev og ettårig fagskole sammen med den endra sikringsbestemmelsen i KS-området, ha liknende effekter. Vektlegginga av det sentrale nivået i meklinga for LO Stat m.fl., gir videre erfaringsmessig et godt utgangspunkt for å ivareta likelønn. Samtidig kan utgangen i staten med to forskjellige lønnstabeller etter organisasjonstilhørighet som følge av avvikende forhandlingsløsning for Akademikerne, bidra til mer krevende koordinering av lønnsdannelsen framover.

Vedlegg 1

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 tittel 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 konkurransevne 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 lønnsnivået 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 konkurransevne 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 innføring 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 lavlønnsproblemet i stor grad samtidig er et likelønnsproblem, 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 bl.a 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.

Virkingen 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 avtaledekning 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 m.v 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 tjenestepensjon
 - 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 beskjedne drahjelp. En gunstig tilpasning av kronkursen 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 tilleggsutfordring kommer nå flyktnings situasjonen, som vi må ta vår del av ansvaret for å løse. Derfor er inkludering og trygging av gunstig kronkurs 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 satsset 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. Flyktning utfordringen 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 unødige 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 framtidens og bærekraftige industri.

5. Andre temaer

Useriøsitet/sosial dumping

Evaluering 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 reisekost og losji. Denne utviklingen må endres og hullene etter Langseth-dommen må tettes.

Svekkes 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 sykepenges

I en rekke bedrifter praktiseres ordningen om forskuttering av sykepenges ulikt mellom grupper av ansatte. Forskuttering av sykepenges 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 lønnsseter
- 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 vekt 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, lederlønnsvestvikling holdes i sjakk og andre forhandlingsområder innordnes frontfagets rammer. Finanssektoren, som til nå har hevet seg over den kollektive fornuft i lønnsvestviklingen særlig for de øvre sjikt, må ta ansvar for soliditet og sin påvirkning overfor bl.a. avlønningkulturen 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.

Vedleggstabell 1

Lønnsutvikling over lengre tid i prosent fra året før

	Industriarbeidere (NHO)	Industri i alt (NHO)	Stat	Kommune	Skoleverk
1990	5,6	5,8	5,4	4,3	4,6
1991	4,8	5,1	4,9	5,5	3,8
1992	3,0	3,3	4,3	2,9	3,6
1993	2,4	2,9	2,6	2,5	2,1
1994	2,9	3,1	2,2	2,4	1,7
1995	3,4	3,6	3,1	2,8	2,7
1996	4,2	4,2	4,4	4,4	4,1
1997	3,7	4,1	4,3	3,9	4,0
1998	5,6	6,1	6,4	5,9	5,8
1999	4,7	4,7	4,7	5,0	4,5
2000	4,5	4,6	4,6	4,0	6,0
2001	4,9	5,1	4,2	3,5	7,8
2002	5,0	5,6	5,9	6,0	8,2
2003	3,5	4,0	4,3	4,4	5,4
2004	3,6	3,8	3,7	3,8 ¹	3,2 ²
2005	3,4	4,0	3,4	3,4	3,0
2006	3,6	4,3	4,5	3,9 ³	2,6
2007	5,5	5,3	5,1	4,8	3,6
2008	5,7	6,1	6,7	6,7	5,7
2009 ²	3,9	4,2	4,4	4,6	4,4
2010	3,6	4,1	4,5	3,7	3,6
2011	4,4	4,6	4,2	4,3	4,3
2012	4,1	4,2	4,1	4,1	4,0
2013	3,5	3,9	3,5	3,7	3,2
2014	3,0	3,3	3,4	3,2	2,3
2015	2,5	2,5	2,8 ⁴	3,3	3,9

¹ Med skoleverk og grupper med lokal lønnsdanning fra dette år.

² Ikke fullt ut sammenliknbart tidl. år herfra.

³ Inkl. Oslo kommune fra dette år

⁴ Med data fra A-ordninga

Kilde: TBU