



Finansdepartementet
Postboks 8009 Dep.
0030 OSLO

Deres ref.
12/4356-

Vår ref.
13/2648-13 433/LISA

Dato:
Oslo, 03/17/2014

Høring - Rapport fra utvalg om lønnsdannelse

LO viser til departementets brev av 18.12.13 angående ovennevnte.

LO medvirket til opprettelsen av Holden III-utvalget og har særlig merket seg at eksperter fra alle hovedorganisasjonene og fra forskning, Finans- og Arbeidsdepartement er enige om følgende viktige formulering:

"det inntektspolitiske samarbeidet og koordinering i lønnsdannelsen har bidratt til en god utvikling i Norge. Få andre land har høyere sysselsetting og lavere ledighet enn Norge. Samtidig er verdiskapingen høy, inntektsfordelingen jevn, og reallønnsvekst har gjennomgående vært god."

Dette danner en viktig premiss for det enstemmige vedtak LO s representantskap gjorde 17.februar om hovedoppgjøret for tariffperioden 2014-16 (vedlegg 1 – Arbeid og inntekt). Der heter det med referanse til utvalgets hovedkonklusjon bl.a:

Dette bekrefter at LOs hovedmål best fremmes gjennom et velorganisert arbeidsliv og samarbeid om den økonomiske politikken. Samtidig må det understrekes at denne samarbeidsmodellen forplikter alle tre parter. Spesielt må regjeringen huske på at politikkområdene må ha en indre sammenheng. Avtaleverket og samarbeidsformene som er grunnlaget for Holden-utvalgets tilrådinger er også noe som må respekteres i andre sammenhenger. Det systemet og den maktbalansen som opererer lønnsdannelsen, kan ikke skrus av og på etter vekslende behov på andre samfunnsområder.

Lønnsveksten har ifølge Holden III, vært i samsvar med frontfagsmodellen – altså innenfor det konkurranseutsatt næringsliv tåler - og har så langt både sikret god lønnsvekst og stabil inntjening for bedriftene. Modellen har samtidig gitt rom for fordelingspolitiske prioriteringer.

Som det sies i Holden III, kan høy innvandring gjøre det mer krevende å opprettholde organisasjonsgraden og at vanlige standarder følges i arbeidsmarkedet. Det er nødvendig med ordninger for å motvirke sosial dumping og lavlønnskurransen i lang tid framover. Partene og myndighetene må løpende vurdere om allmenngjøringsordningen og

godkjenningsordninger fungerer tilfredsstillende og forsterke virkemidlene i takt med økende press mot etablerte systemer i arbeidsmarkedet.

Utredningen har vært på en bred høringsrunde blant LO s medlemsforbund og fått tilslutning til Holden III-utvalgets hovedkonklusjoner. Dette vil være en viktig basis for vårt videre arbeid med økonomisk politikk og lønnsdannelse. Vi viser også til at LO –kongressen i mai 2013 vedtok et omfattende kongressdokument for økonomisk politikk og lønnsdannelse(vedlegg 2 – Hovedlinjer for hovedoppgjøret i 2014).

Vi vil her begrense oss til å understreke noe av andre aktørers ansvar i lønnsadannelsen som følger av Holden III. Det er et viktig element i den norske samarbeidsmodellen at det tallgrunnlag og andre fakta som våre trepartsprosesser frambringer blir respektert i den praktiske oppfølging og i løpende politikk. Hvis ikke, vil mye av hensikten med trepartsprosessene bli borte på veien.

For myndighetene er det et f eks et aktuelt ansvar å sikre en rimelig sammenheng mellom Holden III og den nylig nedsatte Produktivitetskommissjon. Overfor særlig Finans- og Arbeidsdepartementet er det også viktig at forslagene om bedring av statistikk og annet datagrunnlag følges opp med tanke på fortsatt samarbeid om sysselsetting, lønn, likestilling og organisasjonens rolle i samfunnet.

Vi har også to presiseringer til framstillingen i utredningen:

- Industri og Energi avviser beskrivelsen i siste strekpunkt i 8.3 Konflikter. Streiken i 2012 hadde opphav i strid om bruk av oppsamlede fondsmidler. Det var ikke reist krav om tariffesting av tjenestepensjon fra 62 år fra forbundets og LOs side. Vi har heller ikke vært i streik på dette området tidligere på 2000-tallet, men var i lock-out i 1986.
- Handel og Kontor påpeker at første del av innskuddet etter komma i første periode under 3.3 Tariffavtalene 3 Avtaler uten sentrale lønnsbestemmelser, er misvisende for forbundets del. Så godt som alle Handel og Kontors avtaler har minstelønns-/garantilønnssetser, jfr. også eksempelet Standardoverenskomsten som er omtalt i 2. avsnitt pkt 1 Minstelønnsavtaler i utredningen.

Med vennlig hilsen
LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Terje Olsson
(sign.)

Liv Sannes
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Landsorganisasjonen i Norge og har derfor ingen signatur.

Forslagsnr: 9600
Fra: Sekretariatet

Arbeid og inntekt

I. Tilstand og tendens

- a. Arbeid til alle
- b. Lønn å leve av - og for alle

II. Tiltak og mekanismer

- a. Økonomisk politikk
- b. Forhandlinger og samarbeid
 - Lønnsoppgjør
 - Trepartssamarbeid
 - Arbeidslivsregulering
- c. Omfordelende redskaper
 - Skatt
 - Trygder ved tap av arbeid
 - Pensjon
 - Avtalefesting
- d. Andre sider ved samfunnsorganisering

Arbeid til alle og rettferdig fordeling av goder og byrder er fagbevegelsens overordnede mål. Hovedvirkemidlene for å fremme disse målene er tilstrekkelig medlemsoppslutning i de brede deler av arbeidslivet og gjennom dette medvirkning i styringen av arbeidsmarked og samfunnsøkonomi. LO har opp gjennom historien hatt en sterk stilling ikke bare i kraft av å være den største arbeidstakerorganisasjon i Norge, men også ved å ha tilslutning i alle bransjer og i de fleste yrker.

Dette gjør LO til den mest representative hovedorganisasjon i Norge og dette er grunnlaget for makt og innflytelse overfor arbeidsgiversiden og politikkers aktører og er samtidig veien til samordnet opptreden.

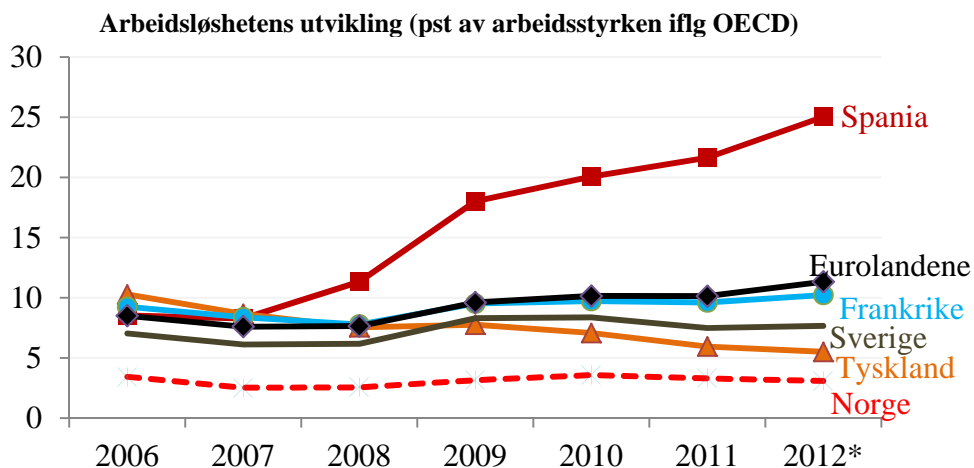
Det er når hovedorganisasjonen får et sterkt mandat til å opptre på vegne av forbundenes felles interesser fagbevegelsen utøver størst innflytelse. Og i et samfunn og en verden der marked og økonomiske særinteresser styrker seg på politikkers og samarbeidets bekostning, vil de som kan bidra til styring og samordning få nye muligheter. Et velutviklet trepartssamarbeid kan fortsatt gi oss stor mulighet til å påvirke politikk og samfunnsutvikling.

I. Tilstand og tendens

Grunnlaget for en vellykket politikk må bygge på et blikk på den nært erfarte historie og erkjennelse av sentrale utviklingstendenser og drivkrefter i økonomi og arbeidsliv. Hovedoppmerksomheten må rettes mot det som er relevant for Jobb nr. 1, herunder utøvelsen av hovedoppgaven å sikre lønn som rimelig andel av verdiskapingen.

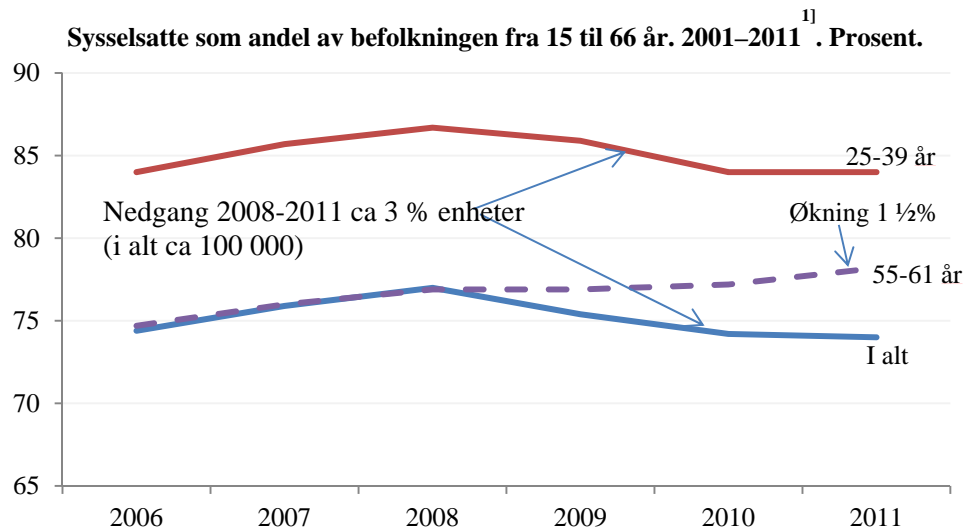
a. Arbeid til alle

Et tallmessig bilde av arbeidsløsheten og dennes utvikling i nærstående land er et talende uttrykk for hvor krevende det er å sikre arbeid til alle i dagens globaliserte økonomi. Internasjonaliseringen av økonomien binder land sammen og har gitt grunnlaget for en økonomisk velstand ingen kunne forutse. Den har samtidig gjort det stadig mer krevende å sikre en rettferdig fordeling og trygghet for alle.



Tallene illustrerer også hvor vellykket norsk økonomisk politikk fremstår i sammenlikning med alle andre land. Suksessen må også tilskrives en gunstig næringsstruktur, der oljen og andre naturgitte muligheter har vært av stor verdi når utnyttelsen har vært basert på langsiktighet og kollektiv fornuft.

Etableringen av verdens høyeste lønnsnivå øker imidlertid sårbarhet og krav til økonomisk omstilling og effektivitet i fortsettelsen. Utfordringen avspeiles i at inkluderingen i arbeidslivet er langt fra fullstendig. Sysselsettingsraten er blant verdens høyeste, men lavere enn før finanskrisen. Den er lavere for kvinner enn menn, særlig lav for enkelte innvandrergupper og altfor lav for funksjonshemmede.

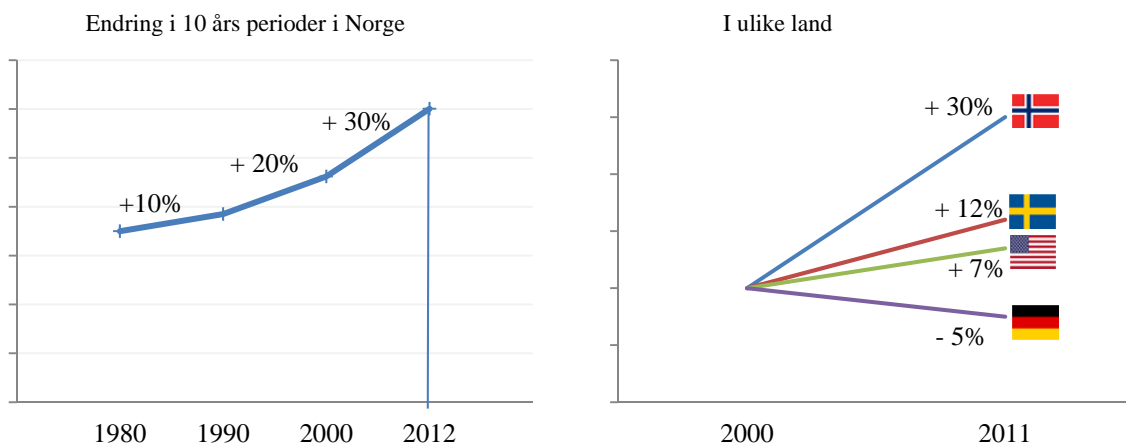


¹⁾ . Kilde: Statistisk sentralbyrå

b. Lønn å leve av - og for alle

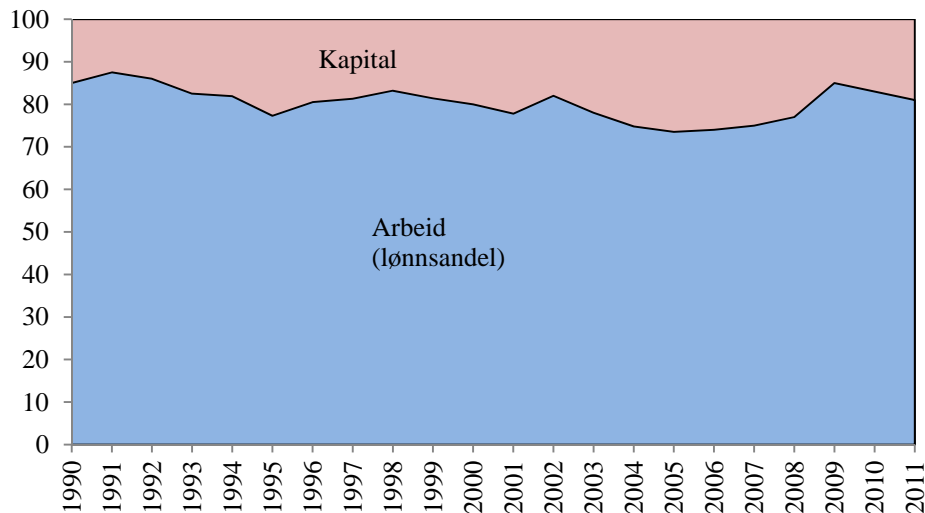
Det er lett å konstatere at lønnsdannelsen samlet sett til fulle har sikret norske arbeidstakeres andel av den økonomiske utvikling. Reallønnsveksten har vært svært høy både i historisk og internasjonal sammenlikning.

Reallønnsutvikling i historisk og internasjonal sammenlikning (for Norge industriarbeider, andre per ansatt i næringslivet iflg OECD)



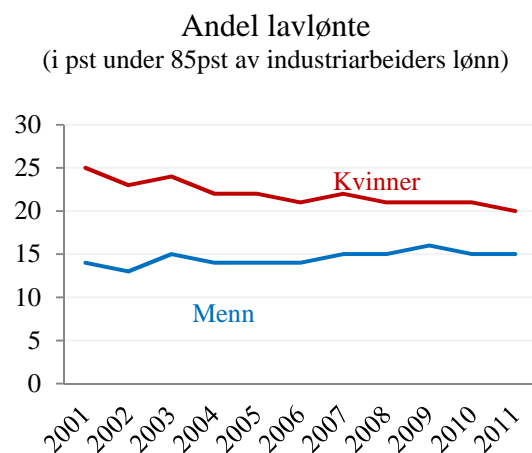
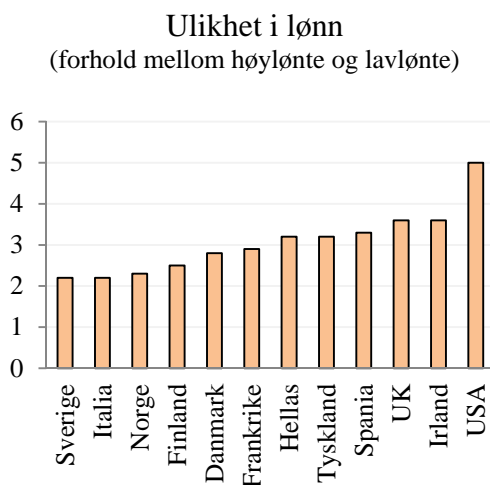
Denne sterke lønnsveksten har også vært forenlig med fontfagsmodellens i ide om en fornuftig og stabil fordeling mellom arbeids- og kapitalinntekt (for industrien).

Fordelingen mellom arbeid og kapital



Med den norske økonomiens høye produktivitet og globaliseringens skjærpede avtrykk på fordelingen, er det den siste som blir en stadig mer påtrengende utfordring. De etterfølgende tall indikerer at den sentrale lønnsdannelsens utjevne bidrag lett oppveies av lokale mekanismer. Innvandringens innflytelse i viktige bransjer virker ulikhetsskapende gjennom kombinasjonen av lav organisasjonsgrad og arbeidsgiveres lette tilgang på billig arbeidskraft. Selv omfattende innsats mot useriøsitet og sosial dumping vil ha vanskelig for å rekke helt fram til håndfast utjevning. Ulikheten er mye mindre enn i andre land, men andelen lavlønte nokså stabil.

Skulle konkurranseutsettingen på velferdsområdet skyte fart, kan det bli sterke tendenser til økt skeivhet i lønns- og inntektsfordelingen.



II. Tiltak og mekanismer

Fagbevegelsens hovedoppgave er å sikre arbeid og inntekt på vegne av sine medlemmer. For å oppnå dette kreves, at forhandlinger med arbeidsgiver, som primæroppgave, kombineres med bredt samfunnsengasjement.

Forhandlingsinnsatsen må virke sammen med økonomisk politikk, velferdsorganisering og andre samfunnsdannende krefter. Dette dreier seg om utformingen av enkelttiltak og regler, men også om påvirkning av viktige drivkrefter og mekanismer.

a. Økonomisk politikk

Hovedelementene i den økonomiske politikken må være at:

- Statsbudsjettet (finanspolitikken) brukes aktivt for å jevne ut svingninger i økonomien. Regjeringens håndtering av finanskrisa viste oss betydningen av en langsiktig budsjettpolitikk. Gjennom handlingsregelens oppbygging av reserver har en både bidratt til en kontrollert kostnadsvekst for industrien og samtidig skapt handlingsrom for å stimulere etterspørselen i dårligere tider.
- Pengepolitikken supplerer etterspørselsstyringen samtidig som en bidrar til stabilitet i valutakursen
- Aktiv arbeidsmarkeds- og næringspolitikk letter omstillinger og kostnadspress, gjennom velutviklet formidling og betydelig bruk av tiltak med hovedvekt på utdanning og kompetanse.

b. Forhandlinger og samarbeid

Kollektive forhandlinger og en konstruktiv rolle for partene i arbeidslivet har stor betydning for samfunnsutvikling, økonomi og maktforhold. Det er etter hvert en bred internasjonal erkjennelse at de nordiske land har lyktes med å kombinere økonomisk effektivitet og rimelig fordeling på en bedre måte enn andre land. Dette skyldes en kombinasjon av at arbeidstakerne har vært godt organisert og en sterkere samordning av disse interessene enn i andre land gjennom landsomfattende tariffavtaler med sentral lønnsdannelse.

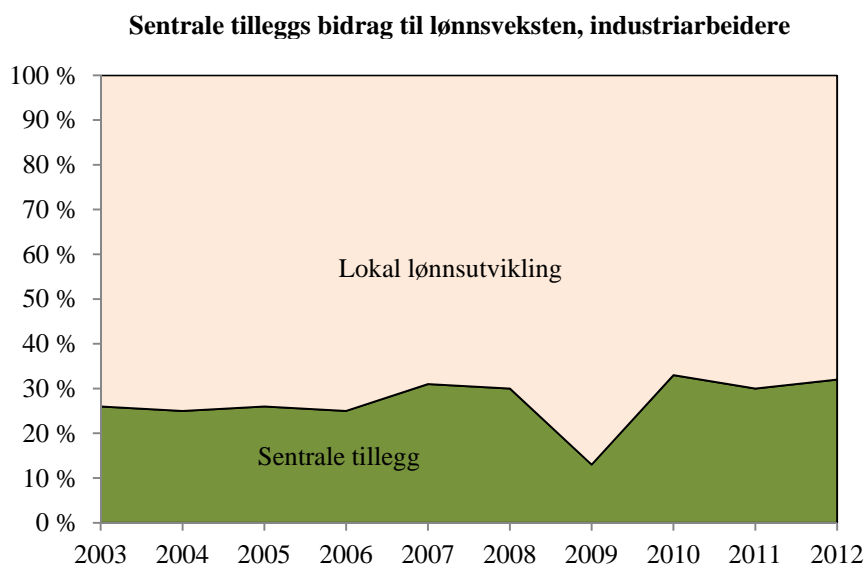
Skattestimulans til fagorganisering bidrar til en bedre maktbalanse i samfunnet mellom arbeid og kapital. Arbeidstakersiden har oppnådd stor innflytelse over

utviklingen, men en har samtidig også måttet ta et bredere ansvar for denne enn kolleger i andre land.

Lønnsoppgjør

LO må sikre sin samordnende rolle i lønnsdannelsen; noe som krever at organisasjonsgraden sikres samlet sett og i bredden av arbeidslivet. Samordningen må oppnås gjennom forhandlingsmåte, sentrale tillegg og en sterk posisjon overfor arbeidsgivermotparter og andre arbeidstakerorganisasjoner. Samarbeid om fornuftige inntekstoppgjør mellom regjering og arbeidslivets parter er viktig for å unngå et uheldig kappløp mellom priser og lønninger og mellom ulike arbeidstakergrupper.

Når vi kan samordne lønnsforhandlingene, kan vi lettere sikre samsvar mellom lønnsnivå og lønnsevne. Sentralt avtalte lønnstillegg i privat sektor må ha en tilstrekkelig posisjon i den samlede lønnsutviklingen. De må formes i en fornuftig kombinasjon med lokale mekanismer. Det er de siste som har stått for den største delen av lønnsutviklingen; her illustrert ved industriarbeiderens utvikling.



Kilde: TBU mars 2013

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

Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og langsiktig økonomisk bærekraft. Det er et problem om en økende del av arbeidstakerne unngår denne styringen. Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Men for å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Det er etablert som prinsipp at alle grupper inngår i beregningene for lønnsveksten i de aktuelle næringer. 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.

Trepartssamarbeid

Den samordnende lønnsdannelsen inngår i en bredere sammenheng der arbeidslivspolitikken møter den økonomiske politikken, herunder velferds- og næringspolitikken. Det går en linje fra den første Hovedavtalen fra 1935 til en stadig utviklet forhandlingsmodell og et bredt samarbeid mellom partene og myndighetene. Dette er også i samsvar med ILO-konvensjon 144 om trepartssamarbeid.

En samarbeidsmodell eller konsensusorientert modell står i kontrast til mer markedsdrevet arbeidslivs- og økonomisk politikk. Den sikrer på en bedre måte balansen mellom økt verdiskaping og sosiale forbedringer som blant annet pensjoner og nedsettelse av arbeidstid.

IA-avtalen er et viktig uttrykk for dette der en skal forene en effektiv økonomi, omfordelende trygder og offentlig sektor med bred inkludering basert på arbeidslinjen. Både av hensyn til trygghet, fordeling og mobilisering av arbeidskraft må IA-avtalen beholde en sentral rolle. Den vil bidra til lavere sykefravær, lengre yrkesliv og bedre inkludering av utsatte grupper. Den er også nøkkelen til at ordningen med full lønn under sykdom utvikles i takt med nye behov når det gjelder varighet og beregningsregler.

Vekst- og attføringsvirksomhetene er sammen med NAV et viktig redskap i inkluderingspolitikken. Offentlig eiermajoritet og forbud mot utbytte er viktige mekanismer for å sikre at det attføringsfaglige er i hovedsetet. Anbudssystemet og tjenestetilbydere som har profitt som mål er dårlige hjelpere for personer som står langt unna arbeidsmarkedet.

Trepartssamarbeidet i fag- og yrkesopplæring er viktig for utvikling av jobbinnhold for den enkelte og for å dekke virksomhetens kompetansebehov. For EVU er dette særlig viktig, men også yrkesopplæring og utjevning av utdanningskløften er store utfordringer. En ILO-konvensjon (142) fra 1975 slår fast at partene i arbeidslivet skal ha avgjørende innflytelse på utforming av fag- og yrkesopplæring og karriereveiledning

Arbeidslivsregulering

Reguleringen av arbeidslivet må skje gjennom en kombinasjon av kollektivt avtaleverk, lovregulering og effektive offentlige tilsynsorganer. Gjennom dette skapes en rimelig maktbalanse mellom arbeidstaker og arbeidsgiver i den enkelte virksomhet og for arbeidslivet samlet. Velregulerte arbeidsmarkeder bidrar til større likhet i fordeling av makt og inntekt og gir samtidig større robusthet overfor økonomiske kriser. Myndighetene kan understøtte det organiserte arbeidsliv gjennom den rolle en gir brede hovedorganisasjoner og gjennom en klar skattemessig oppmuntring til fagorganisering.

Nye kontrakts- og organisasjonsformer i kombinasjon med økt internasjonalisering av arbeidsmarkedet skaper særlige utfordringer for å vedlikeholde en høy standard på lønns- og andre arbeidsforhold. Almengjøring av tariffavtalers minstelønn og regulering av innleie er særlig viktige virkemidler. Det samme gjelder tilsyn og kontrollordninger rettet mot sosial dumping.

c. Inntektssikring og omfordelende redskaper

Den inntektsfordeling som skapes gjennom arbeidsmarked, bedriftsliv og kapitalmarked må korrigeres gjennom offentlig tjenesteyting, skattesystem og pensjons- og trygdeordninger. Disse medvirker også til å utjevne risiko for inntektstap mellom ulike grupper i befolkningen.

Skatt

Et effektivt og omfordelende skattesystem er avgjørende både for å finansiere velferd og en rimelig inntektsfordeling etter skatt. De som har mest, må betale mest. Skattenivået tilpasses våre mål for velferdssamfunnet. Skatteunndragelser må bekjempes mer effektivt og omgørelser drevet fram av selskapskonstruksjoner og profesjonelle rådgivere må møtes av tilstrekkelig kompetanse i relevante statlige etater.

En økt beskatning av en i dag underbeskattet finanssektor kan både bidra til velferdens finansiering og et bedre fungerende finansmarked. Det kan skje både gjennom nasjonale tiltak og i samarbeid med andre land og internasjonale institusjoner.

LO må støtte tiltak for bekjempelse av skatteparadis og økt finansiell gjennomsiktighet for å bekjempe korrupsjon og skatteunndragelse. Norge bør spille en aktiv rolle i denne prosessen.

LO krever fradrag for hele fagforeningskontingenten.

Trygder ved tap av arbeid

Inntektsbortfall ved sykdom må sikres gjennom trepartssamarbeid og videreutvikling av IA-avtalen. En inntekt å leve av må sikres gjennom folketrygden og pensjonssystemene i arbeidslivet. Mer forbigående inntektstap må kompenseres gjennom trygdeordninger nærmere knyttet til jobbsituasjonen. Dagpenger ytes ved tidsbegrenset arbeidsløshet, mens arbeidsavklaringspenger er en sikring i grenselandet mot mer varige sykesituasjoner.

Det er viktig med et godt gjensidig samvirke mellom alle disse trygdeordningene og den aktive arbeidsmarkedspolitikken. Ordningene må oppdateres for bedre å møte behovene som følger av endringer i pensjonssystem, økt innslag av arbeid i utlandet og behovet for smidige ordninger mellom arbeid og trygd.

Pensjon

Pensjonssystemet med basis i Folketrygden er bærebjelken i velferdsstaten. Folketrygden, AFP og tjenstepensjonsordningene må sikre det økonomiske grunnlaget for en trygg og verdig alderdom for alle.

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

Dagens organisering av tjenstepensjoner er best egnet for personer som jobber i samme bedrift hele yrkeslivet og der bedriften har et langt liv hos samme pensjonsleverandør. Systemet er ensidig og kortsiktig styrt av den enkelte bedrift, noe som også gjør det dyrt å drive og uakseptable forskjeller arbeidstakerne imellom. Bare et bredt organisert pensjonssystem kan tilfredsstille de viktigste aktuelle kravene til et godt system som ivaretar

- Jobbskifter uten tap av pensjon og høye flyttekostnader, og dermed arbeidslinje i praksis
- Kostnadseffektiv forvaltning og administrasjon og mer pensjon for innskudd og premier
- Premier og ytelser som er like uavhengig av kjønn

Uføretrygden i folketrygden må sikres på minst samme dekningsnivå som i dag. Uføredeknning må også inngå i tjenstepensjonene og være på høyde med det som kreves for alderspensjon både hva angår dekningsnivå og organisering.

Avtalefesting

LO s tradisjon bygger på universell statlig inntektssikring organisert utenom arbeidsmarkedet. På pensjonsområdet er det imidlertid stort behov for kollektive, avtalefestede ordninger.

LO vil kreve brede avtalefestede ordninger i privat sektor, med sikte på et kollektivt, trygt og moderne system for tjenstepensjoner med større grad av likhet enn i dag.

Offentlige ansattes tjenstepensjoner tilpasning til folketrygden må skje i nært samarbeid med organisasjonene. Nivået må ikke svekkes.

Gjennom pensjonsreformene som gradvis iverksettes blir det stadig mer berettiget å se lønn og pensjon i sammenheng. Det er en kraftig øking fra 2011 til 2012 i andelen med tidlig uttak av pensjon. Det er imidlertid store forskjeller mellom menn og kvinner. Minstepensjonen og dermed minstegrensen for uttak før 67 år er hevet etter hovedoppgjøret i 2008. Særlig mange kvinner med lav opptjening har mistet retten til tidlig uttak av pensjon. LO mener dette er en utilsiktet og uakseptabel følge av en ellers god reform.

LO vil at AFP-ordningen på en enda bedre måte skal bidra til at kvinner kvalifiserer. LO vil derfor kreve et overgangstillegg i AFP-ordningen som sikrer dette.

d. Andre sider ved samfunnsorganisering

Lønnsdannelse og inntektsfordeling påvirkes i økende grad av samfunnsorganiseringen utover det som betjenes gjennom forhandlinger og arbeidslivsregulering. Gjennom historien har bedriftsorganisering og forholdene på arbeidsplassen vært et sentralt tema for fagbevegelsens innsats. I den organiserte del av økonomien er det mellom arbeid og kapital etablert en rimelig maktbalanse som avveier hensynet til produktivitet og rettferdighet på en måte som har tjent landet vel.

En del av den økonomiske utviklingen skjer gjennom nye former for bedriftsorganisering og nye kontraktsformer for arbeidstakerne. Noe av dette har karakter av utvidet arbeidsdeling og effektivisering. Noe av den har karakter av omgåelser av lov- og avtaleverk uten å medføre reell økonomisk effektivisering. Økt bruk av eksterne tjensteprodusenter, innleie og annen atypisk arbeidsorganisering er viktige trekk i dette. Også lønnssystemer og annen personalforvaltning i ordinære ansettelsesforhold preges av nye moter.

For å holde grep om arbeidsmarkedsorganiseringen, må fagbevegelsen forbedre egen organisasjon, avtaleverk og arbeidsmåte samtidig som en bekjemper uønskede tendenser i økonomi og arbeidsliv.

Økende flyt av arbeidskraft og tjenester i kombinasjon med konkurranseutsetting og privatisering gir et press nedover i lønnsfordelingen særlig i mange tjenestesektorer. Strukturelle tiltak knyttet til useriøsitet må videreutvikles for å sikre lønnsnivået i områder sårbare for lavlønnskurransen.

Det har over tid vært en tendens til at organisasjoner og andre arbeidsmarkedsinstitusjoner har fått sin innflytelse svekket, mens finansmarkedene har fått sin makt økt. Dette har skjedd i mindre grad men også i Norge. Finanssektoren har som sin hovedoppgave å være en hjelpenæring for annen vare- og tjenesteproduksjon, men har fått voksende karakter av å være en spekulasjonsarena som skaper ustabilitet.

Den kan også påvirke inntektsfordeling og maktforhold i økonomien på en uheldig måte. Ikke bare gjennom det som skjer i næringen selv, men også fordi samspillet mellom finans og rådgivning er viktige inspiratorer for både organisasjonsformer og lønnsystemer i næringslivet. Det er fortsatt tendenser til at topledersjiktet i virksomhetene og mellomleddenes provisjoner og salærer i finans og forretningsliv forsyner seg grådig av den økonomi alle ansatte bidrar til. Dette har også uheldige smittevirkninger overfor ledersjiktet i offentlig sektor.

HOVEDLINJER FOR HOVEDOPPGJØRET I 2014

1. Bakgrunn

Årets hovedoppgjør foregår i en fortsatt usikker situasjon for verdensøkonomien. I kjølvannet av finanskrisen fører flere europeiske land en innstrammende politikk. Arbeidsløsheten har bitt seg fast på et høyt nivå. Mange land er nede på rundt 2 pst i lønnsvekst. Utsiktene for økonomisk vekst for 2014 er noe bedre enn vi har sett de siste årene, men dårligere enn i normalt gode år.

En koordinert lønnsdannelse og et godt inntektspolitisk samarbeid, har vært viktige faktorer for norsk utvikling. Vi er bedre rustet enn mange andre land gjennom høy sysselsetting, lavere arbeidsløshet og bedre fordeling i samfunnet.

2. Arbeid og inntekt

Veksten i sysselsettingen er blitt mer avdempet, og holder knapt tritt med befolkningsveksten. Andelen i jobb er fortsatt tre prosentenheter lavere enn før finanskrisen, tilsvarende 100 000 arbeidsplasser.

Arbeidsløsheten slik NAV måler den har økt noe for nesten alle yrkesgrupper i 2013, og bruttoarbeidsløsheten var 3,2 pst i desember 2013.

Utviklingen i industrien i 2013 bar preg av ulikhet bransjer imellom og variert tidsforløp. Etter god produksjon i sommermånedene juni og juli, var det nedgangstendenser i tremånedersperioden september – november. Dette kunne tilbakeføres til noe avdempet aktivitet rettet mot kontinentalsokkelen, sammen med lavere etterspørsel på hjemmemarkedet. Internasjonalt konkurransutsatte bedrifter har fått sterk hjelp av lavere kronekurs og redusert selskapsskatt. Arbeidsløsheten ventes likevel å øke noe i inneværende år.

Perioden vi har bak oss har gitt god reallønnsvekst for de brede lønnstakergrupper. Prisstigningen målt ved konsumprisindeksen ble 2,1 pst for 2013, 0,6 prosentenheter høyere enn lagt til grunn ved

mellomoppgjøret i fjor. Reallønnsveksten ble dermed rundt 1 ½ pst for de brede lønnstakergrupper.

I følge Teknisk beregningsutvalg (TBU) var det en positiv utvikling for likelønn fra 2011 til 2012. For heltidsansatte utgjorde kvinners lønn i gjennomsnitt 88,3 prosent av menns i 2012. Tilnærmingen var på 1,1 prosentpoeng og fra 2002 til 2012 2,3 prosentpoeng. Andelen lavtlønte har fortsatt å gå ned blant kvinner.

3. Pensjon

LOs mål er en pensjonsdekning ved 67 år på minst 2/3 av tidligere lønn. For de som går av de nærmeste årene med full opptjening, vil Folketrygd og AFP alene dekke nær opp til dette nivået. På lengre sikt vil det kreves styrking av opptjeningen i tjenstepensjonsordningene for å sikre dette nivået.

Mange bedrifter i privat sektor har gode ytelsespensjoner, men disse er under avvikling. Nå er om lag 80 pst av arbeidstakerne omfattet av andre ordninger, og endringsprosessen kan gå raskt i 2014.

Det er viktig å sikre tilfredsstillende nivåer i de ulike etablerte tjenstepensjonsordninger i hele arbeidslivet. Samtidig må nivået sikres for den enkelte innen disse.

Ulikheten

Ulikheten er allerede stor i dagens system ved at utgangspunktet for nærmere halvparten av arbeidstakerne var at de første påbegynte opptjening i 2006 da obligatorisk tjenstepensjon ble innført. De med kort opptjening ligger langt under målsettingen på 2/3 av tidligere lønn. Den endringsprosess vi nå er inne i skaper nye ulikheter; nå også internt i bedriftene. Noen beholder de beste ordningene; andre blir utsatt for ofte tilfeldige omleggingsprosesser.

Utrykgheten

I dagens system er pensjonene utrygge i privat sektor av to grunner:

- I. Arbeidsgiver kan når som helst bestemme seg for å endre ordningen og innbetale lavere premie og dermed redusere pensjonen
- II. Innskuddsordninger kan gi store svingninger og stor usikkerhet om pensjonsnivået. Pensjonen kan bli betydelig senket fra det ene uttaksåret til det andre og skape store forskjeller i pensjon selv mellom personer med samme opptjening

LOs mål for samlet pensjonsnivå kan således bare sikres på en trygg måte om bedriftene blir forpliktet til løpende å sikre dette nivået.

Uførheten

Minimumsordningen i OTP innebærer ingen uføredekning før 67 år utover det som Folketrygden gir. Dette kan gi en for lav ytelse for mange. Utfasing av ytelsesordninger medfører ofte bortfall av supplerende uføredekninger. Det nye forslag til regelverk kan gi godt supplement til ny uføretrygd, men innebærer at uføreforsikringen kan falle bort ved bytte av jobb.

Dårligere pensjon for kvinner

I dagens system med enkeltvis bedriftsansvar for pensjonene, vil det pga høyere levealder for kvinner enten være høyere pensjonspremier eller lavere pensjonsdekning enn for menn. Kjønnsnøytralitet kan bare sikres gjennom bredere pensjonsordninger som kan utlikne kjønnsforskjeller i arbeidsstyrken på tvers av bedriftene.

Dyrt å miste og skifte jobb

Dagens system med enkeltvis bedriftsansvar for pensjonene medfører oppstyking av opptjeningen ved jobbskifter. Oppstykingen har medført dårligere samlet opptjening og manglende premieinnbetaling for tidligere opptjening. Fripoliser har ikke gitt den verdien som var lovet. Nye tjenestepensjoner (hybrider) legger til rette for mer kontinuitet i opptjeningen, men en får ikke full utnyttelse av dette uten å samle og sikre kontinuitet i opptjeningen gjennom brede kollektive ordninger.

LO mener at dagens ulike og usikre pensjonssystem i privat sektor ikke kan fortsette. Fra 2014 blir det etablert et bedre lovmessig grunnlag for tjenstepensjonene. Dette hjelper lite dersom bedriftene ikke er sterkere forpliktet til å finansiere. Den finansiering som finner sted går også i for stor grad med til å dekke forsikringssekskapenes forvaltning og drift. Ikke bare er ordningene lite robuste; de gir også lite pensjon for pengene. I våre naboland er tjenstepensjonene sikret og organisert på en langt bedre måte enn hos oss.

Pensjonsreformen i 2008 ga en god løsning for tidligpensjonering fra fylte 62 år. Blant annet som følge av hevet minstepensjon har opptjeningskravet for dette blitt skjerpet, da det forutsettes at opptjeningen er stor nok til å gi livsvarig pensjon fra 67 år som er større enn garantipensjonen. Dette har gjort det vesentlig vanskeligere for mange kvinner med lavere opptjening å ta ut AFP ved 62 enn forutsatt i 2008. AFP inngår også i økende grad som unnskyldning for ikke å sikre tjenstepensjonen godt nok.

Regjeringens lovforslag om tilpasning av uførepensjon i offentlig sektor innfrir ikke løftet om videreføring av dagens ytelsesnivå. Særlig lavlønnte får lavere ytelser. LO har tatt opp spørsmålet om økt kompensasjon for disse gruppene med regjeringen.

4. Lønnsdannelsen

Holden III utvalget der alle hovedorganisasjonene i arbeidslivet deltok påpeker at

.."det inntektspolitiske samarbeidet og koordinering i lønnsdannelsen har bidratt til en god utvikling i Norge. Få andre land har høyere sysselsetting og lavere ledighet enn Norge. Samtidig er verdiskapingen høy, inntektsfordelingen jevn, og reallønnsvekst har gjennomgående vært god."

Dette bekrefter at LOs hovedmål best fremmes gjennom et velorganisert arbeidsliv og samarbeid om den økonomiske politikken.

Samtidig må det understrekes at denne samarbeidsmodellen forplikter alle tre parter. Spesielt må regjeringen huske på at politikkområdene må ha en indre sammenheng. Avtaleverket og samarbeidsformene som er grunnlaget for Holden-utvalgets tilrådinger er også noe som må respekteres i andre sammenhenger. Det systemet og den maktbalansen som opererer lønnsdannelsen, kan ikke skrus av og på etter vekslende behov på andre samfunnsområder.

Lønnsveksten har ifølge Holden III, vært i samsvar med frontfagsmodellen – altså innenfor det konkurranseutsatt næringsliv tåler - og har så langt både sikret god lønnsvekst og stabil inntjening for bedriftene. Modellen har samtidig gitt rom for fordelingspolitiske prioriteringer.

Som det sies i Holden III kan høy innvandring gjøre det mer krevende å opprettholde organisasjonsgraden og at vanlige standarder følges i arbeidsmarkedet. Det er nødvendig med ordninger for å motvirke sosial dumping og lavlønnskonkurranse i lang tid framover. Partene og myndighetene må løpende vurdere om allmenngjøringsordningen og godkjenningsordninger fungerer tilfredsstillende og forsterke virkemidlene i takt med økende press mot etablerte systemer i arbeidsmarkedet.

Tariffoppgjørene er LOs viktigste redskap for å sikre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, rettferdig fordeling og arbeid til alle. Fortsatt er det viktig med prioritering av likelønn og lavlønn, for at ikke utviklingen skal gå i gal retning. Samtidig gis det i mange yrker med mange kvinner lav uttelling for god kompetanse. Dette gjelder både offentlig og privat sektor. For enkelte grupper med høyere utdanning er det viktig at lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor reduseres.

Virkemidlene

Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og langsiktig økonomisk bærekraft. Det er et problem om en økende del av arbeidstakerne unngår denne styringen. Holden III viser bl.a. til analyser i Likelønnskommisjonens rapport som viste størst lønnsforskjell mellom kvinner og menn i tariffområder hvor

rammen fra frontfagsmodellen er mindre retningsgivende, eksempelvis finansnæringen.

Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Men for å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Det er etablert som prinsipp at alle grupper inngår i beregningene for lønnsveksten i de aktuelle næringer. 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.

Det er viktig at arbeidsgiversiden på en bedre måte følger opp de generelle rammer overfor ledere og andre der helt lokal og individuell lønnsdannelse dominerer.

Krav ved hovedoppgjøret

a) Det fremmes krav som sikrer medlemmenes kjøpekraft, herunder:

- En kombinasjon av egne sentrale tillegg, bedring av minstelønnsatser og garantiordninger som fremmer likelønn og motvirker lavlønn.
- Prioritering av kvinnedominerte grupper innenfor sentralt avtalte rammer i offentlig sektor.
- Prioritering av likelønn i relevante bransjer i privat sektor.

b) Det kreves at tjenstepensjonene i privat sektor avtales og organiseres på en mer kostnadseffektiv og mer samordnet måte enn i dag. Overgang til Ny tjenstepensjon vil gi høyere pensjon for samme premiesatser. Målet er bredere ordninger helst på hovedorganisasjonsnivå. Ordningene styres av partene i fellesskap.

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene anslår prisveksten for 2014 målt ved konsumprisindeksen til ca 2,5 pst. Overhengene til 2014 (øking i årslønna uten tillegg i år) er foreløpig beregnet til 1 ¼ pst for industriarbeidere og mellom ½ og 1 pst i offentlig sektor.

5. Andre tema

Den norske arbeidslivsmodellen hviler på et velregulert arbeidsliv med faste ansettelser og et godt samspill mellom lønnsdannelse og myndighetenes økonomiske politikk. Den bygger også på maktbalanse og samarbeid som fremmer produktivitet, omstillingsevne og rettferdig fordeling. Tariffoppgjørene er en viktig prosessmessig arena for å avstemme ulike hensyn og interesser.

Regjeringens fordelingspolitikk går i en gal retning ut fra LO s mål om rettferdig fordeling. Skattelettepolitikken bidrar til skjeve fordeling på to måter. Den gir mest til dem som har mye fra før. Lavere lønte får en lettelse på 2-300 kroner, de med millioninntekter får titusener. Like alvorlig er den svekkelse det gir av skattegrunnlaget for utjevne offentlige velferdstilbud. Det bidrar til en ubalanse mellom offentlig og privat forbruk.

Arbeidstid

Både arbeidsgivere og politiske myndigheter presser på for å utvide arbeidsgivers styring av den enkeltes arbeidstid. LO har alltid jobbet for et system som gir en god balanse mellom arbeidstakernes interesser og bedriftenes og virksomhetenes behov og ser med bekymring på myndighetenes ambisjoner om endringer i arbeidstakernes disfavør. LO vil alltid diskutere temaet på en konstruktiv måte, men samtidig forsvare tariffavtalenes rolle i å sikre arbeidstakerinteressene. KS sin måte å håndtere arbeidstid i skoleverket på, fører ikke fram.

Arbeidsmarkedspolitik

Det borgerlige flertallet reduserte arbeidsmarkedstiltakene for å delfinansiere store skattelettelser. Den svekkede situasjonen på arbeidsmarkedet, selv om usikkerheten internasjonalt og den voksende inkluderingsutfordringen tilsier en klar forsterking av tiltaksinnsatsen.

Samtidig med at Høyre/Frp-regjeringa la til grunn noe høyere arbeidsløshet i 2014, ble maksimal dagpengeperiode redusert og arbeidsgiverperioden doblet i permitteringsordningen. LO krever at myndighetene reverserer dette i forbindelse med Revidert Nasjonalbudsjett. Det må også påses at NAV håndhever regelverket

for dagpenger under permittering i samsvar med den tidligere klargjøringen sammen med partene jfr rundskriv gjeldende fra 1. februar 2013 og forskrift gjeldende fra 3. februar i år.

Likestilling

Det største tilbakeslaget i norsk politikk har kommet på likestillingsområdet. Kombinasjonen av svekket fedrekvote, dårligere barnehage tilbud og utvidet kontantstøtte svekker likestillingen i arbeidslivet og kan sette den langsomme marsjen mot et likestilt samfunn i revers. Skattepolitikken trekker også i feil retning med tanke på økt kvinnelig yrkesdeltakelse.

Midlertidige stillinger

LO er bekymret over signalene knyttet til regulering av maktforholdene mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Behovet for avklaring må også ses i lys av at Regjeringen i sin plattform sier at den vil fortsette arbeidet mot sosial dumping. Det viktigste tiltak mot sosial dumping er faste ansettelse – stillingsvern og beskyttelse mot usaklige oppsigelser. Det er forutsetningen for at arbeidstaker tør å ta til motmæle mot ulovlige forhold.

6. Oppgjørsform og forhandlingsfullmakt

Hovedelementet i at norsk lønnsdannelse bedre enn tilsvarende i mange land har kunnet forene lav ledighet og press i arbeidsmarkedet med en kontrollert pris- og lønnsutviklingen, er den sterke koordineringen. På denne måten får en etablert en sammenheng mellom utviklingen i de ulike avtaleområder og en kan lettere unngå et uheldig kappløp mellom arbeidstakergrupper og mellom priser og lønninger.

Det gir mulighet til styring og en avveining mellom bedriftenes økonomiske situasjon og arbeidstakernes rett til en rimelig fordeling av inntektene. Denne koordineringen sikres ved at LO uansett oppgjørsform opptrer samlet og at avtaleperioder, riksmekler og andre institusjoner understøtter dette.

På denne bakgrunn og ønsket om en god oppfølging av de enkelte overenskomstspesifikke kravene gjennomføres forhandlingene i privat sektor som forbundsvisse oppgjør. Representantskapet gir sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder justeringsklausul 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. Forhandlingsresultatet godkjennes gjennom uravstemning i samsvar med oppgjørsformen.