

Vedtaks sak

HS 0/23

SAK 000/23

Til: Hovedstyret

Fra: Generalsekretæren

Saksbehandler: Turid Svendsen

Dato: 22.02.2023

Sak 000/23: Tariffpolitisk dokument for mellomoppgjøret 2023

Ved fremleggelse av denne sak vises det samtidig til følgende tidligere HS-saker, som helt eller delvis har relevans for sakens forhistorie og for dagens fremleggelse:

Saksnr.	Helt	Delvis
013/22	x	

Kort om sakens innhold:

Parats hovedstyre vedtok 10. februar 2022 tariffpolitisk dokument for hovedoppgjøret 2022. Føringer i dokumentet får betydning for tariffarbeidet i perioden 2022-2024. Parats tariffpolitiske dokument for mellomoppgjøret 2023 supplerer dette hoveddokumentet.

Forslag til vedtak:

Hovedstyret vedtar det fremlagte forslag til tariffpolitisk dokument med innspill til krav for mellomoppgjøret 2023

Tariffpolitisk dokument for mellomoppgjøret 2023

Innspill til krav

Med utgangspunkt i punktene nedenfor vil Hovedstyret i Parat anbefale forhandlingsutvalgene å vurdere følgende hovedkrav:

- Lønnstillegg som bidrar til å øke medlemmenes kjøpekraft, og sikre dem en rettmessig andel av verdiskapningen i virksomhetene
- En kombinasjon av sentrale tillegg, bedring av minstelønnsseter og garantiordninger som fremmer likelønn og motvirker lavlønn.
- Videreføring av arbeidet med å styrke lønnsutviklingen for kvinnedominerte yrkesgrupper

Innledning

Det anbefales at årets oppgjør i privat sektor gjennomføres som et sentralt, samordnet oppgjør.

Etter flere år med reallønnsnedgang krever Parat nå økt kjøpekraft for våre medlemmer og en rettmessig andel av verdiskapningen i virksomhetene.

Forhandlingsgrunnlaget for den enkelte sektor fremgår av vedlegg til dette dokumentet.

Den økonomiske situasjonen

Krig i Ukraina, gjenåpning av samfunnet og flaskehalser i leveringskjedene bidro i 2022 til rekordhøy inflasjon i Norge og internasjonalt. Gjennomsnittlig KPI og KPI-JAE økte med henholdsvis 5,8 prosent og 3,9 prosent. Dette er langt høyere enn prognosene på samme tidspunkt i fjor.

Det er energimangel i Europa på grunn av krigen i Ukraina og økte matvarepriser som får mesteparten av skylden for den høye inflasjonen. Samtidig bidro økte strøm- og drivstoffpriser til økte produksjonskostnader for næringslivet. Denne kostnadsøkningen ser det ut som næringslivet har veltet over på utsalgsprisene. Sannsynligvis bidro også oppsparte midler og den økonomiske støtten husholdningene mottok under pandemien til å holde etterspørselen oppe, da husholdningenes konsum økte gjennom året til tross for økte priser og utlånsrenter.

Styringsrenten var ved inngangen av 2022 0,5 prosent. Ved utgangen av 2022 var den 2,75 prosent. Styringsrenten ble hevet en rekke ganger i løpet av siste halvdel av 2022 for å få kontroll på den økende inflasjonen.

Usikkerheten rundt fremtidig prisutvikling er fortsatt høy. Tolvmånedersveksten i KPI og KPI-JAE var i januar henholdsvis 7,0 og 6,4 prosent. Det er ventet minst en renteøkning til på 0,25% i 2023.

Arbeidsledigheten i Norge holdt seg lav gjennom hele 2022 og antall arbeidsledige målte 3,4 prosent i desember. Det er godt under gjennomsnittet for de siste 15 årene før pandemien.

Antall sysselsatte som andel av befolkningen nådde i 2022 70,7 prosent, noe som er det høyeste nivået målt siden 2009. Isolert sett bidrar økte utlånsrenter til høyere arbeidsledighet, og etter en høst med små endringer i arbeidsmarkedet var det en svak økning i arbeidsledigheten de siste månedene av 2022. Det er forventet at arbeidsledigheten vil fortsette å øke i 2023.

Veksten i fastlandsøkonomien var i 2022 preget av en videre gjeninnhenting etter pandemien. BNP for fastlands-Norge økte med 3,8 prosent og det meste av volumveksten kom fra de tjenestenæringene som ble særlig hardt rammet av pandemien. Siden 2021 har investeringene i norsk næringsliv holdt seg på et høyt nivå, dette anslås imidlertid å flate ut i 2023. Årsaken til dette er at mange gjennomførte planlagte investeringer i 2021 og 2022. Flere utsetter også nå planer om nye investeringer som følge av usikkerheten knyttet til utviklingen fremover.

Den relative timelønnskostnaden målt i felles valuta økte med 2,2 prosent i 2022. Veksten i timelønnskostnader er på linje med industrien hos våre handelspartnere i EU. Styrking av kronkursen bidro likevel til at timelønnskostnadene i norsk industri gikk opp. Det vil si at Norges konkurransevne mot utlandet svekket seg noe. Gjennomsnittlig timelønnskostnad i industrien var 25 prosent høyere i Norge enn hos våre handelspartnere i EU.

Forholdet mellom timelønnskostnadene i industrien i Norge og industrien hos våre handelspartnere har imidlertid falt markant siden 2013. Norske timelønnskostnader er likevel høyere enn andre land i sammenlikningen. Dette reflekterer blant annet norsk økonomis høye produktivitet og inntektsnivå, samt jevnere fordeling av inntektene.

Lønnsutvikling

Gjennomsnittlig årslønnsvekst for 2022 endte på 4,1 prosent. Dette innebærer at norske arbeidstakere i gjennomsnitt opplevde en reallønnsnedgang på 1,7 prosent. Dette, sammen med økte utlånsrenter, har gitt nordmenn en kraftig nedgang i kjøpekraften. Med et anslag for prisvekst i 2023 på 4,8 prosent, er det mange som har høye forventninger til årets lønnsoppgjør.

Parat stiller seg bak frontfagsmodellen, men er bekymret for utviklingen som viser at arbeidstakernes andel av verdiskapningen synker. Denne trenden må snus, og det skal føres reelle, lokale forhandlinger i den enkelte virksomhet. I privat sektor må disse forhandlingene basere seg på bedriftens økonomiske situasjon, produktivitet, konkurransevne og fremtidsutsikter.

Skal arbeidstakerne få sin rettmessige andel av verdiskapningen i virksomhetene, må dessuten frontfagsmodellen brukes fleksibelt, slik at tariffområder og enkeltgrupper som er blitt hengende etter i lønnsutviklingen, kan få mer enn frontfaget. Forutsetningen er at lønnsutviklingen for alle områder over tid skal være på linje med frontfaget.

Likelønn

Parat krever at arbeidet med sikte på likelønn videreføres i alle tariffområder og på alle samfunnsområder som har betydning for likelønnsarbeidet.

Likelønnsperspektivet må primært ivaretas innenfor de respektive tariffområdene, og ved avsetning av midler til egen likelønnsrett der dette er mulig. Samtidig viser erfaringer at effekten av likelønnsrett ofte blir visket ut i lokale forhandlinger. Parat og Parats tillitsvalgte har et særlig ansvar for å motvirke dette.

Pensjon

Utredningen om en reformert AFP-ordning i privat sektor er lagt frem, men det er fortsatt uenighet om finansieringen. Parat mener det haster med å finne en løsning, og at dette bare er mulig gjennom et samarbeid mellom arbeidstakerorganisasjonene, arbeidsgiverorganisasjonene og staten.

Når en ferdig løsning for AFP i privat sektor kommer på plass, så vil den måtte få betydning også for den framtidig AFP i offentlig sektor. Parat legger til grunn at verdien av ny AFP i offentlig sektor opprettholdes i den samlede pensjonsordningen i denne sektoren, uavhengig av hvilke endringer som måtte komme i AFP for privat sektor.

Parat vil fortsette å arbeide for at lov om obligatorisk tjenestepensjon endres slik at dagens minstenivå på 2 % økes til minimum 5 %.

Avtalen om offentlig tjenestepensjon av 2018 er bærebjelken i pensjonssystemet for ansatte i offentlig sektor. Ordningen har noen svakheter og det er ikke funnet løsninger på alle områder. Det er nødvendig med ytterligere detaljering ut over det som fremgår av pensjonsavtalen. Parat mener at det snarest må innføres fleksibilitet også for personer som beholder gjeldende pensjonsordninger. Det må sikres adgang til å kombinere videre arbeid med uttak av tjenestepensjon fra 67 år.

Medlemmer med særaldersgrenser skal sikres videreført særalderspensjon på dagens nivå, samtidig som de sikres et nivå på alderspensjonen som ikke straffer dem for å ha måttet gå av fra stilling med særaldersgrense.

Vedlegg – Forhandlingsgrunnlaget

Privat sektor

For de avtalene som har reguleringsbestemmelse for 2. avtaleår er følgende avtalt:

Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom NHO og YS eller det organ YS bemyndiger om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår. Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den økonomiske situasjonen på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår samt pris- og lønnsutviklingen i 1. avtaleår.

Endringene i tariffavtalene for 2. avtaleår tas stilling til i YS sitt representantskap eller det organ YS bemyndiger og NHOs hovedstyre. Hvis partene ikke blir enige, kan den organisasjon som har fremsatt krav innen 14 - fjorten - dager etter forhandlingenes avslutning, si opp de enkelte tariffavtaler med 14 - fjorten – dagers varsel (dog ikke til utløp før 1. april 2023).

Statlig sektor

a) Før utløpet av 1. avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom staten og hovedsammenslutningene om eventuelle lønnsreguleringer for 2. avtaleår.

b) Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Den nominelle lønnsutvikling for tilsatte i det statlige tariffområdet skal vurderes i forhold til arbeidslivet for øvrig.

c) Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp hovedtariffavtalen innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14 dagers varsel - med utløp tidligst 1. mai 2023.

Kommunal sektor (KS)

Før utløpet av 1 avtaleår skal det opptas forhandlinger mellom KS og forhandlingssammenslutningene om eventuelle lønnsendringer for 2. avtaleår.

Partene er enige om at forhandlingene skal føres på grunnlag av den alminnelige økonomiske situasjon på forhandlingstidspunktet og utsiktene for 2. avtaleår. Lønnsutviklingen i 2022 for arbeidere og funksjonærer i industrien i LO/NHO-området, øvrig offentlig ansatte og andre sammenlignbare tariffområder legges til grunn for forhandlingene. En troverdig ramme for lønnsutviklingen i frontfaget 2023 er også en del av grunnlaget.

Hvis partene ikke blir enige ved forhandlinger, kan partene si opp Hovedtariffavtalen innen 14 - fjorten - dager etter at forhandlingene er avsluttet og med 14-fjorten-dagers varsel- med utløp tidligst 1 mai 2023.

Partenes valgte organer (representantskap, landsstyre, hovedstyre) skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller meklingsresultat.

Spekter

Fra de innledende sentrale forhandlingene på Del A

Reguleringsbestemmelse for annet avtaleår

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

Forhandlingene føres på grunnlag av reglene i hovedavtalen § 7.

Hvis de sentrale avtaleparter ikke blir enige ved forhandlingene, kan YS Spekter innen 14 dager etter at forhandlingene er avsluttet si opp overenskomstene med 14 dagers varsel.

YS Spekters vedtaksføre organer og styret i Spekter skal ha fullmakt til å godkjenne et forhandlingsresultat eller et meglingsforslag.