

Grunnlaget for oppgjøret og oppgjørsform

For mange i offentlig og privat sektor var hovedoppgjøret i 2020 og mellomoppgjøret i 2021 preget av koronapandemien. Det har lagt begrensninger på nødvendig utvikling av tariffavtalene. Behovet for tariffmessige endringer og forbedringer innenfor de ulike avtaleområdene er derfor større enn noen gang før. Oppgjøret i privat sektor bør som en følge av dette, gjennomføres forbundsvist.

Frontfagsmodellen

Parat vil arbeide aktivt for at frontfagsmodellen fortsatt skal være styrende for den samlede lønnsutviklingen i offentlig og privat sektor. En slik koordinert lønnsdannelse har sikret oss stabil kronekurs, forutsigbar rente og lav inflasjon. Frontfagsmodellen har også bidratt til at vi har relativt små lønnsforskjeller ved at den hindrer yrker med sterkeste markedsstyrke i å få presset opp sin egen lønn på bekostning av andre.

Frontfaget er avhengig av at alle grupper og aktører slutter opp om modellen. En av forutsetningene er at de sentrale parter kommer med tydelige og realistiske prognoser for hva som ligger i den økonomiske rammen.

Frontfagsrammen må også være fleksibel nok til at berettigede krav kan få høyere rammer i enkeltoppgjør, og det må være rom for at andre sektor finner andre profiler enn det som avtales i frontfaget. Over tid må likevel lønnsveksten for alle sektorer være på linje med resultatene i frontfaget.

Den økonomiske situasjonen

Den årlige endringen i BNP for fastlands-Norge ser ut til å bli på 4,1 prosent i 2021. BNP (inkludert olje- og gassutvinning og utenriks sjøfart) er fremskrevet til 3,7 prosent. Disse tallene viser at norsk økonomi gjør det generelt godt.

Pandemien og tiltakene på verdensbasis, har imidlertid ført til knapphet og leveringsproblemer av både råvarer og ferdigvarer, noe som fører til forsinkelser i leverandør kjedene, prispress og en nedgang eller svakere vekst på tilbudssiden.

Ved inngangen til 2022 ser det ut til at pandemien kan være i en slutfase og at man ut over året får en gradvis normalisering. Pandemien har imidlertid medført økt inflasjon i verdensøkonomien og mange tror dette er en situasjon som vil vedvare i noe tid fremover. Også i Norge har vi en forhøyet inflasjon, men foreløpig innenfor et håndterbart nivå.

Styringsrenten er ved inngangen til 2022 på 0,5%. Norges Bank har varslet at renten gradvis vil øke ut over året og i 2023. Norges bank har en rente bane der renten skal gradvis opp på 1,5% i løpet av 2023. Mange analytikere tar til orde for at signaler om økt pris og lønnsvekst vil gjøre at renten må opp på 2% i løpet av 2023.

Usikkerheten rundt framtidig prisutvikling er høyere enn normalt. I Norge har særlig de økte strømprisene fra og med høsten 2021, dratt prisveksten opp. SSB oppgir at veksten de siste 12 måneder (desember 20 - desember 21) var på 5,3 prosent. Ser

man bort fra avgiftsendringer og energi (KPI-JAE) var underliggende prisveksten i samme periode på 1,8 prosent

Teknisk beregningsutvalg vil legge frem sin rapport den 18. februar, og vi har derfor ikke endelige tall for lønnsveksten i 2021. Lønnsveksten for 2022 er forventet å ligge over det vi har vært vant med de siste årene. Regjeringens anslag for lønnsvekst ble i nasjonalbudsjettet satt til 3,2%. Senere tids prisvekst på strøm vil ha innvirkning på lønnsoppgjøret i 2022, og kan medføre at tidligere anslag på lønnsvekst er for lave i forhold til hva vi kan forvente.

Etter år med moderasjon, generell prisvekst og energikrise med strømsjokk for befolkningen, er det forventninger om reallønnsvekst i 2022. Partenes ansvar er å sørge for at denne veksten ikke blir for høy, med negative konsekvenser for renteutvikling og arbeidsmarkedet samt prispress i økonomien.

Sysselsetting

Lønnsoppgjøret må innrettes slik at det stimulerer til ny verdiskapning, både innenfor privat og offentlig sektor.

Arbeidsløsheten i Norge mer enn doblet seg da koronaviruset rammet landet, og på det høyeste var 400 000 mennesker registrert som helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere. Siden da har tallene gått jevnt nedover. Ved utgangen av januar er det registrert 126 100 helt ledige, delvis ledige og arbeidssøkere på tiltak hos NAV, noe som utgjør 4,5 prosent av arbeidsstyrken. Ledigheten er høyest innen reiseliv og transport og lavest innen undervisning og akademiske yrker.

Antall ledige stillinger utgjorde 70 100 stillinger i januar 2022. Det er 23 prosent flere enn i januar i fjor. Det er flest nye utlysninger innen helse, pleie og omsorg, ingeniør- og IKT-fag samt bygg og anlegg. Som følge av manglende samsvar mellom tilbud og etterspurt kompetanse vil ikke ledige kunne fylle alle ledige stillinger.

Pandemien og innreiserestriksjoner har ført til mindre arbeidsinnvandring og gjestearbeidere. Tredje kvartal 2021 var det 589.920 utenlandske statsborgere sysselsatt i Norge, av disse hadde 514.252 fast bopel i Norge, og 75.668 innleide.

Ved inngangen til 2022 var det 245.000 ansatt i midlertidige stillinger i Norge. En økning fra 2019 på 22,5%. Økningen er størst innenfor transport og lagring, offentlig administrasjon, forsvar og sosialtjenester samt undervisning. Noe av dette kan skyldes pandemien og usikkerheten dette har medført i enkelte bransjer. Det er likevel bekymringsfullt at midlertidigheten øker.

Parat frykter at kompetansen i bedrifter og virksomheter vil svekkes med økt midlertidighet. Arbeidsgivere investerer mindre i midlertidige ansatte enn i fast ansatte. Studier viser at personer i midlertidige stillinger i mindre grad får lønn under opplæring samt mindre opplæring. Dette bidrar til at midlertidig arbeidere får lavere kvalifikasjoner i arbeidsmarkedet og dermed dårligere karriereutvikling. Mindre satsing på midlertidig ansatte kan også føre til redusert produktivitet for

virksomhetene. Videre er det flest midlertidig ansatte i lavtlønnsyrkene, og personer som tidligere har vært midlertidig ansatt har lavere lønninger senere sammenlignet med de som startet i fast jobb.

Parat vil følge nøye med i bransjer med stort omfang av innleid arbeidskraft, og om nødvendig jobbe for ytterligere begrensning av adgangen til midlertidig ansettelse ut over gjeldende reguleringer og aktuelle forslag til innstramning. Det må videre jobbes for at faste ansettelser med forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår blir hovedregelen.

Lønnsutvikling

Parat har som mål at våre medlemmer skal få sin rettmessige andel av verdiskapningen gjennom inntektsoppgjørene. Sentral og koordinert lønnsdannelse i kombinasjon med lokal lønnsdannelse, vil ofte være den beste garanti for å få til dette og samtidig sikre en bærekraftig inntektsutvikling. Skulle TBU-tallene for 2021 vis en reallønnsnedgang, så skal dette tas hensyn til ved utforming av krav i de enkelte sektor og tariffområder. Det er imidlertid forhandlingsutvalgene på de enkelte tariffavtalene som utarbeider konkrete krav og gjør sine prioriteringer.

Parat mener at man innenfor de ulike tariffområdene bør gjøre prioriteringer til fordel for grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Det må også sikres særskilte tillegg til lavlønte.

Det bør tas hensyn til utdanning, kompetanse, innsats, ansvar og oppnådde resultater i lokale lønnsforhandlinger.

Tillitsvalgtes lønnsforhold

Engasjerte og kvalifiserte tillitsvalgte er en viktig forutsetning for godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte. Tillitsvalgte som involveres i planer og drift av virksomheten, bidrar til utvikling og omstilling i den enkelte virksomhet. Det rapporteres at det blir vanskeligere å finne tillitsvalgte, og det er en alvorlig utvikling.

Tillitsvalgtapparatet bidrar til legitimitet og oppslutning om nødvendige omstillinger og tilpasninger. De tillitsvalgte er en nødvendig ressurs for å kunne realisere virksomhetens mål, og bruker ofte av sin fritid for å bidra slik vervet forutsetter. Dette må kompenseres, for eksempel gjennom høyere lønnstillegg.

Tillitsvalgtarbeid er kompetansegivende, og verv som tillitsvalgt må også reflekteres i den enkeltes lønnsutvikling. Noen tillitsvalgte opplever å sakke akterut lønnsmessig. Organisasjonsarbeid og innsats i lokale forhandlinger gir ikke samme uttelling ved lønnsforhandlingene som prestasjoner knyttet til stillingen. Dette er en av årsakene til at det blir stadig vanskeligere å rekruttere nye tillitsvalgte.

Parat vil jobbe for at man i de aktuelle tariffavtalene styrker tillitsvalgets muligheter til å føre reelle lokale forhandlinger og derigjennom bidrar til større likevekt mellom de lokale parter.

Parat mener derfor at partene må tariffeste at tillitsvalgte skal ha lønnsprogresjon som minst er på nivå med den gjennomsnittlige lønnsutviklingen i virksomheten. Det må også etableres systemer som sikrer at tillitsvalgte beholder opparbeidet lønn når de trer ut av vervet og går tilbake til sitt ordinære arbeid.

Likelønn

Parat mener at kjønnsbaserte lønnsforskjeller må avskaffes, bl.a. ved at kvinnedominerte yrker vurderes på lik linje med mannsdominerte yrker når det gjelder faktorer som kompetanse, ansvar, påkjenning og arbeidsforhold.

Likelønnsperspektivet må ivaretas både innenfor de respektive tariffområdene og på virksomhetsnivå. Avsetning av midler til en egen likelønnsnett kan være et egnet tiltak.

På virksomhetsnivå er et aktivt, målrettet og planmessig arbeid for likestilling og mot diskriminering nødvendig for å bidra til likelønn. Et slikt arbeid må minst omfatte rekruttering, karriereutvikling samt lønns- og arbeidsvilkår. Undersøkelser viser at det særlig er i småbarnsfasen lønnsforskjellene mellom kvinner og menn oppstår. Derfor er arbeid for å sikre mer likedeling av foreldrepermisjon viktig også i forhold til likelønn.

Manglende innsyn i andre ansattes arbeidsvilkår har vært betydelig hinder i arbeidet for likelønn. Med nye krav i likestillingsloven til virksomheters rapportering av bla. likelønnsarbeidet, har man fått bedre verktøy for å avdekke kjønnsbaserte lønnsforskjeller. Parat skal lære de tillitsvalgte å bruke dette verktøyet, slik at man lokalt kan bruke funn til å rette opp kjønnsbasert forskjellsbehandling knyttet til likelønn, deltid, alder og karriereutvikling. Parat skal også bidra til at resultatet av lovendringen evalueres.

Kompetanse

Teknologisk utvikling, klimautfordringer og endringer i næringsstrukturen vil utfordre vår arbeidshverdag og stille andre krav til kompetanse i fremtiden. Koronakrisen har fremskyndet den digitale omstillingen i arbeidslivet og aktualisert behovet for kompetanseutvikling både for arbeidstakere som er i arbeid og de som nå står utenfor.

Det er arbeidsgiver ansvar å utvikle målrettede tiltak som setter de ansatte i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. For å få dette til må langt flere virksomheter ta tak i oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene.

Et tiltak for å synliggjøre kartlegging og tiltak, kan være å innføre regler som pålegger private arbeidsgivere av en viss størrelse, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner rapporteringsplikt om planlagte og gjennomførte tiltak i forhold ansattes kompetanseutvikling.

Dersom alle skal få reell mulighet til etter- og videreutdanning, må utdanningstilbudene tilrettelegges slik at det er mulig å kombinere utdanning med arbeid, noe som krever fleksible utdanningstilbud og en god studiefinansiering.

Permisjon med lønn og dekning av kursutgifter, synes å være en forutsetning for å øke antallet som vil ta etter- og videreutdanning. Parat vil støtte en politikk som legger til rette for dette. Tilbudet må legges opp slik at det også lønner seg for arbeidssøkere og andre uten fast arbeid å ta utdanning. Her vil søknadsbasert fond kunne supplere ordningene til lånekassen.

Arbeidstid

Lovverket og tariffavtalene skal bidra til sikre ryddige og forutsigbare arbeidsvilkår for arbeidstakerne. Forhandlingsutvalgene på det enkelte tariffområde må gjøre sine prioriteringer når gjelder eventuelle krav, men Parat anbefaler følgende:

- Det skal tas hensyn til at det er de tillitsvalgte på det enkelte tariffområde/ tariffavtale som kjenner den konkrete belastningen ved ulike arbeidstidsordninger og arbeidstidsbestemmelser. Tillitsvalgtes rett til å medvirke ved endringer av arbeidstid og arbeidstidsordninger må styrkes i de enkelte tariffavtalene.
- Koronapandemien har bidratt til at mange arbeidstakere i langt større grad arbeider dels hjemme og dels i arbeidsgivers lokaler. Det er både positive og negative erfaringer med hjemmekontor. For å sikre arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ved hjemmearbeid og fjernarbeid, må aktuell lovgiving være tydelig på det er arbeidsgiver som har ansvaret for arbeidsforholdene uavhengig av hvor man jobber. I de tariffområdene der det kan være aktuelt bør det vurderes inntatt bestemmelser om fjernarbeid og hjemmekontor. Merutgifter ved fjernarbeid og hjemmekontor skal dekkes av arbeidsgiver. Utfordringene kan løses ved gode avtaler på den enkelte arbeidsplass.

Pensjon

Tjenestepensjon blir stadig viktigere for arbeidstakerne, ettersom økt levealder (levealdersjustering) medfører stadig lavere årlig alderspensjon fra folketrygden. Tjenestepensjonen skal være del av et helhetlig samlet pensjonssystem og skal være bærekraftig for framtidens arbeidsliv.

Regelverket i trygdesystemet må legge bedre til rette for at arbeidstakere kan stå lenger i jobb for å kompensere for levealdersjustering i folketrygden. I dag er de som velger å jobbe etter fylte 67 år ikke lenger dekket av trygdesystemet når de blir syke eller arbeidsledige, og vil i stedet måtte spise av sin opptjente pensjonsbeholdning. Retten til dagpenger bortfaller og retten til sykepenger reduseres drastisk ved fylte 67 år. Dette svekker eldre arbeidstakers mulighet til likeverdig yrkesdeltakelse for å motvirke effekten av levealdersjusteringen av alderspensjonen i folketrygden

Offentlig sektor

Tjenestepensjonsordningen i offentlig sektor skal ivareta både arbeidslinjen og fleksibiliteten i folketrygden, og bidra til at alle offentlig ansatte gis pensjonsmessig uttelling for å stå lengre i jobb.

Den nye tjenstepensjonen sikrer et godt pensjonsnivå ved 67 år, men pensjoneringsalderen må på sikt økes. Når levealderen øker blir pensjonen lavere fra den samme alderen som tidligere. Da må det legges til rette for at ansatte kan stå lenger i jobb, og det må foretas nødvendige tilpasninger slik at den enkelte belønnes for å jobbe lengre. I de statlige ordningene er det fortsatt en nedre grense for innmelding på 20 prosent stilling. Parat krever at denne grensen fjernes

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.

De endringer og tilpasninger som skal finne sted i ny offentlig tjenstepensjon, herunder tilpasning for personer med særalder, opptjening av alderspensjon for uføre, og eventuelle endringer i AFP-ordningen, må fortsatt finne sted gjennom forhandlinger.

En varig løsning for AFP i privat sektor vil måtte få betydning også for den framtidige AFP i offentlig sektor. Parat legger til grunn at verdien av ny AFP i offentlig sektor opprettholdes i den samlede pensjonsordningen i offentlig sektor uavhengig av hvilke endringer som måtte komme i AFP for privat sektor.

Privat sektor

Arbeidslivets parter må jobbe for brede og kollektive pensjonsordninger, som sikrer gode løsninger, lave kostnader, mobilitet i arbeidslivet og reell medinnflytelse for de ansatte.

I privat sektor er det fortsatt alt for mange ansatte som har for dårlige tjenstepensjonsordninger. Dagens ordning med 2% som minste innskuddsnivå på obligatorisk tjenstepensjon (OTP) er ikke tilstrekkelig til å sikre en god, livsvarig alderspensjon ved siden av folketrygden. Parat skal derfor arbeide innad i YS, og direkte opp mot politiske myndigheter, for å få hevet minimum innskuddsnivå til 5% og innføre obligatorisk uføredekning.

Parat er svært fornøyd med lovendringen som sikrer alle arbeidstakere opptjening fra første krone i den obligatoriske tjenstepensjonsordningen. Det gjør at først og fremst kvinner og deltidsansatte i varehandel, privat tjenesteyting, hotell og restaurant nå får samme pensjonsopptjening som resten av arbeidslivet. Sammen med endringene i minstekravene til stillingsprosent, aldersgrensen for medlemskap i pensjonsordning og inntekt er mange av kravene fra Parat til en mer rettferdig tjenstepensjonsordning innfridd.

Parat vil imidlertid advare virksomhetene mot å innføre «egenbetaling» fra arbeidstakerne ved å redusere lokale lønnstilbud som følge av disse lovendringene. Vi vil gjennom rådgiving til våre medlemsgrupper følge med på gjennomføringen av lovendringene, som skal være plass senest 30. juni 2022.

Egen pensjonskonto ble innført fra 2021. Pensjonskonto innebærer at all innskuddspensjon gjennom karrieren samles på en pensjonskonto hos arbeidsgivers pensjonstilbyder. Kontoen kan også flyttes til en selvvalgt leverandør og Parat skal

jobbe for at våre medlemmer tar bevisste valg ved skifte av leverandør og at de velger leverandører som gir medlemmene best mulig avkastning på lang sikt.

Som en av innkjøpsfellesskapet i YS, vil Parat bidra til lavere kostnader, bedre løsninger og dermed mer pensjon for pengene for våre medlemmer.

Den livsvarige AFP-ordningen har fått flere til å stå i jobb lenger, samtidig som ordningen har sikret et rimelig pensjonsnivå for dem som har gått av tidlig. Samtidig er ordningen underfinansiert for fremtidige forpliktelser, og en del arbeidstakere faller utenfor. Parat mener at hovedtrekkene i dagens ordning bør videreføres, men at ansatte som av forskjellige grunner faller utenfor ordningen må sikres på en bedre måte enn i dag.

En varig løsning for AFP skal bygge på meklingsprotokollen fra hovedoppgjøret i 2018. De utfordringene som er belyst gjennom utvalgsarbeidet, må løses gjennom forhandlinger mellom partene.

For å sikre en god og levedyktig AFP-ordning må også staten bidra med minst like mye som i dag, og det må både vurderes økte bidrag fra arbeidsgiverne og mulige kostnadsreducerende tiltak. Regjeringen har varslet at de vil gå i forhandlinger med partene for å diskutere en omlegging av AFP-ordningen og statens bidrag. Slike forhandlinger er ikke initiert.

Parat anbefaler på denne bakgrunn at forhandlingene om ny AFP utsettes til tariffoppgjøret 2024.

Klima og miljø

Parat mener at klimaendringer er en av vår tids største utfordringer. Etter Parats syn har organisasjonene i arbeidslivet en viktig rolle som pådrivere i arbeidet med å utvikle et bærekraftig samfunn. Parat vil arbeide for å realisere FNs bærekraftsmål og Parisavtalen

Parat mener offentlig sektor må gå foran ved å utarbeide en standard for klima- og miljøkrav ved anskaffelser, og på denne måten bidra til å skape og videreutvikle et marked for klima- og miljøvennlige varer og tjenester. Markedet har en viktig rolle med tanke på å legge til rette for innovasjon og konkurranse, og er viktig for å skape nye klima- og miljøløsninger. Parat vil derfor støtte utviklingen av støtteordninger som reduserer den økonomiske risikoen bedrifter tar på seg ved å prøve ut og teste ny klima- og miljøteknologi.

Lokale parter skal sammen utarbeide forpliktende klimabudsjetter for virksomheten, hvor måloppnåelse skal rapporteres og drøftes gjennom året sammen med regnskapsavleggelsen. Tiltakene bør være konkrete. Parat ønsker en samledatabase for de gode eksemplene, gjerne etter modell fra idebanken.org som inneholder tips og råd om arbeidsmiljø og sykefravær.