



**Kommune**

Forhandlings sammenslutningen

Dok 1  
08.04.10  
kl 12.00

# **Tariffrevisjonen 1.mai 2010**

## 1. Innledning

LO Kommune presenterer sine krav til hovedprioriteringer og prinsipper for tariffoppgjøret pr 1.mai 2010. Dokumentet er av overordnet karakter med enkelte unntak. Ytterligere konkretiseringer foretas i senere kravdokumenter. LO Kommunes krav bygger på og er i samsvar med de tariffpolitiske hovedlinjer som er vedtatt i LOs representantskap 23.februar 2010, jfr vedlegg 1.

## 2. Hovedprioriteringer

Tariffoppgjøret 2010 gjennomføres i en situasjon med sterkt økende arbeidsledighet internasjonalt. Eftervirkningen av finanskrisa vil merkes i mange år framover, også i Norge. En fortsatt økning i samlet ledighet er vanskelig å unngå, og enkelte bransjer vil være hardt rammet. Utfordringen nå er å stoppe veksten i samlet arbeidsledighet, men også å begrense krisevirkningene for industri og andre internasjonale næringer. I den sammenheng blir det viktig å prioritere hensynet til allsidig verdiskaping for framtida for å sikre et livskraftig næringsliv i alle deler av landet.

Offentlig sektor er viktig for å holde aktiviteten oppe når andre deler av økonomien svikter. Skal sektoren bygges ut som bidragsyter i velferdsutviklingen, må de økonomiske rammevilkårene styrkes. LO Kommune vil påpeke offentlig sektors sentrale rolle og tilgjengelighet for alle og som sikkerhet for tjenester av god kvalitet. De ansatte er sektorens viktigste ressurs og en nødvendig forutsetning for ytelser som forventet. Et tilrettelagt arbeidsliv med nok arbeidsplasser innebærer at personer med svakt fotfeste eller som står helt utenfor, kan integreres på linje med andre. Dette perspektivet må gjenspeiles i arbeidet med å iverksette ny IA-avtale.

### Økonomiske krav

- **LO Kommune krever et generelt tillegg til alle arbeidstakere**
- **Minstelønnsatsene i tariffavtalen heves utover det generelle tillegget**
- **All lønn/tillegg for den enkelte skal flyte oppå den til enhver tid gjeldende minstelønn for stillingen**
- **Det kreves hyppigere opprykkstakt og lengre ansiennitetsstiger i kap 4**
- **Tillegg for ubekvem arbeidstid heves**

Det er avgjørende for LO Kommune å slå ring om det kollektive avtaleverket. Alle lønnstillegg skal avtales mellom sentrale parter, og medlemmene må sikres en rettmessig andel av verdiskapningen gjennom forbedring i kjøpekraften og en sosial profil. LO Kommune krever ryddige forhold i kommunesektoren, og vil aldri akseptere dårlig økonomi som påskudd til sosial dumping. Større omfang av inn- og utleie av arbeidskraft gjennom bemanningsbyråer innebærer usikre arbeidskontrakter for de ansatte og øker presset på avtaleverket. En slik utvikling er uakseptabel.

LO Kommune vil fremme krav som motvirker lønnsforskjeller mellom yrkesgrupper og for sammenliknbar kompetanse. Kravene skal bedre lavlønnsgruppers økonomiske situasjon og redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn gjennom særskilte tiltak. LO Kommune vil i tillegg fremme krav som treffer grupper med høyere utdanning. Det er spesielt viktig for LO Kommune å oppnå resultater knyttet til uttelling for kompetanse i årets tariffoppgjør.

## Likelønn

- LO Kommune fremmer krav som bidrar til lønnsutjevning mellom kvinner og menn
- Det kreves særskilte likelønntiltak
- Rett til hel stilling og fast ansettelse forsterkes
- LO Kommune krever iverksetting av forsøk med 6-timersdag i tariffperioden
- Arbeidstid ved helkontinuerlig skift- og turnusarbeid må likestilles

Det er en stor utfordring at kvinner i arbeidslivet har lavere lønn enn menn i gjennomsnitt, og at kvinner og menn ikke er likestilt på arbeidsmarkedet. Det er et faktum at økonomisk uavhengighet er den viktigste forutsetningen for likestilling. LO Kommune mener det er nødvendig med en bred tilnærming til likelønn, og vil fremme krav i relasjon til arbeidslivet i sin helhet. For å oppnå en lønn å leve av må utfordringene møtes med lønnskrav, krav til hele stillinger og fast ansettelse. I et livsfaseperspektiv forutsetter LO Kommune at arbeidslivet skal være til å leve av og leve med så lenge det er ønskelig.

Den sterke kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet må møtes med strukturelle tiltak. I tillegg er likelønn et spørsmål om samme økonomiske uttelling for arbeid av lik verdi, og om ulik lønn mellom privat og offentlig sektor for sammenliknbare grupper. For å redusere verdsettingsdiskrimineringen må hensynet til likelønn stå sentralt i lønnsdannelsen. I tillegg er økt anerkjennelse av formal- og realkompetanse og lederansvar, samt bedre muligheter for ansiennitetsopprykk viktige krav.

## Kompetanse og lederansvar

- LO Kommune krever merknader i tariffavtalen som gir likeverdig uttelling for tilleggs- og spesialutdanning
- Det kreves kompensasjon for real- og formalkompetanse
- LO Kommune fremmer krav om uttelling for lederansvar

For å sikre tilgang på kompetanse og arbeidskraft vil det blant annet være avgjørende med riktig infrastruktur, kompetanseutvikling og forskning. Personer med lav utdanning og kompetanse må prioriteres i virksomhetenes opplæring. Etter LO Kommunes syn er det i tillegg et stort behov for å stimulere til mer langvarige kompetanse- og utdanningsløp.

Etter- og videreutdanning er viktig for å kvalifisere til et yrkesliv der struktur og arbeidsmåter endres fortløpende, og for å få flere til å stå lenger i arbeid. I den sammenheng er det nødvendig å forsterke bestemmelsene om seniorpolitikk i tariffavtalen. Faglig veiledning, tid til refleksjon over egen yrkesutøvelse og rett til fagutvikling er viktige faktorer både for å sikre kvalitet og de ansattes motivasjon og mulighet til å utføre arbeidet. LO Kommune vil følge opp med krav under forhandlingene. Kommunesektoren er også en viktig arena for fagutdanning. Tilgangen på læreplasser er fortsatt ikke god nok sett i forhold til behovet, og det kreves at kommunene intensiverer sitt engasjement når det gjelder inntak av lærlinger.

Tariffoppgjøret 2008 la føringer om lokal kompetansekartlegging med påfølgende forhandlinger, i den hensikt å sikre at flest mulig fikk kompensasjon for anvendt kompetanse. Resultatene gir få indikasjoner på at strategien har gitt lønnsmessig uttelling slik partene forutsatte. LO Kommune vil følge opp med krav som sikrer likeverdig lønnsmessig uttelling for kompetanse, herunder tilleggs- og spesialutdanning og realkompetanse, for alle grupper. I tillegg fremmes krav om uttelling for alt lederansvar, herunder faglederansvar. Krav til kompetanse er en viktig del av LO Kommunes tilnærming til likelønn.

Iverksetting av NAV-reformen og etablering av felles lokale NAV- kontor medfører fortsatt store utfordringer i kommunesektoren. Kartlegging av lønnsforskjeller som følge av to sett avtaleverk og videre oppfølging har ikke gitt nødvendige resultater, og LO Kommune krever at partene må finne varige løsninger på problemet.

## AFP og tjenstepensjon

- **AFP og tjenstepensjon videreføres i samsvar med enighet i mellomoppgjøret 2009**
- **Som følge av usikkerhet om framtidige pensjonsytelser inkludert beregningsmåte krever LO Kommune at leverandørforholdene fryses i tariffperioden**
- **Forslag til endringer i pensjonsbestemmelsene fra pensjonskontoret vurderes under forhandlingene**

For å sikre LOs mål om et bedre og mer helhetlig pensjonssystem, må det etableres et bredere tjenstepensjonssystem samtidig med omleggingen av folketrygden. Et helhetlig system skal motvirke økende ulikheter på området, som f.eks. mellom kvinner og menn og eldre og yngre. Arbeidstakerne må få reell innflytelse over ordningene. Tjenstepensjonene i kommunal sektor må styrkes, slik at den enkelte arbeidstaker sikres mot tap av pensjon ved skifte av arbeidsgiver, spesielt på grunn av stor grad av privatisering.

LO Kommune vil videreføre krav til AFP og tjenstepensjon, og vil komme tilbake til krav vedr. særaldersgrenser og enkelte andre bestemmelser.

### **3. Krav til hovedtariffavtalen**

a) Kap 0 Hovedavtalen

LO Kommune vil fremme krav til hovedavtalen del A.

b) Kap 1 Fellesbestemmelser

Det kreves endringer i fellesbestemmelsene.

c) Kap 2 Pensjonsforhold

Kap 2.1.1

Pensjonsordningen skal omfatte alle tilsatte med 20% stilling eller mer.

d) Kap 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

Det fremmes krav til kapitlet, herunder kap 3.2.3 Seniorpolitiske tiltak.

e) Kap 4 Sentralt lønns- og stillingsregulativ

Det fremmes krav til kapitlet.

f) Kap 5 Lokalt lønns- og stillingsregulativ

Det fremmes krav til kapitlet.

g) Kap 6 Lærlinger

Krav vurderes under forhandlingene.

h) Kap 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til 30.04.2012.

### **4. Andre krav**

Bestemmelser vedr musikk- og kulturskoler

LO Kommune kommer tilbake med krav for ansatte i musikk- og kulturskoler

Sikkerhets- og vernebestemmelse

LO Kommune krever opprettet en sentral sikkerhets- og vernebestemmelse.

Bestemmelsen må omfatte følgende områder og virkemidler:

- Årlig kartlegging av ulykker og nestenulykker
- Retningslinjer for forebygging av vold og trusler
- Sikkerhetsopplæring
- Rutiner for oppfølging av arbeidstakere som utsettes for vold og trusler
- Bestemmelser som forplikter partene til å vurdere bemanning, ressurser til intern kommunikasjon, samtale og opplæring – samt oppfølging av arbeidstakere som blir syke etter skadesaker. Avtalen må i tillegg inneholde momenter knyttet til risikovurdering og alenearbeid.

### Partssammensatte utvalg

LO Kommune viser til rapporter fra partssammensatte utvalg i tariffperioden, og tar forbehold om eventuelle krav i den sammenheng.

## **5. Bærum og Lørenskog**

Forhandlingsresultatet forutsettes tilpasset Bærum og Lørenskog kommuner.

**Det tas forbehold om nye og/eller endrete krav.**

## HOVEDLINJER FOR HOVEDOPPGJØRET I 2010

LOs representantskap 23.februar.

### 1. Hovedutfordring

Tariffoppjøret i år 2010 gjennomføres i en situasjon med sterkt økende arbeidsledighet internasjonalt. I mange land er ledigheten fordoblet på kort tid og kan både i USA og Euroområdet overstige 10 pst. Også i Finland og Sverige er ledigheten på vei mot 10 pst.

Ettervirkningene av finanskrisa vil merkes i mange år framover også i Norge. En fortsatt øking i samlet ledighet er vanskelig å unngå i 2010 og enkelte bransjer vil være meget hardt rammet. Industrien og andre internasjonale næringer står overfor et dobbelt problem: den kostnadsmessige konkurranseevnen er svekket samtidig som viktige eksportmarkeder vil være kraftig svekket for lang tid framover.

På den positive siden er det nå utsikt til vekst i verdensøkonomien. Men det vil ta lang tid før det slår ut i en forbedring i arbeidsmarkedet. Finanskrisa har også påført mange land enorme budsjettunderskudd som vil legge en tung demper på mulighetene til en ekspansiv budsjettpolitikk og vekst i offentlig sektor. Rentene er så lave internasjonalt at sentralbankene heller ikke kan bidra til å stimulere den økonomiske aktiviteten.

Utfordringen for Norge er nå å stoppe veksten i den samlede arbeidsledigheten men også å begrense krisevirkningene for industri og andre internasjonale næringer. Vi må prioritere hensynet til allsidig verdiskaping for framtida og dermed muligheten for et livskraftig næringsliv i alle deler av landet. Offentlig sektor har vært viktig for å holde aktiviteten oppe når vi har fått svikt i andre deler av økonomien. Betingelsen for at denne budsjettstimulansen kunne være så omfattende, var soliditeten bygd opp i stat og næringsliv gjennom en fornuftig økonomisk politikk. De fordeler oljeinntektene gir er ikke sløst bort på skattelettelser.

Både for å videreutvikle velferden og for å kunne bruke offentlig aktivitet i konjunkturstyringen, må bedriftenes soliditet sikres og nye arbeidsplasser skapes. Særlig i den aktuelle krevende internasjonale situasjon er det viktig at bedriftene sikres gode rammevilkår. Infrastruktur, utdanning, forskning, helse og omsorg i offentlig regi er i sin tur avgjørende for bedriftenes tilgang på kompetanse og arbeidskraft. Utbyggingen av offentlig sektor må sikres tilstrekkelig finansiering. Effektivisering og fornyelse må baseres på metoder som gir befolkningen det best mulige tjenestetilbud og ikke preges av styringssystemer med bedriftsøkonomiske lønnsomhetsmål.

### 2. Arbeid og inntekt

Vi har bak oss en periode som har gitt en historisk rekord når det gjelder sysselsetting. Aldri før har det blitt flere nye arbeidsplasser og ledigheten er blitt lavest i verden. Vi har fått rundt en kvart million nye jobber i løpet av siste stortingsperiode, etter høy aktivitetsvekst både i privat og offentlig sektor. Denne jobbsuksessen må vi ta vare på når vi nå er inne i en helt annen økonomisk situasjon.

De seneste årene har også gitt en uvanlig god lønnsutvikling for de brede lønnstakergrupper. Ser vi perioden hittil på 2000-tallet har reallønnsøkningen i gjennomsnitt vært ca 2 ½ pst mot

1 ½ tiåret før og under 1 pst på 1980-tallet. Reallønnsveksten det siste 10-året på rundt 25 pst har vært klart høyere enn i andre land. Dette har likevel vært forenlig med god lønnsomhet i industrien. Det kan tilskrives en sterk produktivitetsforbedring og en særlig gunstig utvikling for prisene på norsk eksport. Produktivitetsutviklingen etter 2006 synes svakere i forhold til andre land. Vi kan heller ikke påregne samme gunstige prisutvikling. Samtidig er det nå slik at krisebildet primært skyldes markedssvikt som ikke kan rettes opp gjennom senket kostnadsnivå. Utfordringen blir således å få videreført de virksomheter som har langsiktig bærekraft samtidig som en sikker omstilling og utvikling av nye jobber.

Prisstigningen fra 2009 anslås av Det tekniske beregningsutvalg til 1 ½ -2 pst. Lønnskostnadsutviklingen ute antas å ligge i størrelsesorden 2-3 pst, i enkelte land rundt null.

### 3. Krav til den økonomiske politikken

Utfordringen nå blir å stoppe økingen i ledigheten og etter hvert bygge denne ned igjen. Det må skje uten at vi får en ensidig oljebasert økonomi. Da må pris- og kostnadsutviklingen holdes i sjakk og den langsiktige stabiliteten i kronekursen må videreføres. Den gradvise normalisering av renta må komme etter hvert og ikke på en måte som øker kronekurs og ytterligere setter industriarbeidsplassene i fare.

Det svekkede arbeidsmarkedet gjør det vanskeligere å integrere personer som allerede har et svakt fotfeste eller står helt utenfor. Samtidig øker faren for at nye faller ut som følge av omstillinger og nedbemanninger. Det kreves således en betydelig forsterking av arbeidsmarkedspolitikken gjennom et bredt sett av virkemidler. Den nye IA-avtalen må også avspeile dette.

Permitterings- og arbeidsledighetsperiodene må benyttes aktivt til å ruste den enkelte for framtida. Særskilt innsats må rettes inn mot bedrifter som trues av nedbemanning og personer som står i fare for å falle ut på annen måte. Økt bruk av bedriftsintern opplæring og annen forebygging gjøres best når man er i forkant av problemene. Personer som i utgangspunktet har liten utdanning og lav kompetanse må prioriteres.

Det er også et stort behov for å stimulere mer langvarig kompetanse- og utdanningsløp. Etter- og videreutdanning (EVU) er viktig for å kvalifisere til et yrkesliv der både struktur og arbeidsmåter endres hele tiden, og med mål om at flere skal stå lenger i jobb. Også i et likestillings- og likelønnsperspektiv er det viktig med en offensiv politikk for livslang læring. Det er et felles samfunnsansvar å tilby befolkningen en solid kompetanseutvikling fra barndom til alderdom.

Til tross for mange lovfestede rettigheter er det færre arbeidstakere enn ønskelig som benytter disse mulighetene, spesielt blant de med liten formell utdanning fra før. Særlig der hvor mulighetene for læring gjennom det daglige arbeidet er dårlig, er det lav motivasjon, dårligere informasjon og liten deltakelse i EVU. LO vil arbeide for at livslang læring blir en realitet for alle, uavhengig av sektor, tidligere utdanningsnivå, alder, kjønn og sosial bakgrunn. LO ønsker også en samlet nasjonal oppfølging som sikrer at de voksnes rettigheter oppleves som reelt tilgjengelig for alle, og tilgodeses med nok ressurser.

Finansiering av livsopphold er fortsatt den store uløste saken i EVU reformen. Denne utfordringen løses best gjennom et trepartssamarbeid, og det må startes et arbeid for å etablere samarbeidsprosjekter på dette området.

## 4. Inntektsutvikling og lønnsdannelse

LOs tariffpolitikk vil alltid være av preget av de to hovedperspektivene:

- fagbevegelsens innflytelse og bidrag i styringen av samfunnsøkonomien med sikte på sysselsetting og økonomisk stabilitet
- våre mål om rettferdig fordeling og sosial utvikling

Frontfagsmodellen er den viktigste mekanisme for sysselsetting og økonomisk bærekraft. Næringer utsatt for internasjonal konkurranse må bestemme rammene for lønnsutviklingen. Men for å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Den 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.

### a) Hovedprioriteringer

Over tid må fordelingsutfordringen løses innenfor den parallellitet som historisk har preget lønnsutviklingen mellom hovedområdene. Det krever at forbundene i de enkelte avtaleområder må ta ansvar for en rettferdig fordeling av de rammer som gis. Det må gjøres grep på flere plan for utjevning mellom høylønte og lavlønte og mellom kvinner og menn der det er urettferdige forskjeller.

Ulikhetene er gjennomgående større i privat enn i offentlig sektor, noe som reflekterer markedskreftenes innflytelse. Det er imidlertid viktig at styringsmulighetene utnyttes der det er mulig, for at satsingen på likelønn skal skje på tvers av sektorer og bransjer. Likelønn er en utfordring som ikke kan begrenses til den tredelen av arbeidslivet som befinner seg i offentlig sektor. Profil på sentrale tillegg må avspeile dette, likeså utformingen av garantiordninger og minstelønnsatser.

Særlig på viktige områder i tjenestenæringene står vi overfor tunge motkrefter i dette arbeidet. Det gjelder innen etablerte bransjer, men rammer også industri og offentlig sektor gjennom nye organisasjonsformer og utsetting av oppgaver. Det er flere mekanismer som her er sterke:

- tjenestesektoren er lettere utsatt for useriøsitet enn industriens bedre etablerte institusjoner og partsforhold
- økt vandring av arbeidskraft med liten forhandlingsstyrke
- konkurransen skjerpes gjennom vikarbyråer, utsetting av oppgaver og handel med tjenester over landegrensen

Det må derfor også organisatoriske grep til for en lønnsutjevning og likelønn som er bærekraftig i lengden. Regjeringens innsats mot sosial dumping og useriøsitet må følges opp gjennom bransjerettet innsats, slik det ble varslet i et "Sju punkts program for et mer anstendig arbeidsliv" foran Stortingsvalget sist høst. Bedre styring av anbudsutsettingen må til for å hindre at det er lønns- og arbeidsvilkår som blir konkurransegrunnlaget.

For LO er det en hovedutfordring at kvinner gjennomsnittlig har lavere lønn enn menn. Kvinner og menn er ikke likestilt i arbeidsmarkedet på tross av arbeidet for likestilling og likelønn. Problemet kan imidlertid i liten grad tilskrives direkte lønnsdiskriminering mellom kvinner og menn i samme jobb og må således møtes med strukturelle endringer som motvirker at lønnsgapet oppstår.

Lønnsoppgjørene kan ikke fjerne den sterke kjønnsdelingen på arbeidsmarkedet som Likelønnskommisjonen påpeker. Tradisjonelle omsorgsoppgaver ivaretas hos oss i arbeidsmarkedet, og det er kvinner som først og fremst fyller disse jobbene. Andre land kan framstå med et mindre kjønnsdelt arbeidsliv, fordi omsorgsoppgavene fortsatt ivaretas i familiene i større grad enn hos oss. For selve lønnsoppgjøret er det viktig at organisasjonsgraden økes og at sentralt avtaleverk og lønnsdannelse sikres en tilstrekkelig rolle.

I tillegg til at lavlønsproblemet i stor grad samtidig er et likelønsspørsmål er det klart at mange kvinne-dominerte yrker gir lav uttelling for lang utdanning. Særlig lønnsforskjellene mellom grupper med høyere utdanning i henholdsvis privat og offentlig sektor bør reduseres.

Arbeidstid er også en sentral del av likelønnsutfordringen. Det må arbeides på bred front for å redusere uønsket deltid og det store omfanget av deltidsstillinger. I en tariff-sammenheng må en gjøre noe med at mange ansatte på deltid har en usikker arbeidssituasjon med stadig jakt på ledige timer. Et styrket avtaleverk med f.eks. mertidstillegg, vil bidra til mer reelle arbeidskontrakter og mer forutsigbar inntekt. Arbeidstakere innen sosialsektoren som møter økende krav til fleksibilitet skal ha ordnet og forutsigbar arbeidstid, hvor krav til overtid og hviletid blir ivaretatt

Økt anerkjennelse for formal- og realkompetanse og lederansvar er også viktige elementer i arbeidet med likelønn. Likeså utvidet mulighet til fagarbeiderstatus også i kvinne-dominerte jobber. Hensynet til likelønn må stå sentralt i alle deler av lønnsdannelsen, også lokalt

LO har merket seg at regjeringspartiene vil medvirke til økt likelønn, slik det kommer til uttrykk i Soria Moria II. LO er tilfreds med at dette skal skje gjennom lønnsdannelsens ordinære mekanismer og at det er partene som skal avklare hvilke grupper som skal prioriteres. Det må være enighet om at nye relative lønnsforhold som likelønnsstiltak skaper, ikke skal utløse kompensasjonskrav fra andre. Dette er helt avgjørende for at likelønnsprofilen skal få varig virkning for likelønn og ikke bare bli en forbigående heving av enkelte grupper.

LO-kongressen fremhevet det brede samfunnsperspektivet da en vedtok et program i 13 punkter for et likestilt arbeidsliv som også går langt utover tariffoppgjørenes rekkevidde:

- *Utvidet foreldrepermisjon til 52 uker, som styrker kvinners vern og fars (medforelders) selvstendige rettigheter.*
- *Lovfestet rett til heltid og ansvarliggjøring av arbeidsgiverne, både i privat og offentlig sektor.*
- *Forsterket innsats fra myndighetene mot sosial dumping og useriøse arbeidsgivere, med kvinner som særlig målgruppe.*
- *Kvinnens lønnsutvikling sikres best gjennom sentrale forhandlinger og forbedret treffsikkerhet for virkemidler i forhold til likelønn. Ved fremtidige tariffoppgjør etableres ordninger som sikrer lavlønte lavlønnstillegg.*
- *Innenfor rammen av frontfagsmodellen kan økte rammer for oppgjørene i offentlig sektor brukes for å gi kvinnegrupper som er blitt liggende etter i lønnsutviklingen større tillegg.*

- *Arbeidsgiverne må også bidra positivt for likelønn, ikke minst i forhold til de mannlige, høgere lønte funksjonærenes og ledernes lønnsutvikling.*
- *Lov om likestilling mellom kjønnene styrkes blant annet gjennom pålegg om utarbeidelse av lønnsstatistikk som også tillitsvalgte får tilgang til. Det må gjenopprettes et eget likestillingsombud.*
- *Iverksetting av en rekke tiltak for å utligne kjønnsdelingen i utdanning og yrkesliv.*
- *Tilgang til etter- og videreutdanning og uttelling for så vel formal som realkompetanse må styrkes innenfor flere kvinnedominerte yrkesgrupper.*
- *Yrkesskadeordningen må anerkjenne belastningslidelser som yrkessykdom.*
- *Kontantstøtten må avvikles, for å fremme yrkesdeltakelse, integrering og likestilling, særlig blant minoritetskvinner.*

#### b) Andre grupper og tariffområder

I arbeidet for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse er det avgjørende at alle grupper omfattes. Dette må også gjelde innsatsen for likelønn. All lønnsdannelse, også de utenfor de brede avtaleområder må avkreves ansvar her på begge sider av forhandlingsbordet.

Fokuset på topplederlønn i næringslivet bør forsterkes både fra partenes og eiernes side. De ansattes representanter må benytte muligheten som endringene i Aksjeloven gir til bredere prosesser der selskapenes høyeste organer er gitt utvidet ansvar og kontroll. De vanskelige tidene kan gjøre det enklere å avvikle opsjons- og belønningsformer som vil virke uheldig på lang sikt.

### 5. Sosiale og strukturelle spørsmål

Det er lang tradisjon i Norge for at lønnsoppgjørene også er en arena for utvikling av sosiale og strukturelle spørsmål av betydning for arbeidstakerne.

Et bredt samarbeid der myndighetene medvirker i et samspill med arbeidslivets parter har gitt viktige resultater.

#### a) Et tryggere og mer seriøst arbeidsliv

Blant de mange positive tiltak Regjeringen har levert er det et særlig behov for å sikre at prinsippet om solidaransvar, innsynsrett, påseansvar og regulering av utleieforetak fungerer etter hensikten. Det må også settes i gang målrettede tiltak hvorav regionale verneombud er et viktig virkemiddel. LO skal være pådriver for at regjeringen kommer med nye tiltak på flere områder der det pågår sosial dumping som svekker lønns- og arbeidsvilkår og påse at regelverk og tilsyn stadig forbedres. Avtaleverket og Allmenngjøringsloven sikres mot sosial dumping.

En sterk fagbevegelse og høy organisasjonsgrad er nødvendig i kampen mot sosial dumping. Useriøsitet har best kår i områder med lav organisasjonsgrad, og særlig i privat tjenesteyting. Overenskomstene må videreutvikles innenfor de ulike tariffområdene for å styrke de tillitsvalgtes muligheter til å bekjempe useriøsitet. Dette gjelder også driftsformer der

arbeidsgiveransvaret blir mer uklart. Det offentlige som en stor innkjøper av tjenester i det private marked har et særskilt ansvar for å luke ut de useriøse.

Lov om allmenngjøring av tariffavtale åpnet en nødvendig mulighet ved etableringen av EØS-området felles arbeidsmarked. I forhandlingene tas det opp med motparten behovet for felles forståelse mellom partene om allmenngjøringsinstituttet som effektivt virkemiddel mot sosial dumping, useriøsitet og konkurransevridning og at partene i fellesskap tar kontakt med Regjeringen for å få på plass lovgivning som letter muligheten til å få allmenngjort tariffavtaler.

LO vil ha strenge regler for inn- og utleie av arbeidskraft og arbeide for at inn- og utleie skal reguleres på en slik måte at det ikke undergraver prinsippet om faste ansettelser eller medfører forringelse av lønns og arbeidsvilkår. Bruken av midlertidige ansettelser må reduseres. Bemanningsforetakene må underlegges strengere kontroll og de ansatte må ha alminnelige avtalerettigheter og ordnede lønns og avtaleforhold.

For noen er arbeidssituasjonen preget av utrygghet, urimelige krav til fleksibilitet og belastninger. Arbeidet med tiltak for å forhindre vold og trusler om vold i arbeidslivet må fortsette. Veiledningsinnsats og oppfølging av utsatte yrkesgrupper må styrkes.

#### b) Tjenestepensjon i privat sektor

For å sikre LO s mål om et bedre og mer helhetlig pensjonssystem, må det samtidig med omleggingen av folketrygden etableres et bredere system av tjenestepensjoner som motvirker en økende ulikhet på pensjonsområdet. Det er også nødvendig for å redusere de høye driftskostnadene i dagens system med bedriftsvis ordninger. Ordningene må gi likestilling mellom kvinner og menn, lik behandling av eldre og yngre og lettere jobbskifte. Arbeidstakerne må få reell innflytelse over ordningene og det som i realiteten er arbeidstakernes egne penger. LO-kongressen vedtok også ambisjoner for selve nivået på pensjonene.

Etter krav fra LO i hovedoppgjøret 2008 har et offentlig utvalg utredet det organisatoriske grunnlaget for et bredt, kollektivt tjenestepensjonssystem som kan bli like bra som i de andre nordiske land. Dette følges nå opp gjennom LO s deltakelse i Banklovkommisjonen som er opprettet av regjeringen. Senest ved mellomoppgjøret 2011 bør partene i privat sektor ha startet et arbeid med å følge opp disse prosessene.

Av hensyn til arbeidstakere som skifter jobb og det privatiseringspress som kan følge av ulike pensjonsordninger, er det viktig at tjenestepensjonene i privat og offentlig sektor styrkes slik at det sikrer den enkelte arbeidstaker mot tap av pensjon ved skifte av arbeidsgiver.

#### Innarbeidingsordninger/rotasjonsordninger

Gode og forutsigbare arbeidstidsordninger er en viktig rammebetingelse for virksomhetene og for de ansatte. Arbeidsmiljøloven § 10-12 fjerde ledd gir fagforeninger med innstillingsrett anledning til å inngå tariffavtaler for arbeidstid ut over rammene i arbeidsmiljølovens kapittel 10. Bruken av innstillingsretten er på vegne av forbundene koordinert av LO. Dette tar gjennom forbundsavtalen sikte på å gi likebehandling av medlemmer og bedrifter innenfor

forsvarlige HMS-kriterier og ivareta arbeidsmiljølovens krav om kompensierende hvileperioder eller annet passende vern når den daglige og ukentlige arbeidstiden fravikes.

Det siste året har vært preget av stor uro og konfrontasjon rundt spørsmålet om innarbeidingsordninger. Denne situasjonen kan ikke vedvare. Ved årets tariffrevisjon må det etableres et rammeverk for denne type arbeidstidsordninger som sikrer berørte medlemmer mest mulig sammenhengende fritidsløsninger for å ivareta deres familiære og velferdsmessige behov.

## 6. Oppsummering av krav

På bakgrunn av den foranstående beskrivelse av utfordringer og muligheter vil fagbevegelsen reise krav om:

- a) Sikring av kjøpekraften for alle
- b) En kombinasjon av egne sentrale tillegg, bedring av minstelønnsseter og garantiordninger som fremmer likelønn og bekjemper lavlønn
- c) Strukturelle tiltak rettet mot å fremme likelønn, seriøsitet og lønnsevne i utsatte bransjer
- d) Prioritering av kvinnedominerte grupper i offentlig sektor innenfor sentralt avtalte rammer
- e) Treparts prosjekt i offentlig sektor for nedbygging av ufrivillig deltid

## 7. 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 samordningen. 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 samordningen sikres ved at LO uansett oppgjørsform opptrer samlet og at avtaleperioder, meklingsmann og andre institusjoner understøtter dette. Dette konkurransefortrinnet er under stadig trussel bl.a av splittende markedskrefter, partier som vil svekke organisasjonene og enkeltpolitikeres forsøk på inngrep i lønnsdannelsen.

Ut fra dette langsiktige hensynet og en god oppfølging av kravene gjennomføres forhandlingene i privat sektor som forbundsvis oppgjør. Representantskapet gir sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder justeringsklausul for annet avtaleår.

Hensynet til lønnsdannelsens samfunnmessige 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.