



Kommuneansattes Hovedsammenslutning - OSLO

Fagforbundet – Fellesorganisasjonen (FO) – Skolenes Landsforbund (SL) –
Creo – forbundet for kunst og kultur

Tariffrevisjonen pr. 1.5.2020

Dok. 1

3.9.2020 kl. 13.30

1. INNLEDNING

KAH fremmer krav til overordnede prinsipper og hovedprioriteringer for tariffoppgjøret pr. 1. mai 2020. Kravene blir ytterligere konkretisert under forhandlingene. KAHs krav er i samsvar med tariffpolitisk uttalelse vedtatt i LOs representantskap 18. februar 2020, jfr. vedlegg.

2. HOVEDPRIORITERINGER

Økonomi

KAH legger en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling og en sosial profil til grunn for kravene. En rettferdig fordeling mellom yrkesgruppene sikres best gjennom kollektive avtaler og sentrale forhandlinger. KAHs hovedkrav er å sikre medlemmenes kjøpekraft.

KAH krever:

- Generelt kronetillegg gitt på lønnstabellen.
- Et økonomisk tillegg som minst opprettholder kjøpekraften for samtlige grupper.
- Det avsettes ikke midler til sentrale lønnsmessige tiltak.
- Det avsettes ikke midler til lokale forhandlinger.

Avtalefestet tjenestepensjon

Tjenestepensjon er en sentral del av arbeidstakernes lønns- og arbeidsvilkår. Det er av stor betydning for KAH at pensjonsrettighetene sikres uavhengig av hvordan Oslo kommune organiserer sin virksomhet. Oslo kommunes tjenestepensjon må innrettes, slik at den enkelte arbeidstaker sikres mot tap av pensjon ved skifte av arbeidsgiver. Pensjonsvilkårene må videreføres selv om virksomheten konkurranseutsettes eller privatiseres.

KAH krever:

- Pensjonsvedtektene m/ billag inntas som nytt kapittel 7 i overenskomsten.

Hele stillinger

KAH er bekymret for at så mange av kommunens ansatte fortsatt jobber deltid. Til tross for gode tariffbestemmelser og sentrale parters felles fokus på problematikken, er det svært små endringer i forholdene. Etablering av heltidskultur vil kreve ekstraordinær innsats fra partene gjennom en lang rekke ulike tiltak.

KAH krever:

- Det etableres forsøk med ulike arbeidstidsordninger.
- Heltidsbestemmelsene i overenskomsten styrkes.

Livsfase- og seniorpolitikk

KAH ser behov for og vil støtte tiltak som kan bidra til at eldre arbeidstakere kan stå lenger i arbeid. Seniorpolitiske tiltak må ivareta eldre arbeidstakere særskilt ved krav om effektivisering og omstillinger, slik at ansatte ikke presses ut av arbeidslivet.

KAH krever:

- Seniorpolitiske tiltak må utvikles mellom de sentrale parter. Dette for å sikre likebehandling mellom ansatte i Oslo kommunes virksomheter og for å bevare kompetanse i virksomheten.

Klima og miljø

Klima og miljø er et viktig prioritert satsingsområde både lokalt, regionalt, nasjonalt og internasjonalt. Dette må også gjenspeile partenes refleksjoner i tariffrevisjonen i Oslo kommune og gi konkrete resultater i form av innhold og eventuelle målrettede tiltak.

3. KRAV TIL ENDRINGER I OVERENSKOMSTER I OSLO KOMMUNE

Del A Fellesbestemmelsene

Overenskomsten gjøres gjeldende til 30.04.2022.

Det inntas justeringsklausul for 2. avtaleår.

Det vil bli fremmet konkrete krav på et senere tidspunkt i forhandlingene.

Del B Generelle særbestemmelser

Det vil bli fremmet konkrete krav til endringer senere i forhandlingene.

Del C Etatsvise/enkelte gruppers særbestemmelser og særbestemmelser med de enkelte organisasjoner

Det tas forbehold om å fremme krav med bakgrunn i preliminnære forhandlinger.

Det tas forbehold om nye og/eller endrede krav.

Tariffpolitisk uttalelse 2020

Vedtatt på LOs representantskap 18.2.20.

1. Hovedutfordringer

Oppgangskonjunktoren fra 2016 stoppet opp i midten av 2019, og veksten i fastlandsøkonomien har vært svakere enn i tidligere oppgangskonjunkturer. Dette til tross for at sysselsettingsandelen ved inngangen til oppgangen var rekordlav, det aldri før har blitt brukt så mye oljepenger i statsbudsjettene, kronen over en lang periode har vært på sine svakeste nivåer noensinne og renten aldri før har vært lavere sammenhengende i en så lang periode. Det har vært svak vekst i andre halvår i fjor og nedgangen i arbeidsledighet stoppet også opp. Den økonomiske politikken har mer vært preget av å redusere skatteinngangen enn å bidra til varige, nye arbeidsplasser. Norges Banks renteøkninger speiler et for lavt ambisjonsnivå for sysselsettingen, selv om deres nye mandat fra 2018 presiserte at rentesettingen skal bidra til høy sysselsetting.

Lønnsdannelsen har bidratt sterkt til å bedre konkurranseevnen. Det styrker norske eksportbedrifter i en periode der drahjelpen fra verdensøkonomien kan bli mindre framover. I det kortere tidsperspektivet nyter eksporten godt av fortsatt svak kronkurs. Lavere økonomisk aktivitet og økt usikkerhet internasjonalt, kan endre dette bildet.

Aktiv finanspolitikk med budsjettstimulans er mangelvare i EU-landene, og utviklingen i inntektsfordelingen i mange av verdens land går i feil retning. Jevnere inntektsfordeling ville stimulert etterspørselen siden mer av inntekten for dem med lav inntekt går til forbruk, enn blant dem med høye inntekter. Vi opplever tendenser i samme retning i Norge. De laveste lønningene i privat sektor har i gjennomsnitt ikke holdt tritt med prisstigningen siste tiårsperiode. Også i offentlig forvaltning har disse lønningene hatt lavest vekst. Her hjemme har statsbudsjettet bidratt noe til økt sysselsetting, men langt fra nok.

Samfunnsmodellen vår er avhengig av høyproduktive virksomheter. Det trenges løft ikke minst på kompetansesiden, for at ny teknologi og digitalisering skal bli tatt i bruk i stadig høyere tempo. Samtidig står vi overfor krevende omstilling i produksjon og forbruk i mer bærekraftig retning. Vår samarbeidsmodell som vektlegger rettferdig byrdefordeling, gir et godt utgangspunkt for i fellesskap å takle denne utfordringen.

Det grønne skiftet må være rettferdig for å lykkes. Partene må i fellesskap vurdere hvordan tariffavtalene kan bidra til bærekraftig utvikling og samtidig sikre rettferdig fordeling. Virkemidlene for å styre forbruk og næringsutvikling må innrettes mot jobbskaping. I det grønne skiftet er dagens bedrifter og eksisterende arbeidsplasser nøkkelen til omstillingene. Norge er gjennom partssamarbeidet på virksomhetsnivå og samfunnsnivå verdensmestre i omstilling. Det er i et fortsatt partssamarbeid mulighetene ligger.

Offentlig sektor er en sentral aktør for å sikre stabilitet i demokrati og samfunnsorden i en framtid med større krav til kompetanse, deltakelse, omstillinger og produktivitet. Den leverer helt nødvendig infrastruktur for et velfungerende samfunn, både i administrasjon og som tjenesteleverandør og velferdsgarantist.

2. Utviklingen i arbeidsmarkedet

Det var en svak bedring i arbeidsmarkedet i 2019. Andelen sysselsatte (15-74 år) gikk opp med 0,3 prosentpoeng, mot en økning på 0,8 prosentpoeng året før. Sesongjusterte tall viser at den største økningen kom fram til sommeren 2019, og at andelen falt mot slutten av året. Oppgangen de siste par årene har brutt med en langvarig nedgang; fra 2008 til 2017 falt andelen sysselsatte med 4,8 prosentpoeng. 4. kvartal 2019 var 67,9 prosent av befolkningen (15-74 år) sysselsatt, mot 67,6 prosent ett år tidligere.

Arbeidsløse utgjorde ifølge SSBs Arbeidskraftsundersøkelse 4,0 prosent av arbeidsstyrken i november 2019, mot 3,8 prosent ved inngangen av året. Den registrerte arbeidsløsheten målt av Nav viser en relativt stabil andel arbeidsløse gjennom 2019, og utgjorde i januar 2,2 prosent av arbeidsstyrken.

Totalt var det 31 300 flere bosatte lønnstakere i Norge 4. kvartal 2019, sammenlignet med ett år tidligere. 57 prosent av økningen kom blant innvandrere som er bosatt i Norge. Innvandreres andel av

sysselsettingsøkningen har over tid vært høy, til tross for at bare 17 pst. av bosatte lønnstakere er født utenfor Norge.

Nettoinnvandringen til Norge har vært høy i flere år, men har gått ned de siste årene. Nettoinnvandringen utgjorde 16 300 personer i de tre første kvartalene i 2019. Dette er om lag det samme som i samme periode i 2018. Innvandringen har lenge vært særlig sterk fra typiske arbeidsinnvandringsland som Polen og Litauen, noe som snudde i 2015. Personer fra Asia sto for 39 pst. av nettoinnvandringen til Norge i 2019. Flyktninger uten godkjent opphold regnes ikke med i disse tallene.

Også korttidsinnvandring kommer i tillegg. Det har vært en økning i antall lønnstakere på korttidsopphold det siste året. 15 prosent av den totale økningen i antall lønnstakere i perioden fra 4. kvartal 2018 til 4. kvartal 2019 kom i denne gruppen. Av disse kom 94 prosent fra EU-land i Øst-Europa.

Bygg og anlegg og forretningsmessig tjenesteyting (som inkluderer utleie av arbeidskraft) bidrar fortsatt mye til den totale sysselsettingsveksten, men ikke i like stor grad som tidligere. Fra 2016 til 2018 sto disse næringene for 42 prosent av sysselsettingsveksten, mot 21 prosent fra 4. kvartal 2018 til 4. kvartal 2019. Industrien og tjenester tilknyttet utvinning av råolje og naturgass bidro også med 21 prosent av sysselsettingsveksten i 4. kvartal. Dette er næringer som hadde sysselsettingsnedgang fra 2016 til 2018.

Fra 4. kvartal 2018 til 4. kvartal 2019 bidro lønnstakere på korttidsopphold til veksten i antall lønnstakere, særlig innen industrien (29 prosent) og bergverksdrift og utvinning (15 prosent). Det sterkeste bidraget kom likevel innen forretningsmessig tjenesteyting (inkl. utleie), der det var en nedgang blant bosatte lønnstakere, og en relativt sterk vekst blant de på korttidsopphold.

3. Lønnsdannelsen

Landsdekkende tariffavtaler og forhandlinger på sentralt nivå, legger til rette for en koordinert lønnsdannelse. Koordinering eller samordning innebærer at partene kan ta hensyn til økonomien samlet og konkurransevnen i sine lønnskrav. Sterk samordning gjør det mulig raskt og bredt å reagere på endringer i økonomien gjennom lønnsveksten. Dette for å trygge grunnlaget for høy sysselsetting og lav arbeidsløshet slik at myndighetene kan sette i verk sysselsettingstiltak uten negative effekter på konkurransevnen. Lønnsoppgjørene etter oljeprisfallet i 2014 er eksempler på dette. Det er viktig for den koordinerte lønnsdannelsen at frontfaget har sin normdannende rolle i alle deler av arbeidslivet.

For LO er fordelingshensyn viktig. I kollektive forhandlinger på sentralt nivå, kan lavlønn og likelønn ivaretas i større grad enn hvis alt overlates til markedet. Gevinsten samordning gir, skal fordeles gjennom små lønnsforskjeller.

Mens lavlønnsandelen blant alle heltidsansatte holdt seg stabil fra 2015 til 2018, økte den med en prosentenheter fra 2018 til 2019. Lavlønnsgrensen er her satt til 85 pst av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Hver femte kvinne var lavlønt av heltidsansatte i fjor, mens dette gjaldt 18 pst av menn og 19 pst i alt.

Fra 2018 til 2019 økte kvinners andel av menns lønn i gjennomsnitt fra 87,1 til 87,6 pst. For flere av de store forhandlingsområdene det så langt er tall for, var det også tilnærming mellom kvinners og menns lønn.

Utjevningen mellom menn og kvinners gjennomsnittlige lønnsnivå går imidlertid tregt. Halve forskjellen skyldes et kjønnsdelt arbeidsliv, og den andre halvparten finner man ingen annen forklaring på enn at kvinner er kvinner og menn er menn.

Lønnsuttellingen er lavere der vi finner mange kvinner, og småbarnsfasen øker lønnsforskjellene mellom kvinner og menn. Kvinner og menn jobber i ulike næringer, yrker og stillinger, og kvinner jobber langt oftere deltid enn menn. I tillegg til at lavlønnspørmet og deltidsproblematikk i stor grad samtidig er et likelønnsproblem, er det klart at enkelte yrker med mange kvinner gir lav uttelling for kompetanse. Dette gjelder både offentlig og privat sektor.

Likelønnsprofil på sentralt og lokalt avtalte tillegg må videreføres og understøttes av strukturelle tiltak mot kjønnsdelingen og for mer likestilling i arbeidslivet. Ulik verdsetting av kvinner og menns arbeid må motvirkes gjennom lik betaling av arbeid av lik verdi.

Likelønnsutfordringen må løses både tariffpolitisk og politisk. Dette bør være grunnlag for et strategisk og systematisk likelønnsarbeid. Det behøves flere tiltak i arbeidslivet. Tilstrekkelig bemanning,

kompetanseutvikling og å fremme heltid, vil bidra til å løfte kvinneyrkene. Stimulering til delt foreldrepermisjon er videre viktig. Både myndigheter og arbeidsgivere har her et ansvar.

LO har lang historie på å bekjempe lavlønn. Den samordnede lønnsdannelsen med sentrale tillegg, er i seg selv et av de viktigste virkemidlene mot økende lønnsforskjeller. Dernest er grepet med å tilgodese lavlønnsområder med høyere tillegg i de sentrale oppgjørene, av stor betydning. Disse er til dels i bransjer som de senere år har vært utsatt for press nedover i lønn knyttet til innvandring. Tariffavtalenes satser får gjennom allmenngjøring større nedslagsfelt. Slik sett har LOs prioritering fått stor samfunnsmessig betydning i kampen mot økt ulikhet. Garantiordninger og andre bestemmelser om regulering av lønnssetser i enkelte forbundsområder, er også sentrale virkemidler mot lavlønn. I enkelte tariffområder er de sentrale elementene blitt svekket, noe som svekker samordningen. Dette er en utvikling LO mener må snu.

Det er nå press for å forringe avtalte ordninger på arbeidstidsområdet. Normalarbeidsdagen er en forutsetning for et arbeidsliv som ivaretar en hensiktsmessig balanse mellom hvile-, arbeids- og fritid. Dette krever tilstrekkelig bemanning og gode vernebestemmelser som omfatter alle arbeidstakere. Et arbeidsliv for heltid og lange karrierer forutsetter gode medbestemmelsesordninger og et tydelig skille mellom arbeid og fritid. Det skal betales for all tid som er nødvendig for utførelse av pålagte arbeidsoppgaver. Liberalisering av arbeidstidsreguleringer og individuelle avtaler slik Arbeidstidsutvalget foreslår svekker den enkelte arbeidstakers vern. I stedet må arbeidstakerne vernes og kompenseres ytterligere når belastende arbeidstider benyttes. Endringer må forankres hos partene i forhandlinger.

I 2016 inngikk staten for første gang to ulike hovedtariffavtaler med ulike system for fastsettelse av lønn for ansatte i samme stillinger og med samme arbeids- og ansvarsområde. Bakgrunnen er regjeringens ønske om kun lokale forhandlinger. Dette svekker vedlikeholdet av lønnsystemet i staten

LO kan ikke akseptere å påta seg ansvaret for samordningen i Staten – som frontfagsmodellen er avhengig av – dersom lønnsfastsettingen skyves til lokale forhandlinger, uten at streikeretten følger med og dermed uten at partene sentralt har innflytelse over lønnsfordelingen. I henhold til lov om offentlige tjenestetvister er streikeretten i staten lagt på sentralt nivå.

Koordineringen av lønnsveksten er også i privat sektor utfordret av arbeidsgivers ettergivenhet overfor særinteresser. Dette har skapt behov for etterfølgende endringer også for LOs grupper. Konsekvensen av en konkurranse om lønnsvekst avtaler imellom i samme virksomhet eller bransje/ sektor, vil kunne bli en fragmentering av forhandlingsmodellen.

En helhetlig tenking er også i arbeidsgivers interesse og er nedfelt i Holden III-utvalget som alle hovedsammenslutningene har stilt seg bak. LO kan ikke akseptere å påta seg ansvaret for samordning dersom andre arbeidstakerorganisasjoner får gjennomslag for krav som bryter med frontfaget.

4. Lønns- og prisutviklingen

Mens høyere prisstigning enn forutsatt i 2018 bidro til svært lav reallønnsvekst, har lønnsvekst på 3,4 prosent samlet i de større tariffområdene sammen med prisvekst på 2,2 prosent, gitt reallønnsvekst på drøyt 1 prosent for brede grupper i 2019.

Ifølge foreløpige tall fra Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU), ble årslønnsveksten for industriarbeidere i NHO på 3,1 pst fra 2018 til 2019. Det ligger da an til en reallønnsvekst like under 1 pst. For industri i alt i NHO er lønnsveksten også beregnet til 3,1 pst, mens den ved mellomoppgjøret ble anslått til 3,2 pst.

Bak gjennomsnittstillene skjuler det seg variasjoner i lønnsveksten. Enkelte grupper har hatt en svakere utvikling enn dette. Uten lokal uttelling er ikke reallønnsvekst oppnådd for alle. Det siste tiåret har lønnsveksten for tiendedelen som er lavest lønnet ikke oversteget prisstigningen. Særlig i privat sektor er dette også knyttet til mindre fagorganisering og lavere tariffdekning.

Overhenget inn i 2020 er foreløpig beregnet til 1,1 pst for industriarbeidere i NHO og til 1,2 pst for stat og kommune. TBU anslår for 2020 en konsumprisvekst målt ved konsumprisindeksen på 1,5 pst. Lønnskostnadsutviklingen hos handelspartnerne antas å bli 2,9 prosent i 2020.

5. Krav til den økonomiske politikken

Med en usikker utvikling i verdensøkonomien framover, må det tas grep for å komme opp på de produksjons- og sysselsettingsnivå vi før har hatt. Solberg-regjeringen har i så måte foreskrevet feil medisin, flere titalls milliarder i skattelette har ikke gitt de dynamiske effektene en har satt sin lit til i regjeringskontorene.

I norsk økonomi ser vi at renteøkningene fra Norges Bank på til sammen 1 prosentpoeng fra september 2018 til september 2019 har rammet husholdningenes økonomi og derigjennom deres konsum, som er den største etterspørselsfaktoren i økonomien.

LO er skuffet over at sysselsettingen ikke har økt mer de siste årene. Andelen sysselsatte var i 4. kvartal i år 3 prosentpoeng lavere enn samme kvartal i 2008. Likevel begrunner Norges Bank sin renteøkning med "at sysselsettingsandelen er nær det høyeste nivået som er forenlig med prisstabilitet over tid". Det sentrale elementet i den norske modellen, er at partene i lønnsdannelsen sikrer en fornuftig lønnsvekst selv med full sysselsetting. Det virker ikke som om Norges Bank har tatt inn over seg endringen i sitt mandat i mars 2018, der pengepolitikken skal bidra til høy og stabil produksjon og sysselsetting. Sysselsettingen er ikke tilstrekkelig høy i dag.

Holden III-utvalget i 2013 skrev at finanspolitikken og konjunkturstabiliseringen var i ferd med å miste sin virkning på grunn av høy arbeidsinnvandring, og at man derfor må gjennomføre mer målrettede tiltak for å øke sysselsettingen blant utsatte grupper. I stedet har oljepengene i stor grad blitt brukt til å stimulere bransjer med høy bruk av innleid, utenlandsk arbeidskraft og til skattelette uten etterspørselseffekter.

Vi er nå altså i en situasjon der sysselsettingen i Norge er lav, der utsatte grupper ikke kommer inn i arbeidsmarkedet, og der politikken stimulerer innvandring på korttidsopphold og innleie. Samtidig har det blitt brukt svært mye mer oljepenger uten å målrette effekten til utsatte grupper.

Utviklingen i økonomien og sysselsettingen er bekymringsfull. Den norske modellen er avhengig av høy sysselsetting, både for å finansiere velferdsstaten, opprettholde tillitsnivået og den samordnede lønnsdannelsen. Da trenger vi at den økonomiske politikken gir sysselsettingsresultater i dårlige tider. Kanskje er oppgaven mer krevende enn før, men det stiller bare strengere krav til politikken. At jobben er vanskelig, innebærer ikke å redusere ambisjonsnivået. Det trengs mer og smartere økonomisk politikk for å øke sysselsettingen til tidligere nivåer.

Et viktig ledd for å skape faste, varige arbeidsplasser er å satse på kompetanse og inkludering. Både arbeidsmarkeds- og utdanningspolitikken må bidra til dette. Det behøves for eksempel en reform for at mange skal kunne delta i etter- og videreutdanning.

Tilstrekkelig antall fast ansatte må til for å følge opp lærlinger og få bukt med unødig innleie og sosial dumping. Fra januar i fjor er det gjort påkrevde innskjerpelser i Arbeidsmiljøloven. Arbeidsgiver i innleiebedrift må ha landsomfattende tariffavtale og avtale med tillitsvalgte ved innleie utover arbeid av midlertidig karakter og vikariat. Dette følges opp av tillitsvalgte og forbund, men her er det fortsatt store oppgaver også for tilsynsmyndighetene.

Ostehøvelkuttene og den såkalte ABE-reformen, svekker nå det offentliges evne til å ivareta sine oppgaver på en god måte. Det trengs spesielt en opprustning av Arbeidstilsynet og Økokrim. For aktivt å bekjempe arbeidslivskriminalitet, må også a-krimsentrene sikres nok ressurser. Nedlegging av lokale skatteoppkrevere er et skritt i feil retning.

De nye bestemmelsene i Likestillings- og diskrimineringsloven om aktivitets- og redegjøringsplikt for arbeidsgivere som trådte i kraft ved årsskiftet, kan bli viktige redskap for å fremme likestilling mellom kvinner og menn. Både lønn og bruk av deltid skal kartlegges i offentlige virksomheter og i private virksomheter med mer enn 50 ansatte (20 hvis en av arbeidslivets parter krever det). Det er positivt at den videre oppfølging av tiltaket er forankret i Arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd som har partsrepresentasjon.

6. Pensjon

Levealdersjusteringen av folketrygden gjør det nødvendig å jobbe lenger for å opprettholde en god pensjon. Mange kan imidlertid ikke jobbe lenger fordi de enten ikke har helse eller jobbmuligheter til det. For LO er det derfor viktig at supplerende pensjonsordninger styrkes. I tariffoppgjøret 2018 lyktes LO å få på plass et slitertillegg, men dette er ikke nok. LO har også krevd at OTP i privat sektor skal regnes fra første krone og at satsene må økes. Myndighetene har lagt dette spørsmålet i et utvalgsarbeid. LO mener imidlertid at OTP fra første krone er tilstrekkelig utredet og burde kunne implementeres i lovverket allerede nå. Videre er det viktig

å samle midler i kollektive ordninger og få på plass et bedre regelverk for å sikre en fornuftig forvaltning av fripoliser.

Forhandlingene om pensjon til personer med særaldersgrenser er avsluttet uten at partene kom til enighet. LO konstaterer at regjeringen bryter de forutsetningene partene ble enige om i 2018 for å sikre at ansatte med særaldersgrenser ikke skal komme urimelig dårlig ut. LO krever at de som i dag har særaldersgrenser og er tilsatt i yrker med stor belastning, og/eller hvor det er samfunnsmessige hensyn knyttet til sikkerhet og risiko, må sikres en pensjon på nivå med de som går av ved ordinær aldersgrense.

Når det gjelder AFP har LO og NHO sammen med myndighetene gjennomført en utredning av en ny modell slik det fremkommer i møteboka fra tariffoppgjøret 2018. Utredningsarbeidet er underlagt myndighetenes utredningsinstruks og har vært et omfattende arbeid. Dette har derfor tatt lengre tid enn det LO og NHO så for seg i tariffoppgjøret. Arbeidet med utredningen er nå i all hovedsak ferdig, og bekrefter at en ny modell vil kunne oppnå målene som framkommer av protokollen.

En ny modell innebærer en ytelse som er nært knyttet til tid som ansatt i AFP-bedrift. Det vil kunne hindre at man uforskyldt mister hele ytelsen selv etter mange år i bedriften, og vil gjøre at AFP vil bli mer forutsigbar og gi større trygghet for fremtidig pensjon. Det vil tydeliggjøre viktigheten av å ha tariffavtale, også for yngre arbeidstakere. Utredningen viser samtidig at omleggingen blir mer kostbar enn dagens AFP-ordning ettersom flere vil kunne få AFP.

Det har ennå ikke lyktes LO og NHO om å bli enige om omleggingen, men begge parter anser at en enighet er mulig og at det derfor er ønskelig å fortsette forhandlingene. Det tas sikte på å framlegge en felles rapport fra utredningen i 2020. En ny ordning kan ferdigstilles og avtales inntatt i mellomoppgjøret 2021. Medlemmene skal ta stilling til resultatet gjennom en uravstemning.

7. Tariffkrav

Hovedkravet for lønn er sikring av økt kjøpekraft for medlemmene gjennom generelle tillegg og heving av overenskomstenes lønnsatser. Gjennom kravene vil vi sikre en solidarisk og rettferdig lønnspolitikk ved å prioritere seriøsitet og likelønn, og motvirke lavlønn. Lokale forhandlinger skal være reelle.

8. Oppgjørsform og forhandlingsfullmakt

Det er i flere avtaleområder behov for tilpasninger i de enkelte tariffavtalene. På denne bakgrunn og ønsket om en god oppfølging av de enkelte overenskomstspesifikke kravene, gjennomføres forhandlingene i privat sektor som forbundsvis oppgjør. Representantskapet gir sekretariatet fullmakt til å utforme de endelige kravene, herunder reguleringsklausul for annet avtaleår.

Lønnsdannelsens betydning i den norske modellen og behovet for å benytte LO-kollektivets samlede styrke for å fremme rettferdig fordeling av goder og byrder, innebærer at sekretariatet sørger for den nødvendige tariffpolitiske samordning av oppgjøret. Forhandlingsresultatene godkjennes gjennom uravstemning i samsvar med oppgjørsformen.