



FAGFORBUNDET

# Debattefte

Hovedoppgjøret 2022

## INNHOOLD

Innledning .....	3
Økonomisk grunnlag og annerledesårene 2020-2021 .....	4
Prioriterte krav .....	5
Sentrale tema .....	5
Regionens spissede prioriteringer med begrunnelse.....	5
Svar på spørsmål fra aktuelle tema .....	5
Kontaktpersoner .....	6
Vedlegg .....	7
Den økonomiske ramma .....	7
Hva er ramma? .....	7
Ulike tillegg og prioriteringer .....	9
Pensjon.....	11
Offentlig tjenstepensjon .....	11
Privat tjenstepensjon.....	11
Heltid, helgearbeid og arbeidstid .....	13
Kompetanse og oppgaveglidning .....	14
Grønne tariffavtaler .....	15
Redusert arbeidstid .....	16

## **MEDLEMMER OG TILLITSVALGTE – BÆREBJELKEN I FAGBEVEGELSEN**

Fra å se en nedadgående trend i antall organiserte totalt sett over år, viste annerledesåret 2020 at folk i økende grad organiserer seg når tider føles mer usikre. Folk trenger trygghet og hjelp når arbeidslivet blir mer utsatt. Og nettopp det kan fagbevegelsen bidra med.

Fagforbundets tillitsvalgte på alle nivå er et av de viktigste verktøyene for at folk skal få en god og trygg arbeidshverdag, og bistand når de trenger det. Vi tar imot nye medlemmer med åpne armer til Fagforbundets felleskap.

Det blir svært viktig å sørge for at vi beholder de nye medlemmene som er kommet til og at vi verver nye. Det er denne kampkraften som gjør at vi kan stå imot angrep mot velferdsstaten og arbeidsfolks lønns- og arbeidsvilkår til fordel for berikelse av noen få, mot forskjellsbehandling og usolidarisk politikk.

Tariffoppgjørene er blant de viktigste virkemidlene i kampen mot økt ulikhet og for å sikre at folk får en anstendig lønn å leve av, og ta del av den verdiskapningen både offentlig og privat sektor bidrar til. Undersøkelser viser at organiserte har høyere lønn enn uorganiserte. Det er fordi man gjennom rammene av en tariffavtale sikres en lønnsutvikling og at man har tillitsvalgte på arbeidsplassen som bidrar til en god fordeling av rammer og verdiskapning til medlemmene. Det vises på lommeboka.

Til tross for at 2020 så vidt er over og ble et veldig annerledes år enn vi hadde sett for oss, er det allerede på tide å se framover mot 2022. Vi ønsker alle et godt og konstruktivt tariffarbeidet i fagforeninger og regioner fram mot og på tariffkonferansene.

## ØKONOMISK GRUNNLAG OG ANNERLEDESÅRENE 2020-2021

I begynnelsen av 2020 hadde de fleste et svært optimistisk syn på hovedoppgjøret 2020. Anslagene for lønnsoppgjøret lå for første gang på flere år på 3-tallet, noen tok til orde for et lønnsoppgjør med en lønnsutvikling på over 4 prosent. Så kom Covid 19-pandemien. Lønnsoppgjøret ble utsatt og gjennomført høsten og vinteren 2020, med en ramme på 1,7 prosent.

Internasjonal økonomi er som følge av dette inne i en krisetid. Koronapandemien har medført svakere økonomi over hele verden. Flere av Norges handelspartnere har blitt hardt rammet av pandemien.

I Norge har nedstengingen av økonomisk virksomhet i 2020 som følge av koronaviruset gitt et større økonomisk tilbakeslag enn noen annen krise i nyere tid. Fastlands-BNP (brutto nasjonalprodukt) sank drastisk som følge av nedstengningen av landet i mars 2020, men tok seg en del opp igjen. Nivået for januar 2021 var allikevel lavere enn januar 2020. Fastlands-BNP falt med 2,5 prosent i 2020. Ulike bransjer er rammet ulikt; noen er meget hardt rammet, mens andre opplever gode tider. Prisveksten økte med 1,3 prosent fra 2019-2020. Dette er en relativt lav prisvekst, som hovedsakelig skyldes lave strømpriser i 2020 sammenlignet med 2019.

Andelen av arbeidsstyrken registrert som helt ledige eller som arbeidssøkere på ordinære tiltak hos NAV økte på noen uker til 11,2 prosent i mars 2020. Den største økningen fant sted i yrker som var direkte berørt av smitteverntiltakene og påfølgende permitteringer.

Usikkerheten rundt utviklingen i norsk økonomi er uvanlig stor, både gjennom krisen og konsekvensene etter at krisen er over.

LOs tariffpolitiske retningslinjer vedtas hvert år og legger føringer for Fagforbundets tariffoppgjør. Konkurransutsatt industri i LO/NHO forhandler først. Industriovertenskomsten utgjør frontfaget i den norske forhandlingsmodellen. Resultatet blir en norm for resten av tariffområdene.

Frontfagsmodellen er ment å sikre at lønnsveksten i Norge tilpasses hva konkurranseutsatt sektor kan bli enige om uten å svekke konkurransevnen.

Resultatet av tariffoppgjøret for frontfaget fungerer som en veiledende norm for andre tariffområder. Modellen kan bli satt på prøve i både krisetider og oppgangstider, ettersom ulike deler av økonomien treffes ulikt.

Den koordinerte lønnsdannelsen skal bidra til å sikre viktige overordnede mål som full sysselsetting og høy verdiskaping. Den norske lønnsdannelsen har tradisjon for å ivareta helhetshensyn, og bygger på prinsippene fra NOU 2013:13, Holden III-utvalget, som arbeidslivets parter sluttet seg til.

For 2021 har frontfagets lønnsoppgjør blitt anslått til en ramme på 2,7 prosent. Statistisk sentralbyrå publiserte 12. mars 2021 konjunkturtendenser for årene som kommer. Der er det anslått en ramme for lønnsoppgjøret 2022 på 3,1 prosent, og deretter en forsiktig stigning i årene som følger. Prisveksten er for samme perioder anslått til om lag 2 prosent. Det er selvfølgelig knyttet usikkerhet til anslagene, men med mindre det skjer store uforutsette endringer i norsk økonomi er de å betrakte som et signal om en forsiktig positiv lønnsutvikling de nærmeste årene.

## PRIORITERTE KRAV

Følgende prioriterte krav ble vedtatt for tariffperioden 2020-2022, etter forutgående prosess i forbundets regioner:

- Sikre medlemmenes kjøpekraft
- Sikre medlemmenes lønnsutvikling gjennom generelle tillegg, heving av minstelønnsatser og garantilønnsatser
- Prioritere lønnsutvikling for fagarbeidere
- Sikre at mindrelønnsutvikling for grupper/avtaleområder kompenseres
- Sikre uttelling for kompetanse
- Heve tilleggene for ubekvem arbeidstid
- Sikre likelønnsutviklingen
- Fortsette arbeidet med å utvikle de kollektive tjenestepensjonsordningene
- Fortsette arbeidet med heltidskultur, rett til hele stillinger og fast ansettelse

Det legges til grunn at det er de samme prioriterte kravene som vil danne grunnlaget for tariffperioden 2022-2024. Dette med bakgrunn i at hovedoppgjøret 2020 og påfølgende mellomoppgjør ble sterkt preget av Covid-19-pandemien og det var mindre handlingsrom for å få uttelling for flere av disse kravene. *Tariffkonferansenes behandling skal derfor ta utgangspunkt i de prioriterte kravene som ble vedtatt i forkant av hovedoppgjøret 2020, behandle og foreslå konkrete krav til hovedoppgjøret 2020, og vurdere disse i lys av spørsmålene nedenfor.*

*I regionens prioritering av krav som skal sendes for behandling i forbundets styrende organer bes man diskutere følgende:*

- *Er det behov for å endre noen av disse prioriteringene?*
- *Er det nye krav som bør prioriteres? Hvilke krav skal da tas ut av prioriteringslista? Gi en begrunnelse.*
- *Hvilke krav er viktigst?*

## SENTRALE TEMA

Det er noen tema som er trukket fram som viktig i hele eller deler av organisasjonen. Dette er gjerne spørsmål av stor og prinsipiell betydning og som krever en helhetlig tilnærming. Flere av disse temaene er også av en slik art at de er kompliserte og vil kreve gjennomslag og arbeid ikke bare gjennom bestemmelser i tariffavtalen, men også utenom selve tariffoppgjøret.

I vedlegget finner dere fire slike utvalgte tema, samt en kort innføring i rammebetraktninger og andre økonomiske betraktninger knyttet til økonomiske krav. Vi ber om tilbakemelding, innspill og synspunkter på disse temaene.

## REGIONENS SPISSEDE PRIORITERINGER MED BEGRUNNELSE.

Besvares i utsendt elektronisk skjema.

## SVAR PÅ SPØRSMÅL FRA AKTUELLE TEMA

Besvares i utsendt elektronisk skjema.

## **KONTAKTPERSONER**

Magnus Rønningsbakk Langstrand

E-post: [magnus.langstrand@fagforbundet.no](mailto:magnus.langstrand@fagforbundet.no)

Telefon: 980 96 751

Karianne Hansen Heien

E-post: [karianne.hansen.heien@fagforbundet.no](mailto:karianne.hansen.heien@fagforbundet.no)

Telefon: 47 41 57 06

# VEDLEGG

## DEN ØKONOMISKE RAMMA

### *Hva er ramma?*

Gjennom frontfaget dannes en norm/ramme for de resterende lønnsoppgjørene. Frontfaget skal sikre at den konkurranseutsatte industrien skal være i stand til å konkurrere med utenlandske bedrifter. Forhandlingene føres mellom LO/Fellesforbundet og NHO, og forhandles først.

Ramma er forventet årslønnsvekst fra året før. Den sier hvor mye høyere gjennomsnittlig årslønn er forventet å bli i år, sammenliknet med kalenderåret før. Ramma består i hovedsak av tre komponenter:

- Overheng (den delen av fjorårets lønnstillegg som ikke ga økning av årslønna i fjor, men først får virkning i år).
- Sentralt avtalt tillegg i år.
- Forventet gjennomsnittlig lokal lønnsvekst – også kalt glidning. Dette er i hovedsak resultatet av lokale lønnsforhandlingene, i tillegg til lokale særavtaler og ansiennitetsoppykk.

*Den sentrale delen* framforhandles som oftest som et generelt tillegg, lavlønnstillegg og/eller økning i minstelønnsatser, endringer av ubekvemstillegg, m.m

*Lokal lønnsvekst* varierer mellom de ulike avtaleområdene. For områder med sentrale forhandlinger hvor det kan avsettes en pott til lokale forhandlinger, vil summen av de lokale lønnstilleggene avtales sentralt. Dermed blir de lokale forhandlingene et spørsmål om fordeling av disse midlene. Dette gjelder blant annet for KS, KA og staten.

For avtaleområder i privat sektor, som NHO (bortsett fra ambulanse) og Virke (bortsett fra Virke HUK), skal det gjennomføres lokale forhandlinger mellom de lokale partene basert på gitte kriterier i tariffavtalen. Normalt vil kriteriene være bedriftens økonomi, produktivitet, konkurransevne og framtidsutsikter. Summen av de lokale tilleggene er ikke avtalt sentralt, det må de lokale partene fremforhandle. Dermed blir de lokale lønnsforhandlingene både et spørsmål om summen av tillegg/størrelsen på ramma, og fordelingen av tillegg mellom grupper/individer. Den lokale lønnsveksten har her tradisjonelt utgjort om lag 2/3 av den totale lønnsveksten.

Hvis summen av sentrale og lokale tillegg utgjør om lag 10 000,-, betyr det at bidraget fra lokale forhandlinger kan forventes å utgjøre om lag 6600,-. Hvis det ikke gjennomføres lokale forhandlinger, betyr det at medlemmene i dette tenkte eksempelet kun får 3400,- i tillegg dette året, mens kollegaene i virksomheter som gjennomfører lokale forhandlinger, eller hvor tilleggene gis sentralt, får 10 000,- i tillegg. Gjennomføringen av lokale forhandlinger er derfor særlig viktig for virksomheter i privat sektor.

*Glidning* er all lønnsvekst som ikke er sentralt avtalt. For områder uten reelle lokale forhandlinger (KS, KA, staten) vil denne lønnsveksten bestå hovedsakelig av ansiennitetsoppykk og eventuelt andre lokale tillegg i perioden. Denne forventede lønnsveksten beregnes på bakgrunn av historiske data.

For områder med reelle lokale forhandlinger er glidning også forventet lønnsvekst fra lokale forhandlinger. Overheng beskriver hvor mye lønnsnivået ved utløpet av et år ligger over gjennomsnittsnivået for hele året. Det forteller dermed hvor stor lønnsveksten fra ett år til det neste vil bli dersom det ikke gis lønnstillegg (eller foregår strukturendringer) i det andre året. Lønnstillegg som gis sent i året, fører til større overheng til neste år enn tilsvarende tillegg som gis tidlig i året.

Både ramma, glidning og overheng er størrelser vi forholder oss til i prosent. Men vi kan regne om dette til kroner for å vise effekten av de ulike elementene. Under er et fiktivt oppgjør med en ramme på 2,5prosent:

Overheng	0,6
Glidning	0,2
Sentrale tillegg	1,7
Ramme	2,5

Overheng er lønnsvekst man får inneværende år på bakgrunn av tillegg fra året før (se definisjon over). Det er altså ikke «friske penger» som kan disponeres i årets oppgjør. Forventet lokal lønnsvekst (glidning) er penger som enten er forventet å komme som følge av ansiennitetsopprykk og liknende, eller som følge av lokale forhandlinger. I dette eksempelet har man 1,7 prosent disponibelt til tillegg inneværende oppgjør ( $2,5 - 0,6 - 0,2 = 1,7$ ).

Hvis vi har en gjennomsnittlig årslønn på 450 000,- ser regnestykket slik ut:

	Årslønnsvekst	Fra 1. april
Overheng	2700	
Glidning	900	
Sentrale tillegg	7650	10200
Ramme	11250	

I dette tilfellet vil overhengen bidra med en årslønnsvekst på 2700,-. Det vil si at hvis det ikke gis noen tillegg (sentrale eller lokale) for inneværende år, vil gjennomsnittlig årslønn være 2700,- høyere enn gjennomsnittlig årslønn i fjor.

Glidningen er her anslått til 0,2 prosent eller 900,-. Dette er relativt lavt, og typisk for områder uten reelle lokale forhandlinger. Denne glidningen kan for eksempel bestå av ansiennitetsopprykk i perioden.

De sentrale tilleggene bidrar med 7650,- til forventet årslønnsvekst (ramma). Det er viktig å merke seg at for at et tillegg på 7650,- faktisk skal bidra med 7650,- til årslønnsveksten, må det gis fra 1. januar. Da får man 12 måneders virkning av tillegget. Men i praksis gis sentrale tillegg ofte fra en gitt dato, som 1. april eller 1. mai. Hvis 7650,- gis fra 1. april, vil det bidra med:

$$7650 / 12 \text{ (måneder i året)} * 9 \text{ (måneders virkning)} = 5737,50 \text{ kroner}$$

For at det sentrale tillegget skal bidra med 7650,-, må vi regne det om slik:

$$7650 / 9 * 12 = 10200,-$$

Et tillegg på 10200,- gitt fra 1. april vil altså bidra med en årslønnsvekst på 7650,-.



## Ulike tillegg og prioriteringer

Både lokalt og sentralt kan partene avtale ulike type tillegg. Det kan være generelle tillegg, økte ubekvemstillegg, individuelle tillegg lokalt, kompetansetillegg osv. Felles for både sentrale og lokale tillegg er at de kan kostnadsberegnes, og kan bidra til økt forventet årslønnsvekst (ramme). Hvis vi fortsetter med eksempelet over, med en ramme på 2,5 prosent, kan vi skissere ulike innretninger på den sentrale delen av oppgjøret:

Fratrukket overheng og glidning har man disponibelt 1,7 prosent til sentrale tillegg. Hvis alt benyttes til generelle tillegg, vil det utgjøre 10 200,- fra 1. april. Hvis partene blir enige om å øke satsen for kvelds- og nattarbeid med for eksempel 5 kroner timen, kan dette utgjøre om lag 4000 kroner i snitt per årsverk (tenkt eksempel, dette vil variere veldig mellom ulike avtaleområder). Da vil regnestykket se slik ut:

Overheng	0,6
Glidning	0,2
Generelt tillegg	1,0
Økt kveld/natt	0,7
Ramme	2,5

Og omgjort til kroner blir det slik:

	Årslønnsvekst	Fra 1. april
Overheng	2700	
Glidning	900	
Generelt tillegg	4500	6000
Økt sats kveld/natt	3000	
Ramme	11100	

For at ramma fortsatt skal være 2,5 prosent, må det generelle tillegget i dette eksempelet reduseres fra 10200,- til 6000,- fra 1. april.

Dette spørsmålet om prioritering er aktuelt både sentralt og lokalt. Hvis elementer som kvelds- og nattillegg, helgetillegg, kompetansetillegg og liknende skal prioriteres, betyr det at andre elementer i oppgjøret må nedprioriteres. Her er det viktig å merke seg at det ikke nødvendigvis er alle arbeidstakerne som jobber ubekvem, og dermed er det flere som ikke får nytte godt av det økte tillegget. Dette medfører en skjevfordeling av de disponible midlene.

Den samme utfordringen får sentrale og lokale parter når det gjelder å prioritere enkeltgrupper. Det kan være at partene blir enige om å prioritere fagarbeidere i årets lokale forhandlinger – spørsmålet er da hvem som skal få mindre.

Med utgangspunkt i det første eksempelet kan vi vise hva som skjer om vi ønsker å prioritere et høyere generelt tillegg til fagarbeideren. Her er det lagt inn 12 000,- (mot 10 200,- tidligere) til de ansatte som er fagarbeidere. Hvis halvparten av de ansatte er fagarbeidere, og resten enten uten formell kompetanse/assistenter eller høgskolegrupper, kan vi se konsekvensen av en prioritering av fagarbeideren på denne måten:

	<b>Årslønnsvekst</b>	<b>Fra 1. april</b>
Overheng	2700	
Glidning	900	
Tillegg fagarbeider		12000
Tillegg resten	8400	
SUM/snitt tillegg		7650
Ramme	11250	

Her er ramma den samme som over (2,5prosent), men tilleggene er fordelt med 12 000,- til fagarbeideren, og 8400,- til øvrige stillingsgrupper.

## **PENSJON**

Trygge, livsvarige og kjønnsnøytrale pensjoner i alle tariffområder, er en målsetting for Fagforbundet. I offentlig sektor og en del av privat sektor har vi nå det på plass, men det gjenstår fortsatt betydelige utfordringer i deler av privat sektor.

Folketrygden ble endret fra 2011, og ligger som en bærebjelke i pensjonssystemet. Regjeringen satte i 2020 ned et evalueringsutvalg som skal se på folketrygdens sosiale og økonomiske bærekraft. Utvalget skal levere sin rapport innen 1. mars 2022. Dersom det der kommer forslag til endringer og som blir vedtatt av Stortinget, vil dette arbeidet kunne ha stor betydning for Fagforbundets medlemmer.

### ***Offentlig tjenstepensjon***

Endringene som ble forhandlet i 2018, ble satt i verk fra 1.1.2020. De endringene som ble gjort, vil etter hvert ha betydelige konsekvenser for mange av våre medlemmer som er født i 1963 og videre. Dette gjelder både selve pensjonsnivået, men ikke minst hvor lenge den enkelte må forventes å jobbe for å få en god nok tjenstepensjon.

Det gjenstår imidlertid tre sentrale forhold: Pensjonsregler for ansatte med særaldersgrenser, alderspensjonen for uføre samt tilpasning av AFP-regelverket.

Forhandlingene om nye pensjonsregler for de med særaldersgrense, brøt sammen i februar 2020. Og det har ikke vært vilje fra regjeringens side til å ta dette opp igjen. Dette vil ha stor betydning for om lag 1/3-del av Fagforbundets medlemmer som i dag har stillinger med særaldersgrense.

I en senere fase vil også det komme opp en diskusjon om hva de framtidige særaldersgrensene skal være, hvem som skal omfattes av disse og hvilke regler som skal gjelde. Vi må forberede oss godt på å begrunne behovet for særaldersgrenser og hvilke løsninger som må til for å sikre pensjonsnivået.

Endringene i privat AFP trekker ut i tid, selv om partene er enige om å tette hull i dagens ordning. Det er vanskelig å utforme detaljerte regler for AFP i offentlig sektor for ansatte født i 1963 og videre før vi vet mer konkret hva som blir regelverket i privat sektor.

Arbeidsuføre kan ikke jobbe lenger for å motvirke levealdersjusteringen i pensjonssystemet. Reglene for folketrygdens uførepensjonister skal utredes av evalueringsutvalget fram til 1.3.2022. Uføres alderspensjon fra tjenstepensjonsordningene må deretter tilpasses dette.

### ***Privat tjenstepensjon***

Fagforbundet har siden 2015 bidratt sterkt til å etablere hybridpensjon som et reelt alternativ til innskuddspensjon i privat sektor. Uten våre gjennomslag hos Virke-HUK, Samfunnsbedriftene og PBL, hadde det ikke vært så gode valgmuligheter som i dag finnes. Vi har også fått på plass avtale om hybridpensjon også i Spekterområdet.

Imidlertid er det fortsatt slik at hoveddelen av ansatte i privat sektor har innskuddspensjon. Denne er ikke livsvarig og kjønnsnøytral, og har svært variable innskuddssatser og uføre-/etterlattepensjoner.

Fra 1.1.2021 ble «Egen pensjonskonto» innført for innskuddspensjoner. Dette vil over tid gjøre det lettere å holde oversikt over opptjening fra ulike arbeidsgivere, samt gi et lavere kostnadsnivå og dermed høyere pensjoner.

Endringene i privat AFP trekker ut i tid, selv om partene er enige om å tette hull i dagens ordning. Det gjenstår å finne gode løsninger på finansieringen av de endringene som er nødvendig å få gjennomført.

Tariffesting av pensjon er fortsatt lite vanlig i NHO-området og i Virke utenom HUK. Vi står fortsatt overfor ulike veivalg, der økt innflytelse gjennom å akseptere innskuddspensjoner inn i tariffavtalen, kan være et alternativ for å over tid bygge mer robuste tjenstepensjoner i privat sektor. Det bør være et mål for Fagforbundet å få tariffesta pensjonsordninger, uavhengig av type pensjonsordning. Videre er det viktig å få økt gjennomslag for hybridordninger der det i dag er innskuddspensjon. Den økonomiske kostnaden mellom hybridpensjon og en god innskuddsordning er liten, men gir viktige fordeler.

**Spørsmål:**

- Hva mener dere er det viktigste pensjonsspørsmålet som Fagforbundet må arbeide med fram mot tariffoppgjøret 2022?
- Hvilke tariffavtaler bør prioriteres for å tariffeste pensjonsordninga?

## HELTID, HELGEARBEID OG ARBEIDSTID

Fagforbundet har satset stort i mange år på å få økt antall ansatte i hele stillinger og jobbet for at vi skal ha en heltidskultur på de tradisjonelle kvinnerike arbeidsplassene. Dette arbeidet går sakte og vi må intensivere arbeidet i de kommende årene.

Vi har i to år fulgt utlysninger for helsefagarbeidere i Norge. I løpet av disse to årene er kun 17 prosent av de i litt overkant 22 000 stillinger utlyst som hele stillinger. Det lyses ut også alt for mange stillinger under 20 prosent, hele 17 prosent av stillingene. Årsaken til at det lyses ut så mange små stillinger er for å få dekket opp vakter i helgene. Det er stillinger med fast arbeid annen hver eller tredje hver helg. For at vi skal kunne oppnå en heltidskultur må vi arbeide flere helgetimer eller helger oftere enn hver tredje helg.

For at vi skal kunne oppnå en heltidskultur må vi sette inn en ekstra innsats mot utlysningspraksis. Vi har bestemmelser i de fleste tariffavtaler om at hovedregelen skal være hele stillinger. Likevel jobber 73 prosent av de ansatte i pleie og omsorgssektoren i deltid.

Fagforbundet sammen med Norsk sykepleierforbund, Delta og KS har startet et FoU prosjekt der vi ser på utlysningspraksis og vil utarbeide verktøy for hvordan skal man lyse ut flere hele stillinger. Det er FAFO v/Leif Moland som utfører dette prosjektet for oss.

Det er stor enighet sentralt mellom partene at vi skal jobbe for å oppnå en heltidskultur. Det har i flere år vært jobbet med heltidserklæringen som første gang ble underskrevet i 2012. Det er utarbeidet veiledningsmaterieell som finnes på partene feles side heltid.no. Partene sentralt har spesielt vektlagt å jobbe med kultur. Det har også vært gjort tekstlige endringer tariffavtalen med KS. Følgende står i «heltidsparagrafen» nå:

### **Heltids-/deltidsstillinger**

*Det skal som hovedregel tilsettes i heltidsstilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte med mindre det er åpenbart unødvendig. Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidstillinger. Ved ledig stilling skal deltidstilsette ved intern utlysning i kommunen/ virksomheten\* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen. Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsette. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.*

En lignende tekst står også i tariffavtalen med Oslo kommune og Spekter helse.

I tariffoppgjøret 2022 har vi mulighet til å endre tekster i tariffavtalene. Tillitsvalgte bruker mye tid med å fremme krav for våre medlemmer i forbindelse med Arbeidsmiljølovens §§ 14-4 (a) og 14-9? Dette omhandler rettigheter for deltidansatte og vikarer til fast ansettelse. Det er forsøkt å få disse rettigheten inn i tariffavtalen, men vi har så langt ikke lyktes.

#### **Spørsmål:**

- Har dere forslag til konkrete bestemmelser til tariffavtalene som ville vært nyttige?
- Finnes det konkrete bestemmelser i noen tariffavtaler som hadde vært nyttig å få inn i flere tariffavtaler?
- Ser dere forskjell på muligheten for økt heltid mellom offentlige og private virksomheter?

## KOMPETANSE OG OPPGAVEGLIDNING

Mangelen på fagkompetanse har kommet mer og mer på dagsordenen de siste årene. Særlig er det mangelen på sykepleierkompetanse i helsevesenet som får mye spalteplass, men dette gjelder også på andre områder. Fagforbundet har i en årrekke jobbet for å få gjennomslag for en moderne oppgavedeling i helsetjenestene, og for å få arbeidsgiverne til å drive strategisk kompetanseplanlegging. Målsettingen er å få systemer som utvikler de ansattes kompetanse i tråd med tjenestenes, og brukernes behov, i stedet for profesjonens interesser. For eksempel er det mange oppgaver som tradisjonelt sett blir sett på som sykepleieroppgaver, som fint kan utføres av helsefagarbeidere med riktig opplæring/kursing. Kanskje kan dette være med på å demme opp for noe av den uttalte mangelen på sykepleiere.

Dette gjelder også i andre områder. I barnehagene er det i dag en bemanningsnorm og en pedagognorm som setter rammene for hvor mange ansatte det skal være, og til en viss grad hva slags utdanning disse skal ha. En del barnehager må ta i bruk dispensasjoner for å oppfylle kravene i pedagognormen.

### Spørsmål:

- Opplevs det at arbeidsgiverne har gode og målrettede kompetanseplaner, som ivaretar tjenestens kompetansebehov på sikt?
- Er det lagt til rette for formell kompetanseøkning i form av utdanning, videreutdanning og kurs?
- Kan endringer i tariffavtalen være med på løse noen av disse utfordringene – i så fall hvilke?

## GRØNNE TARIFFAVTALER

Såkalte «grønne tariffavtaler» har blitt trukket fram av mange som viktig den siste tida. I korte trekk betyr det tariffavtaler og krav til tariffavtaler som imøtegår klimakrisen vi er midt oppi, og som søker å finne løsninger og bidra til reduserte klimautslipp gjennom tariffavtalebestemmelser.

Uavhengig av tariffoppgjørene foregår det mye arbeid for å redusere klimagassutslipp på arbeidsplassene. Gjennom å forankre denne type arbeid i tariffavtalene får partene, både sentralt og lokalt, får man både en plikt og mulighet til å bidra til at arbeidsplassene utformes på en måte som reduserer klimaavtrykket.

Grønne krav kan ta form av både partsarbeid som setter fokus på omstilling i en mer klimavennlig retning, samt helt konkrete krav. Førstnevnte kan være bestemmelser i hovedavtalene som forplikter partene til å drøfte hvordan man kan redusere klimagassutslipp. Dette kan være krav om innkjøpsordninger i virksomheten, for eksempel knyttet til miljøvennlig mat i kantina, redusert reiseaktivitet, miljøvennlig plassering av pensjonsinnskudd eller fornybar energi i oppvarming.

Flere tiltak som reduserer klimagassutslipp kan også resultere i økonomiske besparelser. De lokale parter bør drøfte hvordan denne type økonomisk gevinst skal komme både de ansatte og virksomheten til gode. Det kan være midler til kompetanseheving, at besparelser brukes til ytterligere klimavennlig omstilling, mm. Sistnevnte kan være helt konkrete krav som bidrar til å redusere utslipp på den enkelte arbeidsplass. Det kan for eksempel være:

- Økonomisk støtte til månedskort
- Økonomisk støtte til sykkelkjøp
- Sykling eller gange til og fra jobb regnes som arbeidstid

Ved å få slike bestemmelser og krav inn i avtaleverket sikrer man at partene, og tillitsvalgte, har en hånd på rattet i omlegging til mer klimavennlig virksomhet.

Det bør diskuteres lokalt hvilke type krav som bør bekostes av virksomheten hvilke som bør være en del av oppgjøret.

### Spørsmål:

- Har dere diskutert eller hatt som krav endringer som vil føre til reduserte klimagassutslipp? I så fall, hvilke?

## REDUSERT ARBEIDSTID

Over hundre år etter den store arbeidstidsreformen som reduserte den ukentlige arbeidstida til 40 (senere 37,5 timer i de fleste tariffavtaler) timer er det flere som tar til orde for en reform som ytterligere reduserer arbeidstida. Dette med mål om enten 6-timersdag og/eller 30-timers uke, og gjerne med hel eller delvis lønnskompensasjon. Fagforbundet har i sitt handlingsprogram vedtatt at arbeidstidsreduksjon skal være med full lønnskompensasjon.

Blant begrunnelsene for arbeidstidsreduksjon finner vi blant annet:

- Dele på arbeidet
- Flere hele stillinger
- Bedre fordeling mellom arbeidstid og fritid
- Økt likestilling
- Øke muligheten til å stå i fysiske belastende yrker i hel stilling, og fram til pensjonsalder
- Økt demokratisering og mer tid til andre samfunnsoppgaver

Arbeidet for redusert arbeidstid kan enten tas gjennom tariffoppgjør eller som politiske vedtak. En større reform for generell arbeidstidsforkortelse vil gjerne være en prosess som parallelt og samordnet mellom politikere og partene i arbeidslivet.

Gjennom lønnsoppgjøret vil krav om redusert arbeidstid medføre en kostnad. Størrelsen vil avhenge hvor mange som vil være omfatta av arbeidstidsforkortelsen, det vil si hvor mye av årets ramme man tar ut i lønnsvekst og hvor mye man tar ut i redusert arbeidstid, og hvor mye arbeidstida skal forkortes i det angitte tariffoppgjøret.

Hvis man forutsetter at hele kostnaden av en arbeidstidsreduksjon skal belastes ramma i oppgjøret, kan vi se på hva for eksempel en reduksjon i arbeidstid på 15 minutter om dagen vil koste.

En reduksjon fra 7 timer og 30 minutters arbeidsdag til 7 timer og 15 minutters arbeidsdag vil si en reduksjon i arbeidstid på 3,3 prosent. Med en årslønn på 450 000,- vil dette bety en kostnad per år på 15 000,-. Regnet om som generelt tillegg gitt fra 1. april betyr det 20 000,-.

Arbeidet med 6-timersdagen/30-timers uke er et pågående arbeid mellom LO og forbunda, som oppfølging av LO-kongressens vedtak i 2021. Det anbefales derfor å avvente videre tariffkrav om redusert arbeidstid til dette arbeidet er ferdigstilt.

### Spørsmål:

- Bør Fagforbundet prioritere arbeidet med redusert arbeidstid i tida etter LO-kongressen 2022?

*Hvis så-*

- Hvordan vurderer dere kostnaden ved innføring av redusert arbeidstid opp mot å sikre medlemmer lønnsvekst? Bør særskilte tariffavtaler prioriteres?
- Bør særskilte grupper innenfor hvert tariffområde prioriteres eller bør det gjelde alle omfattet av den tariffavtalen?
- Hvordan bør redusert arbeidstid innføres (eksempelvis med 15 minutter hvert/annethvert oppgjør)?