FAGFORBUNDET

Tariffoppgjøret 2020

Debatt

Fagforbundets tariffpolitikk bygger på fri forhandlingsrett, en solidarisk lønnspolitikk, rettferdig fordeling av samfunnsgodene og like lønns- og arbeidsvilkår for kvinner og menn.

Innhold

Medlemmer og tillitsvalgte – bærebjelken i Fagforbundet 2
Lokale forhandlinger – ansvar og gjennomføring 3
Pensjon 6
Heltidskultur 8
Økonomiske perspektiver 10
Tariffområder 11

Medlemmer og tillitsvalgte – bærebjelken i Fagforbundet

Fagforbundets medlemmer har tro på forbundet sitt.

Det går fram av en fersk medlemsundersøkelse. Seks av ti mener det er viktig å være fagorganisert, og at de tillitsvalgte er den viktigste motivasjonen for å melde seg inn i forbundet.

Dette er gode nyheter i en tid hvor organisasjonsgraden er lavere enn noen gang. Fra 1992 og fram til i dag har andelen organiserte sunket fra 57 til 49 prosent av arbeidsstokken. Det er bekymringsfullt når det gjelder organisasjonenes innflytelse, styrke og gjennomslagskraft. I en tid med store endringer i strukturer på arbeidsgiversida og fragmentering av tariffavtalene, er et solid medlemsgrunnlag viktigere enn noen gang.

Tariffmakt er ikke en evigvarende størrelse, men må bygges og vedlikeholdes. Et sterkt fellesskap skapes ved å trekke i samme retning og utnytte mulighetene til å oppnå resultater.

Medlemmenes stemmer skal også høres i etterkant av oppgjøret og det foreligger et forhandlings- eller meklingsresultat. Det forventes at medlemmene bruker sin rett og gjør sin plikt til å gi tilbakemelding på det foreliggende resultatet gjennom uravstemning. Dette gjelder samtlige tariffområder.

I hvert tariffoppgjør er Fagforbundet forberedt på at det kan bli streik. Forbundet har gode rutiner når det gjelder konfliktberedskap og er beredt til å iverksette arbeidskamp hvis det blir nødvendig. Arbeidet med konfliktberedskap krever nøyaktighet og er helt avhengig av at medlemsregisteret er oppdatert når det gjelder medlemsopplysninger og avtaletilknytning. Fagforeninger og fylkeskretser er viktige informanter og medspillere i disse forberedelsene.

Fagforbundet er i forhandlinger på flere tariffområder både før og etter KS-oppgjøret. Mange skal gjennomføres fortløpende over noen måneder, og det er viktig å minne om at beredskapen må være like høy og trykket blant medlemmer og fagforeninger må holdes oppe fram til den siste forhandlingsprotokollen er underskrevet. Blir det streik i et område, gjelder denne hele Fagforbundet. En for alle – alle for en.

Fagforbundets viktigste oppgave er å ivareta lønns- og arbeidsvilkår for medlemmer i over hundre yrkesgrupper fordelt på mer enn tretti landsdekkende tariffavtaler. Alle medlemmer må få bruke sin demokratiske rett til å påvirke forbundets krav og prioriteringer i tariffoppgjøret i 2020. Forbundet forutsetter at fagforeninger og regioner organiserer debatter lokalt og regionalt som sikrer at medlemmenes stemme blir hørt, uansett hvilket tariffområde de tilhører.

Medlemmene har tro på forbundet sitt. Det er viktig å ha med seg inn i tariffoppgjøret.

Lokale forhandlinger – ansvar og gjennomføring

Alle tariffområder hvor Fagforbundet har medlemmer har forskjellige avtalestrukturer. Dette innebærer lokale forhandlinger på en eller annen måte – like det eller ikke. Lokale forhandlinger er en viktig del av det samlede lønnsoppgjøret for store deler av Fagforbundets medlemmer.

Årets debatthefte vil sette et spesielt fokus på de overenskomster hvor det er lokale forhandlinger i virksomhetene uten at det er avtalt økonomiske rammer sentralt.

Dette gjelder følgende avtaleområder:
- Spekter (unntatt bussbransjeavtalen og Spekter helse)
- NHO (unntatt ambulanseoverenskomsten)
- Virke (unntatt HUK)
- Samfo

Selv om det brukes ulike betegnelser for sentrale og lokale lønnsoppgjør for de ulike avtaleområdene, er gjennomføringen stort sett sammenfallende.

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

Den lokale delen skal forhandles mellom de lokale partene på bedriften/arbeidsplassen, basert på gitte kriterier i tariffavtalen, og kan framforhandles som for eksempel individuelle, generelle tillegg, ubekvemstillegg eller kompetansetillegg.

I NHO skal det opprettes lokale særavtaler i den enkelte virksomhet som regulerer lønnsnivået utover det sentrale oppgjøret. Disse danner lønnsnivået for medlemmene. En slik særavtale kan også inneholde bedriftens og de tillitsvalgtes omforente lønnspolitiske grunnlag.

I Spekter skal det opprettes B-del. I denne skal alle rettigheter som ikke eksplisitt ligger i A-delen tariffestes. Det er ingen restriksjoner på å ha bedre rettigheter enn de som ligger i A-delen. I B-delen skal det legges inn eventuelle lønnssystem, og forhandlinger skal omfatte generelle eller individuelle tillegg, eller en kombinasjon av disse. I tillegg kan det avtales ansiennitetstillegg og minstesatser. I tillegg kan det inngås særavtaler. Det er selvstendig konfliktrett på B-delen.

De årlige lokale lønnsforhandlingene utgjør om lag 2/3 av lønnsveksten innenfor privat sektor og er dermed en vesentlig del av lønnsdannelsen i svært mange virksomheter. Det framkommer klart i flere overenskomster at virksomhetens økonomi, produktivitet, konkurranseevne og framtidsutsikter danner utgangspunkt for reelle lokale forhandlinger. Bestemmelsene kan variere fra avtale til avtale.

For å få til best mulig resultater i de lokale forhandlingene er det avgjørende at de tillitsvalgte er godt kjent med avtalebestemmelsene, Fagforbundets politikk og tariffpolitiske prioriteringer på området. Dette forutsetter at Fagforbundet har tillitsvalgte på arbeidsplassen. Det er den lokale fagforeningen som skal sørge for at det blir valgt tillitsvalgt.

Det er viktig med samarbeid mellom tillitsvalgt og fagforening for å forankre problemstillinger knyttet til forhandlingene, for eksempel føringer for de lokale forhandlingene. Fagforeningen kan også bistå de lokale tillitsvalgte med faglige innspill gjennom for eksempel yrkesseksjonene.

Tillitsvalgte har en utfordrende og viktig jobb ved forhandlingsbordet. Ved behov for bistand når det gjelder forståelse av lov- og avtaleverk i forbindelse med de lokale forhandlingene, skal tillitsvalgte henvende seg til kompetansesenteret i den aktuelle regionen. Kompetansesentrene vil også kunne gi råd og veiledning i selve gjennomføringen av forhandlingene.

Den økonomiske ramma

Gjennom det såkalte «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.

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 de lokale lønnsforhandlingene, i tillegg til lokale særavtaler og ansiennitetsopprykk.

Selv om frontfaget danner ramma også for de lokale forhandlingene, vil forhandlingsresultatene variere. Resultatet kan bli et lønnsoppgjør som enten går over, på nivå med eller under ramma. Det vil avhenge av bedriftens økonomiske forutsetninger og eventuelle særskilte forhold.

Lokale forhandlinger skal gjennomføres uavhengig av forventet resultat. Det er viktig at de tillitsvalgte ikke avspises med beskjed fra arbeidsgiver om at det ikke er økonomi til å avholde forhandlinger. Også ved bedrifter med dårlig økonomi skal forhandlingene gjennomføres, og de tillitsvalgte skal få presentert bedriftens økonomiske resultat. Det skal føres protokoll uavhengig av resultat.

Et eksempel fra mellomoppgjøret 2019:

Anslag ramme	3,2
Overheng overenskomst	-0,9
Sentralt avtalt tarifftillegg	-0,8
«Rest» til lokal lønnsvekst	1,5
«Rest» omregnet til virkningstidspunkt 1. april (1,5/9 × 12)	2,0

For at medlemmer i alle tariffområder skal ha mest mulig lik lønnsutvikling, gjøres det sammenligning av årslønnsveksten med den økonomiske ramma som anslås i frontfaget. Ramma er forventet prosentvis vekst for årslønn for et kalenderår. For at sammenligningen skal gi noen mening, må beregningsgrunnlaget for avtaleområdene være det samme. Beregningsgrunnlaget kalles oftest for lønnsmasse eller gjennomsnittlig månedslønn.

I månedslønnen inngår:
- **Avtalt lønn** (avtalt lønn inkludert faste tillegg)
- **Bonus** (provisjon, tillegg som ikke er knyttet til bestemte arbeidsoppgaver og kan opptre ujevnt)
- **Uregelmessige tillegg** (tillegg for ubekvem arbeidstid, skifttillegg, smusstillegg og andre tillegg som følge av arbeidets art, som regel knyttet til spesielle arbeidsoppgaver eller arbeidstider)

Overtidsgodtgjørelse og naturalytelser inngår ikke i lønnsmassen.

Forhandlingsenheten har utarbeidet en rekke rundskriv og støttemateriell til hjelp ved de lokale forhandlingene i disse områdene, blant annet gjennomgang av tallgrunnlag og beregningseksempler.

Tariffkonferansene i 2017 konkluderte slik i et spørsmål om hvordan fagforeningene skal ivareta tillitsvalgte i lokale forhandlinger i Spekter, NHO, Samfo og Virke:

> *«Det er økende bevissthet om fagforeningenes ansvar for disse områdene. Eksempelvis framheves bistand ved lokale forhandlinger og forhandlinger ved skifte av tariffområder. I tillegg må det tas organisatoriske grep, som å etablere en hensiktsmessig tillitsvalgtstruktur og godt skolerte tillitsvalgte gjennom forbundets tillitsvalgtsopplæring. Det er viktig med verving i disse områdene for å styrke Fagforbundets posisjon overfor arbeidsgiver.»*

Tariffkonferansene utformet sin egen strategi i 2017. Den er like aktuell i 2019.

Bestemmelser om lokale forhandlinger er ulike i de fleste tariffområder på grunn av ulike avtalestrukturer. De føres med forskjellige motparter, på forskjellige arenaer og ut fra forskjellige økonomiske forutsetninger, men har en ting felles: Alle ledd i Fagforbundet har samme ansvar for å oppnå best mulig resultat for medlemmene innenfor de prioriteringer som blir vedtatt.

Spørsmål:

- Gjennomføres det lokale forhandlinger innenfor de aktuelle tariffområdene på en tilfredsstillende måte?
- Har tillitsvalgte tilstrekkelig kunnskap og nødvendige hjelpemidler tilgjengelig for å kunne gjennomføre lokale forhandlinger?

Pensjon

Det ligger fortsatt store utfordringer for Fagforbundet framover når det gjelder pensjon. Det krever styrke og tøffe forhandlinger å sikre trygge og gode pensjoner for alle. Fagforbundet må bruke sin tariffmakt og fokusere spesielt på konsekvenser framover for unge, kvinner og arbeidsinnvandrere. Disse gruppene vil på ulike måter kunne bli sterkt berørt av pensjonsreformen.

Pensjonsdebatten vil være innrettet mot to ulike arenaer, både offentlig og privat tjenestepensjon. Den reformerte folketrygden ligger til grunn, og det forventes ikke vesentlige endringer på kort sikt. Det er imidlertid viktig å huske at folketrygden er og vil bli den viktigste inntekten for pensjonistene. Fagforbundet må ha et spesielt fokus på hvordan folketrygden utvikler seg, effektene av levealders-justeringen og f.eks. endrede skatteregler.

Offentlig tjenestepensjon

3. mars i 2018 undertegnet partene en avtale om endret offentlig tjenestepensjon. Avtalen ble sendt ut på uravstemning blant medlemmene, og ca. 95% stemte ja til den anbefalte ordningen. I mellomoppgjøret i 2019, forhandlet partene i KS-området om tariffavtaleregulering av den endrede pensjonsordningen. Tariffreguleringen ble i tråd med avtalen som ble inngått 3. mars.

Endringene i offentlig tjenestepensjon medfører at alle ansatte født fra og med 1963 får et nytt opptjeningssystem og endret AFP, kalt påslagspensjon. Tidligere årskull beholder dagens regler og ordninger. Det er i tillegg avtalt ulike overgangs- og sikringsregler både for årskull fra 1959 til 1962 og for de første årskullene etter 1963.

Tre sentrale forhold gjenstår, særaldersgrenser, alderspensjon til uføre og uklarheter knyttet til eventuelle endringer i privat AFP.

Mange av Fagforbundets medlemmer har særaldersgrenser. Hvordan disse skal tilpasses den endrede tjenestepensjonsordningen utredes nå. Etter planen skal denne være ferdig 1. oktober i år, og deretter skal det forhandles. Fristen for å komme frem til en avtale er 1. november.

I offentlig sektor er partene enige om å etablere en AFP-ordning etter mønster fra privat sektor. Endringer i privat AFP er under utredning. Denne skal være ferdig høsten 2019. Eventuelle endringer kan få overslag til offentlig sektor.

Uføre har spesielle utfordringer i det nye pensjonssystemet, siden de ikke kan kompensere for økt levealder i befolkningen med å jobbe lenger. Det er derfor nødvendig å finne regler som skjermer de uføre mot effekten av levealdersjusteringen. Dette arbeidet kommer trolig til å foregå i løpet av 2020.

Privat tjenestepensjon

Fagforbundets medlemsgrupper som har, eller vil få, privat tjenestepensjon blir stadig større. Mange virksomheter med offentlig tjenestepensjon endrer arbeidsgivertilknytning og begrunner utmeldingen med at de tariffestede pensjonsordningene gir for høye kostnader. De fleste melder seg inn i NHO og Spekter, hvor pensjon ikke er tariffestet.

Dette øker presset på de ansattes pensjonsrettigheter. Presset oppleves størst og mest akutt i virksomheter som ligger i «randsonen» mellom offentlig og privat. Arbeidsgiver ønsker der å endre tjenestepensjonsordningene fra ytelse til innskudd.

Diskusjonen om tariffesting, hva slags pensjonsordning, sparenivå, uføredekninger osv. pågår i ulike faglige miljøer, finansnæringen og i departementene. I tillegg pågår det diskusjoner mellom LO og

NHO i privat sektor, både om «pensjonskonto», hvor alle innskuddspensjoner skal kunne samles, samt at eventuelle endringer i AFP-ordningen i privat sektor utredes.

Det er uklart hvilke resultater utredningsarbeidet mellom partene i privat sektor vil gi. Imidlertid er det naturlig at det må skje endringer i privat AFP, som vil ha betydning for forbundets medlemmer i privat sektor.

Fagforbundet har bidratt sterkt til at «hybridpensjon» framstår som et reelt alternativ til innskuddspensjon. Dette er en løsning som i opptjeningstida er ganske lik en innskuddspensjon, men er mer som en garantert ytelsespensjon under utbetaling.
Den skal være kjønnsnøytral og livsvarig.

Det er opplagt at det kan bli mange pensjonskamper å ta i de kommende årene. Fagforbundet blir kontinuerlig utfordret på strategiske valg når det gjelder å sikre at alle medlemmer er omfattet av en tariffestet tjenestepensjonsordning. Forbundet må ta stilling til hvordan utfordringene skal møtes og hvilke virkemidler som skal tas i bruk.

Tariffesting av pensjonsordninger er et viktig mål og virkemiddel for å sikre og forbedre pensjonsordningene ved forhandlingsbordet. Arbeidsgiversiden har litt ulike tilnærminger til dette. Spekter aksepterer tariffesting, men kun av innskuddsordninger. NHO og Virke aksepterer ulike tjenestepensjonsordninger, men aksepterer ikke tariffesting (bortsett fra i Virke-HUK). Fagforbundet står overfor to veivalg: tariffesting med forhandlingsrett selv om det er innskuddsordninger, eller mulighet til bedre pensjonsordninger uten forhandlingsrett.

Spørsmål:

Hva mener dere er det viktigste pensjonsspørsmålet Fagforbundet må arbeide med fram mot tariffoppgjøret 2020?

Heltidskultur

Helse- og omsorgssektoren vil stå overfor store problemer i framtida. Det gjelder både økt behov for kompetanse og rekruttering av arbeidstakere. Pasientene blir skrevet ut fra sykehus tidligere enn før og har derfor et større behov for godt utdannet pleiepersonell.

For å klare disse utfordringene mener Fagforbundet det er viktig å etablere en heltidskultur. Arbeidsgiver må skape en forventing hos arbeidstakere om at her jobbes det heltid. Framtidig rekruttering til kvinnedominerte yrker krever hele stillinger. Rekruttering av arbeidstakere blir vanskelig når arbeidstakere ikke er sikret full stilling ved endt utdanning. For å sikre dette, må arbeidsgiver lyse ut hele stillinger.

Ledelse

Et av verktøyene i dette arbeidet er god ledelse. Ledere må ha endringskompetanse, kunne prosessorientert ledelse, ha styrke til å stå i konflikter og evne til å ta beslutninger som ikke alltid er populære. Det er ikke nok å være faglig engasjert og dyktig. En leder må se den enkelte ansattes behov.

Fra ledernivået over, har ledere et press på å få ned sykefraværet, de må ha budsjettkontroll og forholde seg til nedskjæringer. Dette kan oppleves som et umenneskelig press, men ledere har vist at de klarer å gjennomføre gode prosesser i personalgruppa, endre turnuser slik at ansatte får høyere stillingsbrøker, reorganisere arbeidet på avdelingene slik at det blir mer effektivt og bruke rett person på rett plass. Alt dette samtidig som sykefraværet går ned.

Trepartssamarbeid

Fagforbundet mener et godt trepartssamarbeid er viktig for å kunne lykkes. Samarbeid mellom virksomheten, de ansatte ved deres tillitsvalgte og politikerne gir en felles forpliktelse for å skape suksess. De jobber sammen for å skape gjensidig tillit både internt og eksternt. Sammen forener de målet om jobbtrygghet med fleksibilitet. Et viktig prinsipp i partssamarbeidet er konsensus-prinsippet. Målet er ikke å «vinne» en diskusjon, men og komme til et omforent resultat.

Bemanningen er også ofte for lav i virksomhetene. Økt bemanningsfaktor eller organisering av egne bemanningsenheter kan føre til at det i de aller fleste tilfeller ikke vil være nødvendig med ekstra innleie ved sykdom.

Heltidskultur er en vinn-vinn-vinn-situasjon

Alle parter tjener på at det er en heltidskultur i virksomhetene.

Arbeidsgiver oppnår bedre *effektivitet* blant annet gjennom:

- Bedre læringsmiljø og mer engasjerte og involverte medarbeidere
- Bedre omdømme og attraktivitet som arbeidsgiver
- Mer tid til ledelse

De ansatte opplever et bedre *arbeidsmiljø* blant annet gjennom:

- Bedre lønns- og arbeidsvilkår
- Bedre balanse mellom arbeid og familie
- Økt trivsel og lavere sykefravær

Brukerne opplever bedre *kvalitet* på tjenestene blant annet gjennom:

- Mer forutsigbarhet og kontinuitet ved at de har færre mennesker å forholde seg til
- Tjenester tilpasset egen døgnrytme og større ro i hverdagen
- Økt sikkerhet

Hva er en heltidskultur?

Ingen sykehjem i Norge har en heltidskultur i dag. Fagforbundet mener målet er nådd når 75 % av de ansatte i turnusstillinger jobber i hel stilling.

Å utvikle en heltidskultur handler om mer enn turnusordninger og å få helgene til «å gå opp». Det handler om holdninger, forankring, normer for «hvordan vi har det/ gjør det hos oss». Å utvikle en heltidskultur handler om organisasjonsendring med politisk vilje, tydelig ledelse, engasjerte tillitsvalgte og ansatte som jobber for samme mål i samme retning. Det er viktig å tenke på at det ikke finnes snarveier. Å jobbe for en heltidskultur er en langsiktig og kontinuerlig prosess. En forutsetning for endring er at alle berørte aktører har en felles virkelighetsforståelse, et felles utfordringsbilde og et felles mål. Da blir det også lettere å finne virkemidlene i fellesskap. Utvikling av heltidskultur innebærer store omstillinger. (Moland 2015).

Spørsmål:

Arbeider dere for en heltidskultur på din arbeidsplass?

Helgetrappa

I KS, Spekter og Oslo kommune er det avtalt nye betalingsbestemmelser for arbeid på lørdag og søndag for ansatte som får sin tilleggslønn bestemt gjennom hovedtariffavtalen. Målet med bestemmelsene er å få flere hele stillinger. Et virkemiddel skal være at ansatte ønsker å jobbe mer gjennom å jobbe flere helgetimer. Fagforbundet ønsker en tilbakemelding på erfaringer for å vurdere om ordningen fungerer etter hensikten. Siden ordningene er noe ulike i de tre områdene, kan det i tillegg være aktuelt å sammenlikne disse.

Spørsmål:

- Hvordan er erfaringene med denne betalingsordningen?
- Har dere oppnådd flere hele stillinger ved å ta i bruk trappa?

Økonomiske perspektiver

Lønnsutviklingen påvirkes av mange forhold. Det kan i perioder være store endringer av sysselsattes sammensetning i samfunnet, f.eks. for alder, utdanningsnivå, omfang av arbeidsinnvandring m.m.

Sysselsettingen har hatt en positiv utvikling i 2017 og 2018, særlig innen bygge- og anleggsvirksomhet, forretningsmessig tjenesteyting, som inkluderer arbeidskrafttjenester, samt overnattings- og serveringsvirksomhet. I industrien tok sysselsettingen seg opp i næringer som primært leverer til petroleumsnæringen, som verfts- og verkstedindustri samt metallvarer. I offentlig sektor er det positiv utvikling, særlig innen helse- og sosialtjenester.

For lønnstakere under ett viser foreløpige tall fra nasjonalregnskapet at veksten i gjennomsnittlig årslønn fra 2017 til 2018 var 2,8 prosent. – Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn ble redusert fra 2017 til 2018, ifølge lønnsstatistikk fra Statistisk sentralbyrå. I 2018 utgjorde den gjennomsnittlige lønnen for kvinner 88,5 prosent av den gjennomsnittlige lønnen for menn for alle heltidsansatte per september. For heltids- og deltidsansatte samlet var kvinners lønn 87,1 prosent av menns lønn.

Fra LOs tariffpolitiske uttalelse for mellomoppgjøret 2019:

> *LO krever økt kjøpekraft til alle. Kravene til lønn skal fremme likelønn, bekjempe lavlønn samt sikre garantiordningene.*

Meklingen i frontfaget ga et resultat med generelt tillegg samt lavlønnstillegg. Ramma for mellomoppgjøret 2019 ble anslått til 3,2 prosent. Det har i andre avtaleområder blitt enighet om sentrale tillegg av samme størrelse. For lavlønnstillegget fordeler NHO og Virke ut fra overenskomster, i motsetning til Spekter der det er avtalt for ansatte med årslønn på 90 prosent av industriarbeiderlønn eller lavere.

Gjennom LO/Fagforbundets gjennomføring av lønnsoppgjørene sentralt og lokalt er det forutsatt at profilen for oppgjøret følges opp, da er det god mulighet for at gjennomsnittlig lønnsvekst på 3,2 prosent oppnås for 2019.

Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) anslår at konsumprisindeksen (KPI) som årsgjennomsnitt vil øke med om lag 2,4 prosent i 2019. Fra 2017 til 2018 økte prisene med 2,7 prosent. Usikkerheten i prisvekstanslaget for 2019 er spesielt knyttet til utviklingen i kronekursen og energiprisene fremover.

I kommende oppgjør er fortsatt ramma i frontfaget en viktig rettesnor. Den tar opp i seg anslag for prisvekst samt eventuelle prioriteringer innenfor oppgjøret. Disse faktorene avhenger av den økonomiske utviklingen nasjonalt og internasjonalt.

Ut fra prognoser som er kjent på dette tidspunktet, er det grunn til å tro at lønnsveksten vil ha rammestørrelser som ivaretar økt kjøpekraft i kommende periode.

Tariffområder

KS-området (ca. 166 500 medlemmer)

Hovedtariffavtalen gjelder for alle ansatte i kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo. Det samme gjelder bedrifter/virksomheter med selvstendig medlemskap i KS.

Tariffavtalen forhandles mellom sentrale parter, med unntak av kapittel 3.4 Ledere og kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser.

Kapittel 3.4 inneholder lokale forhandlingsbestemmelser gjeldende for toppledere og virksomhetsledere. Lønn for stillinger hvor det kreves høyere akademisk utdanning (kapitel 5) forhandles lokalt etter egne reguleringsbestemmelser.

KS Bedrift (ca. 2 100 medlemmer)

Konkurranseutsatte bedrifter
Avtalen ble i 2014 omgjort fra en sentral særavtale til en egen hovedtariffavtale. Avtalen skiller seg fra KS-avtalen ved at det er større åpning for særskilte lokale lønnsforhandlinger. Kun selvstendige virksomheter innenfor avfall, vann og avløp, parkering, revisjon, næring/eiendom og IKT-virksomheter er omfattet av avtalen.

Pensjonsordning er avtalefestet. Hovedregelen er ytelse, men det er anledning til å etablere en hybridtjenestepensjon. Det forutsetter lokal enighet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som representerer 2/3 av de organiserte.

Energiavtalen
Energiavtalen er en minstelønnsavtale uten bestemmelser om ansiennitet, med lokale forhandlinger basert på bedriftens økonomiske forhold. Pensjonsavtalen er en ytelsesordning, men lokale parter har anledning til å inngå annen pensjonsordning. Det forutsetter lokal enighet mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte som representerer 2/3 av de organiserte. Fellesbestemmelsene er delvis tilsvarende hovedtariffavtalen med KS, med bestemmelser som spesielt er knyttet til energibransjen.

Spekter (ca. 26 500 medlemmer)

Spekters medlemsvirksomheter er inndelt i 13 overenskomstområder. Fagforbundets medlemmer er omfattet av tariffavtaler fordelt på følgende områder:

Område 1	Teateroverenskomsten, Den Norske Opera, Kristiansund Opera, Oslo Konserthus AS, Drammen Scener AS, Dansens Hus AS
Område 4	Ruter AS, Norsk Helsenett SF, AtB As, Buskerud Kollektivtrafikk AS (Brakar)
Område 5	Vy Buss, Funksjonæroverenskomsten Vy Buss
Område 9	Sporveien AS, Fjellinjen AS, Hålogaland Kraft AS
Område 10	Helseforetakene
Område 11	Sykehuspartner HF, Helse Vest IKT AS, Helse Nord IKT HF, Sjukehusapoteka Vest HF, Helse Nord HRF, Helseforetakenes senter for pasientreiser
Område 12	Unicare BAB, Unicare Omsorg AS, Unicare Hjemmetjenester AS, Stiftelsen Diakonissehuset Lovisenberg, NKS Helsehus Akershus AS, Tyrilistiftelsen, Unicare Små enheter AS, Sophies Minde Ortopedi AS, Trøndelag Ortopediske Verksted, Aleris Røntgen AS, Unilabs Norge AS, Rehabiliteringssenteret AiR, Valnesfjord Helsesportssenter, Norlandia Care Group AS – Sykehjem,

	Norlandia Preschool AS, Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS, Akasia Barnehager AS, Akasia Kirke og gravplass/Eiendomsforvaltning AS, Landsforeningen for hjerte- og lungesyke
Område 13	Lovisenberg Diakonale Sykehus AS
Ikke områdeplassert	Stiftelsen Ribo AS, Unicare Rehabilitering AS, Norsk Medisinaldepot AS, NIMI AS, Røde Kors Haugland Rehabiliteringssenter, Sykehusinnkjøp HF, Martina Hansens Hospital AS, Sykehusapotekene i Midt-Norge HF, Helse Midt-Norge RHT (HEMIT), Sykehusapotek Nord HF, Sykehusapotekene HF

I Spekter forhandler LO Stat en A-del på vegne av alle forbundene i LO. A-delen er første trinn i lønnsoppgjøret og fastsetter minimumsbestemmelser (AFP-ordning, lønnsmessige tillegg, ferie m.m.) for alle avtaler i Spekter. Deretter forhandler lokale parter en B-del i hver virksomhet. Det kan også inngås B-deler på sentralt nivå.

A- og B-delen utgjør til sammen overenskomsten i alle virksomheter. For helseforetakene og Lovisenberg sykehus føres nye sentrale forhandlinger mellom Spekter Helse og LO-forbundene om sosiale bestemmelser (A1-del). Deretter forhandler de samme parter om lønn, arbeidstid, ulempetillegg m.m. på et A2-nivå. Partene tar deretter stilling til om det skal føres B-delsforhandlinger i det enkelte helseforetak. Det er for øvrig inngått egen avtale om forhandlingssystemet for **områdene 10 og 13**.

Teatrene tilsluttet Spekter i overenskomstområde 1, busselskapene i område 5, Norlandia Care (eldreomsorg, pasienthotell og barnehager) i område 12 har landsdekkende B-delsoverenskomster. Det samme gjelder Landsforeningen for hjerte- og lungesyke. Forhandlinger om landsdekkende B-deler føres sentralt mellom Fagforbundet og Spekter.

Oslo kommune (ca. 15 000 medlemmer)
Oslo kommune er eget tariffområde. Fagforbundet er part og forhandler gjennom sammenslutningen KAH. Avtaleverket skiller seg fra KS-området på vesentlige punkter. Oslo kommune har lønnssystem med lønnstabell, lønnsrammer og stillingsregister. Overenskomsten er inndelt i Del A fellesbestemmelser, Del B generelle særbestemmelser og Del C særbestemmelser med de enkelte organisasjoner.

For øvrig er forhandlinger om særbestemmelser (gruppevis og/eller etatsvise) i Oslo kommune en del av tariffoppgjøret og inngår i konfliktgrunnlaget i en bruddsituasjon. Ut over dette har Oslo kommune i stor grad de samme typer utfordringer som i resten av kommunal sektor.

Virke (ca. 4 000 medlemmer)

HUK-området

Helse, utdanning og kultur (HUK) er det største området i Virke. HUK-området består av landsoverenskomster for helse og sosiale tjenester, spesialisthelsetjenesten, barnehager, utdanning, høyskoler, virksomheter og museer og andre kulturinstitusjoner. Fagforbundet har medlemmer innenfor alle overenskomstområdene. Virksomhetene utfører tilsvarende oppgaver som i sammenliknbare virksomheter i stat, kommune og Spekter Helse. Bestemmelsene i overenskomstene er i hovedsak de samme som i tariffavtalene i de korresponderende tariffområdene tilpasset HUK-struktur.

Som følge av tariffrevisjonen i 2016 ble det åpnet for at virksomheter som følger HUK-avtalene kan gå over til en hybrid tjenestepensjon. Dette er en ordning som har maksimale satser og har lønnsvekstgaranti i aktivperioden.

Overenskomster utenfor HUK-området

Mønsteravtale for tannhelsesekretærer
Avtalen er inngått mellom Den Norske Tannlegeforening og Fagforbundet for ansatte ved private tannlegekontor. Avtalen har ikke status som tariffavtale, men er veiledende for tannlegekontorene. Inneholder i hovedsak NHO-bestemmelser. Omfattet av Fellesordningen LO – Virke.

Boligbyggelag
Gjelder for ansatte i private boligbyggelag. Forhandlingsresultatene følger i hovedsak resultatet mellom Boligsamvirket Samfo og Fagforbundet. Omfattet av Fellesordningen LO – Virke.

Landsoverenskomst for kinoer
Gjelder for ansatte på kinoer. Overenskomsten inneholder bestemmelser delvis tilsvarende KS-avtalen og aktuelle NHO-bestemmelser. Omfattet av Fellesordningen.

Overenskomst for apotek
Parat/Farmasiforbundet har avtale med Virke. Denne er gjort gjeldende for Fagforbundet gjennom selvstendig partsforhold. Forhandlings-/meklingsresultater mellom Virke og eierforbundene gjøres gjeldende for Fagforbundets medlemmer uten reelle forhandlinger.

Overenskomst for legesentre
Overenskomst mellom Fagforbundet/Virke gjeldende fra 1. mai 2014. Bygger på KS-bestemmelser inkludert lønnsbestemmelser. Virksomhetene er omfattet av Fellesordningen LO – Virke. Legesentrene følger forhandlingsresultatet i HUK-området for helse og sosiale tjenester, med unntak av pensjon.

Fritids- og opplevelsesavtalen
Gjelder for Aquarama i Kristiansand. Overenskomsten mellom Virke/Norsk Arbeidsmannsforbund er gjort gjeldende for Fagforbundets medlemmer.

Landsoverenskomst for frisører
Inngått i 2019. Gjelder for frisørsalonger i Cutters.

Uloba (ca. 420 medlemmer)
Uloba SA er et andelslag av funksjonshemmede som har eller ønsker brukerstyrt personlig assistanse (BPA). De om lag 800 arbeidsstedene ligger i kommuner over hele landet. Uloba tilbyr tjenestene til kommuner, som selv kan drifte tjenesten. BPA er et sterkt voksende tjenesteområde. I tillegg har det kommet en rekke andre aktører, blant annet JAG Assistanse AS, Seniorstøtten AS, Assister Meg AS og flere som Fagforbundet ikke har tariffavtale med.

PBL (Private Barnehagers Landsforbund) (ca. 8 000 medlemmer)
PBL organiserer private barnehager over hele landet. Fellesbestemmelser og lønnssystem følger i hovedsak de kommunale bestemmelsene, men med en noe annen stillingsstruktur. Ingen av partene ønsker lokale forhandlinger i barnehagene, og partene sentralt forhandler om hele den økonomiske rammen uten avsetninger.

FUS AS (Trygge barnehager) (ca. 1100 medlemmer)
Trygge Barnehager AS er et privat selskap som bygger, eier og driver barnehager. Til dette formålet har Trygge Barnehager opprettet driftsselskapet FUS AS. Tariffavtalen inneholder samme lønnsbestemmelser og minstelønnssatser som i PBL-avtalen, fellesbestemmelser i tråd med PBL/KS-avtalen.

KA (Arbeidsgiverorganisasjon for kirkelige virksomheter) (ca. 1 400 medlemmer)
Medlemmer i KA er fellesråd, menighetsråd, kirkerådet med bispedømmene, barnehager og stiftelser med kirkelig forankring. I KA har det vært tradisjon for å følge KS-tariffområdet med tilpasning til

ordningene i KA. Dette utfordres både av økonomiske hensyn og at rettssubjektet Den norske kirke nå er del av KA, og ikke lenger i statlig sektor. Dette gjør også at det er påbegynt et arbeid med fellesbestemmelser og lønnssystem. I kirkelig sektor er mye av arbeidstiden lagt til arbeid på kveld, helg og høytid. Dette skaper særskilte utfordringer. I tillegg til hovedtariffavtalene har KA 7 sentrale særavtaler som regulerer forhold som ikke allerede er regulert i hovedtariffavtalene.

Staten (ca. 1 000 medlemmer)
Fagforbundet er tilsluttet LO Stat, som er hovedsammenslutning for alle LO-forbund med medlemmer i det statlige tariffområdet. LO Stat er part i hovedtariffavtalen, hovedavtalen og alle særavtaler som inngås med Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD). Alle forhandlinger under partsnivået KMD og LO Stat er lokale forhandlingssteder, enten forhandlingene foregår i et fagdepartement, direktorat eller annen statlig virksomhet.

Fagforbundet har medlemmer i Bufetat, som har det statlige ansvaret for barne-, ungdoms- og familiesaker og i konfliktrådene. Fagforbundet organiserer også helsepersonell i Forsvaret.

NHO-området (ca. 4 500 medlemmer)
Fagforbundet er part i fem selvstendige avtaler innenfor LO/NHO-området:

- Overenskomst for pleie og omsorg
- Frisører
- Dyrepleiere og klinikkassistenter
- Ambulansefirmaer
- Overenskomst 453 som gjelder for ansatte i Norges Blindeforbund, asylmottak, privat barnevern mfl.

Fagforbundet har forhandlet fram tariffavtale i 2019 for hudpleiere. Denne avtalen bygger på Tariffavtale for frisører.

Overenskomstene er minstelønnsavtaler med lokale forhandlinger basert på kriteriene knyttet til bedriftens økonomi, framtidsutsikter, etc. Forhandlingene skal gjennomføres mellom de lokale partene. Dette gjelder ikke ambulanseavtalen, som er en normallønnsavtale.

Frisører er ofte helt eller delvis lønnet etter provisjon, og lokal lønnsvekst er ofte knyttet til prisjusteringer. Dette skiller avtaleområdet betydelig fra andre tariffavtaler.

For virksomheter med medlemskap i NHO der andre LO-forbund har organisasjons- og avtalerett (for eksempel Bussbransjeavtalen og E-verksoverenskomsten), er det en spesiell utfordring å avtale hvordan medlemmenes interesser best kan ivaretas. Fagforbundet har samarbeidsavtaler med Norsk Transportarbeiderforbund, EL og IT Forbundet, Arbeidsmannsforbundet, Industri og Energi og Handel og Kontor.

Samfo (ca. 300 medlemmer)
Samfo er en arbeidsgiverorganisasjon innenfor forbruker- og boligsamvirket, hvor Fagforbundet har tariffavtale for ansatte i boligbyggelag og borettslag. Dette er en minstelønnsavtale, som forutsetter lokale forhandlinger basert på avtalte kriterier.

Uorganiserte arbeidsgivere
Fagforbundet har en stor andel medlemmer i private/uorganiserte virksomheter i hele landet. Disse følger tre standardoverenskomster utarbeidet av Fagforbundet/LO. Standard tariffavtale for barnehager kreves gjort gjeldende for ansatte i barnehager og familiebarnehager. Innholdet bygger på tariffavtalen med PBL. Avtalen er utarbeidet og redigeres i samarbeid med Utdanningsforbundet.

Standardoverenskomst I og II kreves i øvrige virksomheter med medlemmer i Fagforbundet. Disse er innholdsmessig like, bortsett fra pensjon. Standardoverenskomst I skal brukes på arbeidsgivere som kan ha pensjon omfattet av overføringsavtalen. Overenskomst II skal brukes på øvrige uorganiserte arbeidsgivere.

Til slutt:
Prioriter de fem viktigste kravene i tariffoppgjøret 2020.

Egne notater:

Egne notater:

Egne notater:

Egne notater:

Omtanke · Solidaritet · Samhold

Debatten om tariffoppgjøret 2020 starter i fagforeninger, fylkeskretser, og seksjoner. Debattheftet kan brukes som utgangspunkt for diskusjonene. Alle medlemmer oppfordres til å bruke sin demokratiske rett til å påvirke det som skal bli Fagforbundets krav i alle tariffområder. Debattheftet sendes alle tillitsvalgte. Trenger dere flere kan disse bestilles på **bestilling@fagforbundet.no**

Vil du bli medlem i fagforbundet?

Gå inn på fagforbundet.no/bli-medlem
eller send **fagforbundet medlem** til **1980**

Fagforbundet • Trykk: Aktietrykkeriet AS • 06.2019 • Opplag: 26 000

FAGFORBUNDET