



NTLs tariffpolitiske uttalelse 2022

Hovedoppgjøret 2022 foregår i en situasjon hvor landet fortsatt er preget av to år med koronapandemi og konsekvensene av denne. Høy prisvekst og dyr strøm har gjort den økonomiske situasjonen krevende for mange, og denne utviklingen må hensyntas i hovedtariffoppgjøret.

Regjeringen har i Hurdalerklæringen lovet viktige reformer og endringer i arbeids og samfunnsliv, likevel videreføres i hovedsak ABE-kuttene i de offentlige budsjettene for 2022. Fortsatte kutt i virksomhetenes budsjetter skaper usikkerhet for mange av NTLs medlemmer og fører til ytterligere svekkelser av de offentlige tjenestene og kultursektoren. Det er stort behov for investeringer og vedlikehold i offentlig sektor og en tydelig satsing på grønn omstilling. En aktiv motkonjunkturpolitikk er nødvendig for å få folk tilbake i arbeid og motvirke langvarig høy arbeidsledighet etter koronapandemien

Kollektive landsomfattende tariffavtaler er en viktig forutsetning for å sikre alle medlemmer en rettferdig lønnsutvikling. I flere av våre tariffområder øker fortsatt lønnsforskjellene.

Prosentvise tillegg og store lederlønnstillegg har medført at de høyest lønte har fått mer ut i kroner og øre enn de midlere og lavest lønte. For å hindre større ulikhet må oppgjøret gis som sentrale generelle kronetillegg. Generelle kronetillegg vil best bidra til å minske lønnsforskjellen mellom de høyest og lavest lønte, og mellom kvinner og menn. Tariffoppgjøret må sikre reallønnsvekst.

Partene og myndighetene må arbeide for en samfunnsmessig fornuftig lønnsdannelse, der hensynet til sysselsetting og fordeling blir prioritert. Frontfagsmodellen er en hensiktsmessig måte å ivareta dette på. En viktig forutsetning for frontfagsmodellen er at arbeidstakerne får sin rettmessige del av verdiskapningen og at grupper som er blitt hengende etter over tid kan løftes spesielt. Frontfagsmodellen kan ikke opprettholdes over tid hvis enkelte områder eller grupper systematisk får lavere lønnsvekst enn i frontfagene, vektet for lønnsutviklingen for funksjonærer og ledere.

Likelønn, lavtlønn og lederlønn

En koordinert lønnsdannelse og et godt inntektspolitisk samarbeid er viktig for en fortsatt høy sysselsetning. Arbeidstakerne må sikres en størst mulig andel av verdiskapningen. NTL vil arbeide for lik lønn for likt og likeverdig arbeid. NTL vil fjerne lønnsforskjeller som skyldes kjønn, etnisk bakgrunn eller tradisjoner. Den solidariske lønnspolitikken ligger fast. NTL krever at ingen voksne arbeidstakere i hel stilling skal tjene mindre enn 90 % av gjennomsnittlig industriarbeiderlønn. Ledere og andre grupper som ikke er omfattet av kollektive forhandlinger skal ikke ha større tillegg enn det som avtales i tariffoppgjøret.

Det er viktig at partene i alle tariffområder bruker og følger opp likestillings- og diskrimineringsloven, herunder plikten til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Omstilling, klima og miljø

Klimakrisen er vår tids største utfordring og i forrige tariffperiode ble det gjennom flere tariffavtaler lagt til rette for at partene skulle jobbe med tiltak for å fremme FN's

bærekraftsmål, herunder minske klimaavtrykket i virksomhetene. Det er viktig at dette arbeidet fortsetter i neste tariffperiode og at det skal jobbes med klima og bærekraft både på lokalt og sentralt nivå.

2021 har nok en gang vist betydningen av en sterk offentlig sektor. Offentlige tjenester skal utføres av offentlig ansatte. Omstillinger skal gjennomføres under trygghet og uten frykt for tap av arbeid. Det er viktig at de flate ostehøvelkuttene opphører for å forhindre ytterligere nedbemanning. NTL vil jobbe sammen med stortingsflertallet og regjeringen for å sikre en ansvarlig og stabil forvaltningspolitikk uten konkurranseutsetting av offentlige oppgaver. Oppgaver som er konkurranseutsatt, må tilbakeføres til offentlige ansatte. NTL krever at de ansattes lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår ikke svekkes ved omstillinger.

Skal vi lykkes med den videre digitaliseringen, den teknologiske utviklingen, med det grønne skiftet og nå FNs bærekraftsmål er det viktig at de ansatte sikres kompetanseutvikling.

Arbeidstid

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. Dette behovet er aktualisert ved den store arbeidsbelastningen flere grupper statsansatte har på grunn av pandemien og ved arbeid hjemmefra. Et arbeidsliv for heltid og lange karrierer forutsetter gode medbestemmelsesordninger og et tydelig skille mellom arbeid og fritid. Framover blir det ekstra viktig å forsvare normalarbeidsdagen og samtidig starte arbeidet med arbeidstidsreduksjoner som 6-timersdagen. NTL vil at arbeidstidsbestemmelsene i tariffavtalene styrkes slik at arbeidstakerne vernes og kompenseres ytterligere når belastende arbeidstider benyttes.

Pensjon

Tjenestepensjonsordningene blir stadig viktigere for å sikre pensjonistenes levekår. Videre utviklingen av pensjonssystemene må sikre trygghet i form av livsvarige ytelser. Det må også sikres at den enkelte ikke risikerer å miste rett til ytelser på grunn av omstilling eller tap av arbeid. NTL vil sikre pensjonsrettighetene i alle tariffområdene. Tjenestepensjon skal reguleres i tariffavtalene og endringer i eksisterende ordninger skal bare gjøres ved enighet mellom partene. Pensjonsordningene skal gjelde for alle ansatte. Nye regler om at det skal gis pensjonsopptjening fra første krone er et viktig prinsipp og bør være en standard for alle pensjonsordninger.

Avtalen om ny offentlig tjeneste pensjon fra mars 2018 slår fast at AFP for ansatte i offentlig sektor skal legges om fra en tidligpensjonsordning til en livsvarig påslagsordning som kommer i tillegg til folketrygden. Dette gjelder ansatte født i 1963 eller senere. AFP-ordningen er utformet etter mønster av AFP-ordningen i privat sektor. I avtalen er det forutsatt at det etableres systemer for medregning av kvalifikasjonstid og refusjoner mellom AFP-ordningene i offentlig og privat sektor, slik at kvalifikasjonstid fra privat sektor kan medregnes i offentlig sektor og omvendt.

De første utbetalingene fra den nye offentlige AFP-ordningen skal skje i 2025. Det er derfor viktig at arbeidet med utforming av regelverk settes igang nå, slik at ordningen er etablert i løpet av tariffperioden.

AFP har blitt en viktig del av pensjonsordningen for mange i privat sektor. Dagens ordning har imidlertid en rekke svakheter, ikke minst at mange uforskyldt faller helt ut av ordningen mot slutten av arbeidslivet. Solbergregjeringen motarbeidet en forbedring av AFP i privat sektor. Før valget fremmet LO krav om at staten øker sitt bidrag ved innføring av en ny, mer rettferdig og forutsigbar AFP-ordning. I Hurdalsplattformen varsler regjeringen at de vil å gå i forhandlinger med partene med sikte på en omlegging av AFP-ordningen og om statens bidrag. Det er derfor viktig at arbeidet med omlegging av AFP i privat sektor kommer i gang i denne stortingsperioden.

Statistikk

NTL krever åpenhet om lønn og lønnsvilkår for alle ansatte. Det må finnes tilstrekkelig lønnsstatistikk for å understøtte forhandlingene i alle avtaleområder.

Særskilt om staten

Statens lønns- og forhandlingssystem skal gi like rammevilkår for alle statlige virksomheter. NTL krever at lønnsystemet sørger for at alle ansatte har lønnsutvikling gjennom hele arbeidslivet, dette sikres gjennom generelle tillegg og ved at flere stillinger plasseres i lønnsramme. For at lønnsystemet skal fungere godt over tid er det viktig at alle elementer i systemet vedlikeholdes og utvikles, herunder a-lønnstabellen og lønnsrammer. Verdien av trinna på A-lønnstabellen må utjevnes.

NTL krever at ett nytt lønnsystemet i staten ivaretar statens særpreg. NTL mener at utgangspunktet for avlønning først og fremst skal være arbeidsoppgaver og ansvar. Ansiennitet skal vektlegges. NTL krever at lønns- og forhandlingssystemet i staten i framtiden må bidra til å minske forskjellene mellom kvinner og menns lønn, utjevne forskjeller mellom de høyest og lavest lønte, samt å sikre alle ansatte en lønnsutvikling over tid.

Staten må følge opp sin forpliktelse om å fremskaffe statistikk som gir partene tall- og statistikkgrunnlag for å kunne ivareta og utvikle det til enhver tid gjeldende lønnsystem. Statistikken skal utarbeides årlig og omfatte alle ansatte i det statlige tariffområdet.

NTL legger til grunn at hovedtariffoppgjøret 2022 gir et resultat som gir rom for reallønnsvekst. NTL krever at det ikke settes av midler til lokale forhandlinger i 2022 og at tilleggene gis som generelle tillegg på sentralt nivå. Oppgjøret må bidra til å minske ulikheten mellom de høyest og lavest lønte.

Særskilt om overenskomstsektoren

NTL krever at tillitsvalgte får innsynsrett i alle ansattes arbeidsforhold, lønn og arbeidsavtaler. Fordeling av lønnstillegg skal motvirke økende lønnsforskjeller mellom like grupper i virksomhetene. NTL krever at det forhandles på bakgrunn av virksomhetenes samlede lønnsmasse. Den lokale lønnsdannelsen må skje i forhandlinger mellom partene med reelle tvistemuligheter, og forhandlingene skal skje mellom likeverdige parter. Stortinget åpnet i 2015 for bruk av midlertidig tilsetning uten vilkår i arbeidsmiljøloven. Dette rammer særlig unge arbeidstakere og sårbare grupper. Trygghet i ansettelsesforholdet er et viktig gode og regjeringen har lovet å fjerne denne muligheten

for bruk av midlertidighet. NTL legger til grunn at partene i våre områder skal bidra til å begrense bruken av midlertidige tilsetninger.