



DEBATTEFTE FOR INNTEKTSOPPGJØRET 2010



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

GOD DEBATT SKAPER UTVIKLING



Norsk økonomi påvirkes i sterk grad av internasjonale forhold, særlig på grunn av vår store samhandel med utlandet og fordi prisen på våre viktigste råvareprodukter, olje og gass, svinger i takt med konjunktorene. Vi fikk en smertelig påminnelse om hvor sårbare vi er da finanskrisen gjorde seg gjeldende – først i USA og senere i store deler av verden. Norsk økonomi greier seg imidlertid bedre enn de fleste andre lands, særlig på grunn av store overskudd på statsbudsjettet og i utenriksøkonomien. Det er likevel slik at eksportindustrien sliter med manglende etterspørsel fra utlandet. Den norske modellen for lønnsfastsettelse vil kunne bli satt på en ny prøve, men YS tror at det norske trepartssamarbeidet vil vise seg å fungere godt også i krisetider.

Samtidig som finanskrisen tar mye oppmerksomhet må vi løse en rekke andre oppgaver. Særlig aktuell er likelønnsproblematikken, som YS har arbeidet med i flere tiår. I lønnsoppgjøret i offentlig sektor i 2010 er det forventninger til Likelønnskomisjonens forslag om en likelønnsrett, som skal fordeles til kvinnedominerte yrker. YS hadde enkelte prinsipielle motforestillinger mot forslaget, men avviser det ikke. Vi ønsker at partene skal avgjøre hvordan potten eventuelt skal brukes og om den for eksempel kan benyttes til å sikre kvinner, som jobber ufrivillig deltid en høyere stillingsbrøk.

Det gjenstår mye arbeid før pensjonsreformen er ferdig. Mange problemstillinger bør diskuteres. YS har blant annet anmodet regjeringen om at det bør tas initiativ overfor partene i offentlig sektor, med målsetting om å tilpasse pensjonene til den nye folketrygden på en bedre måte enn det som ble resultatet i lønnsoppgjøret i 2009.

YS håper dette debatheftet kan være med på å skape gode debatter om temaer med betydning for samtlige tariffområder. I tillegg kommer spesielle utfordringer for de enkelte tariffområdene. Sett av tid til gode diskusjoner! Det er gjennom gode debatter vi utvikler YS og YS-forbundene.

Med hilsen

YS-leder Tore Eugen Kvalheim



Foto: YS

DE ØKONOMISKE UTSIKTENE: FORTSATT KONJUNKTURNEDGANG – BEDRING FØRST I 2011

Innledningsvis gis en kort beskrivelse av den økonomiske situasjonen og utsiktene for de to neste årene. I neste avsnitt gis også en beskrivelse og forklaring av frontfagsmodellen og utviklingen i norsk konkurransevne.

Det kraftige fallet i den økonomiske aktiviteten i Norge og utlandet vil være over i løpet av det kommende vinterhalvåret. Veksten vil imidlertid neppe bli sterk nok til å hindre at arbeidsledigheten øker i lang tid framover. Ledigheten i Norge har imidlertid økt mye mindre enn i andre OECD-land. Navs anslag for arbeidsledigheten er nå kraftig nedjustert, med 30 tusen færre ledige i 2010 enn tidligere antatt. For 2009 regner Nav med 71 tusen ledige og 80 tusen ledige i 2010. Nav antar at vi vil ha 90 tusen arbeidsledige når vi når toppunktet på ledighetskurven neste år.

Den inneværende norske konjunkturedgangen startet allerede tidlig i 2008, men ble kraftig forsterket da finanskrisen traff økonomien med full tyngde i slutten av 3. kvartal i fjor. I følge de siste tallene fra nasjonalregnskapet falt BNP (Brutto nasjonalprodukt) for fastlands-Norge med hele 2,7 prosent fra 3. kvartal i 2008 til 1. kvartal i 2009. I 2. kvartal i 2009 økte BNP for fastlands-Norge med 0,3 prosent. Statistisk sentralbyrå (SSB) antar at veksten vil ta seg gradvis opp i de nærmeste årene.

Først i 2011 vil den økonomiske utviklingen kunne karakteriseres som en konjunkturoppgang, mener SSB. Arbeidsledigheten vil trolig nå toppen samme år, med en arbeidsledighet på rundt 110 tusen personer.

DET INNTEKTSPOLITISK SAMARBEIDET OG FRONTFAGSMODELLEN

Lønnsdannelsen i Norge er - sammenlignet med de fleste andre land - velregulert og dominert av de store organisasjonene i arbeidslivet. Begrepet «inntektspolitisk samarbeid» er velkjent og betyr i korte trekk at partene i arbeidslivet og staten skal samarbeide til beste for alle. Partene skal holde lønnsveksten på et «fornuftig» nivå, mens staten skal sørge for å holde inflasjonen og rentenivået nede.

Det inntektspolitiske samarbeidet skal sikre næringslivet gode rammevilkår og dermed bidra til full sysselsetting. Dette styrker norsk økonomi, samtidig som lønnsuttakerne sikres en god reallønnsøkning. Alternativet kan fort bli høye lønnstillegg, som spises opp av høy inflasjon, høy rente og høye skatter. Dette vil i neste omgang gi dårligere rammevilkår for næringslivet og norsk økonomi. Det inntektspolitiske samarbeidet de siste tretti årene må sies å ha vært en suksess.

Det inntektspolitiske samarbeidet fungerer i praksis slik at de store organisasjonene blir enige om noen føringer for lønnsoppgjørene. Dette skjer først i regjeringens kontaktutvalg, der YS er representert. De senere årene har man sagt at Norge bør ha en lønnsutvikling «mer på linje med våre handelspartnere». Den faktiske lønnsutviklingen har over tid vært høyere i Norge enn i de landene vi konkurrerer med. I årene 2004 til 2008 har veksten i lønnskostnadene i Norge vært 0,2 til 3,0 prosent høyere enn hos våre handelspartnere.

Tabellen under viser utviklingen i timelønnskostnader i Norge, sammenlignet med våre handelspartnere de siste fem årene. Siste kolonne i tabellen (lønnskostnader i felles valuta) viser utviklingen i norsk konkurransevne slik den nå er definert. Positive tall betyr svekking av konkurransevnen fra året før.

Prosentvis utvikling i timelønnskostnader for arbeidere i industrien (lønn per time)

	2004	2005	2006	2007	2008
Lønnskostnader i Norge	5,9	2,8	4,3	4,5	5,3
- Lønnskostnader handelspartnere	2,9	2,6	2,7	3,5	3,9
- valutakurs *	3,8	-4,4	0,5	-1,7	-0,5
= Lønnskostnader i felles valuta (konkurransevnen)	-0,8	4,6	1,1	2,7	1,9

* Et negativt endringstall innebærer en styrking av norske kroner målt ved industriens effektive valutakurs.

Tabellen viser at den kostnadmessige konkurransevnen for industrien, målt ved relative timelønnskostnader for industriarbeidere i felles valuta, er svekket de siste årene med til sammen nær ti prosent.

Fra 2007 til 2008 var konkurranseevnen svekket med 1,9 prosent. Dette skyldes både at lønnskostnadene dette året økte raskere i Norge enn hos våre handelspartnere og at kronen ble styrket med en halv prosent.

Det er enighet om at rammen for lønnsoppgjørene gjennomføres etter frontfagsmodellen. Det vil si at ett fag forhandler først og skaper en mal for de andre. Verkstedsindustrien forhandler først, fordi denne konkurrerer direkte med utlandet, samtidig som det er et stort og viktig område. Resultatet i industrien legger sterke føringer for hele lønnsoppgjøret, både i privat og offentlig sektor.

Det reises fra tid til annen kritikk mot frontfagsmodellen. De viktigste innvendingene er at det er stadig færre sysselsatte innen tradisjonell industri, at faget ikke lenger er like representativt for hele økonomien og at modellen innebærer en «sementering av lønnsrelasjoner», noe som gjør det vanskelig for andre grupper å ta igjen tidligere etterslep.

Mye av ubalansen mellom for eksempel industrien og offentlig sektor er at industrien selv henter ut store lokale tillegg, som offentlig ansatte har problemer med å ta igjen senere.

Det har skjedd en utvikling de senere år i retning av at funksjonærgruppen i industrien er blitt mer synlig i lønnsstatistikken. Dermed har en sammenligning i forhold til etterslep i offentlig sektor blitt mer reell. Etter at funksjonærlønningene kom med på en bedre måte må modellen sies å være ganske representativ.

En fremtidig utfordring kan være at arbeidstakerne i det egentlige frontfaget – industrien og særlig konkurranseutsatt virksomhet – har sakkert akterut i forhold til offentlig sektor. Over tid vil en slik utvikling ikke være bærekraftig, fordi verdiskapningen og sysselsettingen vil skyves over fra konkurranseutsatt sektor til skjermet virksomhet.

Et press oppover på lønningene i skjermet sektor, som kan bli en følge av likelønnsputten i årene fremover, gjør heller ikke denne utfordringen mindre for partene i arbeidslivet.

Selv om YS mener at det inntektspolitiske samarbeidet og frontfagsmodellen i hovedsak fungerer tilfredsstillende, reiser vi likevel noen diskusjonstemaer omkring temaet:

- **Er det forhold omkring det inntektspolitiske samarbeidet og frontfagsmodellen som bør endres på kort eller lang sikt. Hvilke innspill bør YS gi?**
- **Er det riktig at lønnsoppgjørene i offentlig sektor i sterk grad følger frontfaget, eller kan man finne andre måter å regulere lønnsnivået på uten at det går ut over det inntektspolitiske samarbeidet, sysselsettingen og så videre?**

LIKELØNN – LIKELØNSSKOMMISJONENS FORSLAG

Utfordringene med likelønn er sammensatte. Forklaringer og løsningsrommet befinner seg mellom arbeidslivet og familielivet. Vi finner derfor ikke løsningen på utfordringene med likelønn i arbeidslivet alene.

Inntektsstatistikken viser at kvinners lønnsinntekt ligger på om lag 65 prosent av menns lønnsinntekt, særlig fordi langt fler kvinner enn menn arbeider deltid. Når det korrigeres for kvinners lavere, årlige arbeidstid, utgjør kvinnenes lønnsnivå om lag 85 prosent av mennenes.

Likelønnskommissjonen oppsummerer i fem punkter hva som forklarer og hva som ikke forklarer lønnsforskjellene mellom kjønnene:



- **Forskjeller i utdanningslengde og alder forklarer svært lite av lønnsgapet.**
- **Kvinner og menn har omtrent lik lønn i samme stilling i samme virksomhet.**
- **Lønnsgapet følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet.**
- **Forhandlingssystemet opprettholder stabile lønnsrelasjoner, også mellom kjønnene.**
- **Lønnsforskjeller øker i foreldrefasen.**

I Likelønnskommissjonens mandat defineres likelønn som forskjeller i timelønn, etter at forskjeller i arbeidstid er sortert ut. Heltids- og deltidsproblematikken skulle drøftes som egen dimensjon for ulikelønn.

© Bjørn Frostad / Samfoto



© John Petter Reinertsen / Samfoto

En del arbeidstakere omfattes ikke av arbeidstidsbestemmelsene, slik at faktisk arbeidstid avviker fra avtalt arbeidstid. Dette gjelder blant annet for ledende stillinger og for lønnstakere i såkalt profesjonelle yrker. Dette er stillingsgrupper hvor det er utbredt å arbeide mer enn 37,5 timer per uke, samt kvelder, netter og helger uten særskilt overtidsgodtgjørelse eller ubekvemtillegg.

Statistikken viser at det er flere menn enn kvinner i slike stillinger, særlig i ledende stillinger. Kompensasjon for denne merarbeidstiden er innarbeidet i den vanlige lønnen.

Likelønnskommisjonen uttaler: «Det er uklart hvordan ubetalt arbeidstid skal regnes inn i lønnsgapet. Ut fra dette kan det være grunn til å anta at det beregnede lønnsgapet mellom kvinner og menn ville bli noe mindre dersom det var mulig å ta hensyn til den reelle arbeidstiden for slike stillinger.»

Tom Colbjørnsen uttalte følgende i sin mindretallsmerknad til Likestillingskommisjonen: «Over tid, og gjennom samspillet mellom tilbud og etterspørsel i arbeidsmarkedet, dannes et lønnsnivå for ledere og selvstendige yrker der arbeidsgiverne mot å betale en høy lønn, får arbeidstakerne til å yte det antall timer og helger som er nødvendig uten ekstra kompensasjon. Empiriske data viser at norske ledere arbeider et betydelig antall timer ut over avtalt arbeidstid. Gjennomsnittlig arbeidstid for ledere i Norge er 47 timer per uke. Rundt åtte prosent

arbeidet normalarbeidsuke på 37,5 timer. Om lag 40 prosent arbeider 50 timer eller mer, mens 11 prosent oppgir å ha arbeidsuker på over 60 timer. Mye av arbeidet utover avtalt arbeidstid er ubetalt overtid. En undersøkelse Sentio har gjort for Arbeids- og inkluderingsdepartementet i 2006, og som er referert i kommisjonens rapport, viste at 17 prosent av ansatte i offentlig sektor og 24 prosent i privat sektor oppga å ikke ha rett på godtgjørelse i forbindelse med overtidsarbeid.»

- *I hvilken grad mener YS-forbundene at likelønnsproblematikken ikke kun må omhandle fastlønn, men også tillegg, frynsegoder, bonuser og arbeidstid?*
- *Har problematikken rundt skift/turnus og ufrivillig deltid nær sammenheng med spørsmålet om likelønn?*

Likelønnskommisjonen foreslo blant annet likelønnsrett i offentlig sektor og likelønnsrett i privat sektor. Myndighetene og partene i arbeidslivet gjennomfører et lønnsløft for utvalgte og kvinnedominerte yrker i offentlig sektor. De partene i arbeidslivet som forhandler i privat sektor anbefales å sette av midler til kombinerte lavlønns- og kvinnepotter i lønnsforhandlingene.

En forutsetning for å gjennomføre lønnsløftet er at det etableres en avtale mellom partene om at lønnsveksten i offentlig sektor kan være høyere enn i privat sektor, og at nye og relative lønnsforhold mellom grupper ikke utløser kompensasjonskrav.

Kvinnedominerte yrker i offentlig sektor, særlig grupper som har 1- 4 års høyere utdanning, gis et eget lønnsløft, med et bidrag fra myndighetene på tre milliarder kroner.

Tiltaket foreslås utformet slik at det treffer yrkesgrupper i offentlig sektor som har mer enn to tredjedeler kvinner. Det er beregnet at rundt 150 tusen kvinner vil få økt lønn som følge av tiltaket.

Vi ber YS-forbundene diskutere følgende problemstillinger:

- *Vil slike spesielle lønnsløft på sikt kunne svekke den frie forhandlingsretten?*
- *Vil dette gi en risiko for at fokus vil bli flyttet fra forhandlingene og over til politikere?*
- *Skal de sentrale partene prioritere likelønn til våren?*
- *Ligger det begrensninger i dagens tariffavtaler som hindrer utjevning av de lokale lønnsforskjellene?*

PENSJON

Store deler av pensjonsreformen er nå på plass og vi ser konturene av et nytt pensjonssystem. Da reformen startet var flere hensyn sentrale. For det første var det nødvendig å få på plass et billigere pensjonssystem, både fordi vi lever lenger og fordi de store årskullene født i årene etter krigen nå blir pensjonister. Dette vil påføre samfunnet høye pensjonskostnader.

Et annet viktig hensyn med pensjonsreformen har vært å stimulere folk til å arbeide lenger, slik at vi kan møte det økende behovet for arbeidskraft, ikke minst i omsorgsyrkene. Det har også vært viktig å etablere ordninger som tillater en gradvis avgang fra arbeidslivet, med mulighet til å kombinere arbeid og pensjon i en periode.

Så langt har bare deler av privat sektor ordninger som ivaretar alle disse hensynene, mens offentlige pensjonsordninger kun ivaretar ett av dem.

Resultatet av lønnsoppgjøret i 2009 var at de offentlige pensjonsordningene inneholder besparelser ved at de er omfattet av levealdersjustering og indeksering. Mekanismene for å få folk til å stå lenger i arbeid, eller kombinere arbeid og pensjon er trolig så dårlige at de neppe vil bli brukt.

Vi vet at

- **43 prosent av arbeidstakerne er uføretrygdet før de når pensjonsalder. Denne gruppen kan selvsagt ikke stimuleres til å arbeide lenger.**
- **23 prosent av alle arbeidstakere er ansatt i offentlig sektor. Denne betydelige gruppen stimuleres ikke gjennom den løsningen som nå foreligger til å stå lenger i arbeid.**

Oppsummert vil bare rundt en tredjedel av arbeidstakerne (stort sett ansatte i privat sektor som ikke uføretrygdes) bli stimulert til å stå lenger i arbeid og få reelle muligheter til å kombinere arbeid og pensjon.

Pensjon i privat sektor

Mange ansatte i privat sektor hadde tidligere ytelsesbaserte tjenestepensjoner, som under gitte forutsetninger gir rett til en viss prosent av sluttlønnen i pensjon. Etter 2001 har det blitt åpnet for innskuddsbaserte ordninger, som er rene spareordninger og som ikke gir noe løfte om et bestemt nivå på pensjonen. Det antas at ca. 100 tusen arbeidstakere har gått over fra ytelsespensjon til innskuddspensjon, mange mot sin vilje.

Når ny folketrygd trer i kraft i 2011 er det grunn til å frykte at arbeidstakerne vil oppleve et forsterket press på å forlate ytelsesbaserte pensjonsordninger, fordi disse ikke er godt tilpasset den nye folketrygden.



© Thorfinn Bekkelund / Samfoto

Banklovkomisjonen har fått i oppdrag å gå gjennom lov om foretakspensjon og tilpasse denne til ny folketrygd. Kommisjonen skal blant annet ta stilling til om ordningen med ytelsesbaserte, private tjenestepensjoner skal avvikles helt, eller om de kan videreføres i en annen form, (eventuelt for de som har en slik ordning i dag).

Utvalget som utredet brede pensjonsordninger (NOU 2009 nr. 13) foreslår at det åpnes for en såkalt «hybrid tjenestepensjonsordning», der man tjener opp rett til en viss andel av lønnen per år som fremtidig pensjonsytelse.

Slike ordninger vil kunne tilpasses godt til ny folketrygd, ved at alle år med inntekt teller like mye ved utregningen av pensjonen, i motsetning til ordninger der lønnsnivået ved pensjone-ringstidspunktet er avgjørende.

Ordningene vil være fleksible med hensyn til pensjonsalder. Samtidig vil de gi arbeidstakerne redusert risiko når det gjelder størrelsen på pensjonsytelsen i forhold til innskuddspensjonsordninger.

Pensjon i offentlig sektor

Partene i offentlig sektor ble våren 2009 enige om å videreføre dagens tjenestepensjon, men med nødvendige tilpasninger til ny folketrygd. På sikt medfører dette at bruttogarantien, slik den er i dag, blir mindre verdt på grunn av levealdersjustering. Det blir begrensede muligheter til å motvirke dette. Kun opptjening etter 67 år kan regnes med. For de som ønsker å gå av med pensjon tidligere, beholdes dagens Avtalefestede Pensjon (AFP).



© John Petter Reinertsen / Samfoto

EGNE NOTATER:

I offentlig sektor blir det derfor ikke fleksibelt uttak av pensjon. Det vil si at arbeidsinntekt ved siden av pensjon gir avkortning og arbeidstakerne kan ikke kombinere arbeid og pensjon på samme måte som i privat sektor.

Regelverket for samordning spiller i dag en stor rolle i forhold til ytelsesnivået på de livsvarige alderspensjonene fra 67 år i offentlig sektor. En kan ikke anvende dagens regler for samordning når en for fremtiden får beregnet sin folketrygd. Dette, i kombinasjon med leveladersjustering av alderspensjon, vil gi betydelig lavere nivå. Trolig vil nivået ligge mer enn ti prosent lavere enn med dagens ordning på alderspensjon fra 67 år. Det gjelder også de som har gått av med pensjon tidligere gjennom AFP-ordningen.

- ***Kan vi leve med så ulike insentiver for å få ansatte i privat og offentlig sektor til å stå lenger i jobb?***
- ***Bør vi utvikle nye typer tjenestepensjon (hybrider) som et alternativ til dagens pensjonsordninger, eller vil dette medføre at enda flere mister sine ytelsesbaserte ordninger?***
- ***Kan offentlig sektor leve med en pensjonsordning som ikke gir mulighet til å kombinere arbeid og pensjon?***
- ***Kan offentlig sektor leve med en ordning som heller ikke gir gode muligheter for å kompensere for levealdersjustering ved at man står lenger i jobb?***



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

Postboks 9232 Grønland
0134 Oslo
Telefon 21 01 36 00
www.ys.no