



DEBATTHEFTE FOR INNTEKTSOPPGJØRET 2012



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

INNLEDNING



Fagforeningenes kjernevirksomhet er å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Dette er grunnen til at arbeidstakerne organiserer seg. Da må vi være i takt med hvilken utvikling medlemmene ønsker. Debatt er nødvendig for å utvikle norsk arbeidsliv og for å vite i hvilken retning YS-medlemmene ønsker at utviklingen skal gå.

En debatt om utviklingen av den norske forhandlingsmodellen forutsetter god forståelse for hvordan det økonomiske systemet virker. Frontfagsmodellen har i lang tid sikret norske arbeidstakere muligheten til å ta del i den produktivtveksten arbeidstakerne skaper. Å utfordre denne må derfor skje gjennom nøye gjennomtenkte vurderinger av hva vi oppnår med dagens system, og konsekvensene av å eventuelt forlate frontfagsmodellen. Både i den turbulente økonomiske situasjonen som nå preger USA og en del europeiske land og under finanskrisen i 2008, har norsk økonomi vist seg å være robust. Det er grunn til å tro at forhandlingsmodellen er en viktig del av forklaringen.

YS og YS-forbundene opplever økt press på arbeidstidsordningene. Mange tar til orde for at dagens bestemmelser i arbeidsmiljøloven er for rigide. Andre ser på praktiseringen av lov- og avtaleverk som utfordrende. Også mange av våre egne medlemmer ønsker å organisere arbeidstiden annerledes enn før. YS ønsker debatten velkommen, men hensynet til arbeidstakerne vil alltid komme først.

Hvert enkelt YS-medlem har en unik kompetanse i sin jobb. God og riktig kompetanse er og vil være avgjørende i morgendagens arbeidsliv. Ved siden av skolen er arbeidsplassen den viktigste arenaen for utvikling av kompetanse, gjennom læring på arbeidsplassen og gjennom etter- og videreutdanning. Alle former for kompetanse må verdsettes og det må utvikles systemer som anerkjenner læring i arbeidslivet på en bedre måte.

YS håper debattheftet kan gi innspill til gode debatter, lokalt og sentralt. Ved å ha gjennomtenkte standpunkter og foreta bevisste valg kan vi være med å påvirke utviklingen av morgendagens arbeidsliv. Bruk tid til å diskutere! YS utvikler seg gjennom at du engasjerer deg!

Med hilsen

YS-leder Tore Eugen Kvalheim



DEN ØKONOMISKE SITUASJONEN INTERNASJONALT

Den økonomiske situasjonen for USA og en del europeiske land ble svært vanskelig sommeren og høsten 2011. Vanskelighetene er dype og omfattende og ventes å vare i lang tid fremover. Selv om norsk økonomi har klart seg bra gjennom både finanskrisen høsten 2008 og den økonomiske krisen høsten 2011, kan problemene smitte over til oss. Det er ikke enkelt å spå på hvilke måter smitten kan spre seg, men det vi kan si med rimelig sikkerhet, er at dersom problemene kommer, vil de på litt sikt føre til økt ledighet i Norge. Ledigheten vil sannsynligvis komme først til bedrifter i konkurranseutsatt sektor.

Hvis vi skulle oppleve en forverring i norsk økonomi, noe som ikke er så usannsynlig, har vi noen virkemidler vi kan bruke. Regjeringen kan bruke mer av oljepengene enn det handlingsregelen tilsier (konjunkturkorrigert merbruk), sentralbanken kan foreta pengepolitiske grep så lenge vi har vår egen valuta, (men det er en lite sannsynlig løsning), og partene i arbeidslivet kan gjennomføre moderate lønnsoppgjør.

I 2002/2003 satte Norges Bank opp styringsrenten etter det som sentralbankens mente var for dyre lønnsoppgjør. Resultatet var en kraftig styrking av kronkursen og tap av flere tusen arbeidsplasser i industrien de etterfølgende årene. Hvis lønnsoppgjørene blir moderate, er det mindre fare for renteøkning, kronestyrking og tap av arbeidsplasser i bedrifter som konkurrerer på verdensmarkedet. Motsatt vil høye lønnsoppgjør gi sterkere krone, økt ledighet

og økt boligrente. Økt rente gjør at disponibel inntekt reduseres, selv om man har fått en lønnsøkning.

Temaer til drøfting:

- *Bør YS ved lønnsoppgjørene legge stor eller liten vekt på sammenhengen mellom lønnsoppgjør, rente og tap av arbeidsplasser?*

UTFORDRINGER FREMOMER I NORSK ØKONOMI

Alderssammensetningen i den norske befolkningen vil endres kraftig i årene framover. Dagens 50-åringer bør være bekymret og dagens 40-åringer enda mer bekymret. I dag står det om lag 5,3 personer i arbeidsdyktig alder bak hver pensjonist, mens det vil stå 3,6 bak hver av dagens 50-åringer når de når pensjonsalderen og 3,1 bak dagens 40-åringer.

Men om ikke dagens voksne bekymrer seg nok, er det likevel verre for de unge. Dagens 20-åringer vil bare ha 2,7 personer i arbeidsdyktig alder bak hver pensjonist.

Ikke alle blant de i arbeidsdyktig alder jobber. Noen er ikke med i arbeidsstyrken, fordi de er trygdede eller fordi de ikke deltar i arbeidslivet. Antallet personer i arbeidsdyktig alder, som av ulike grunner ikke jobber, gjør forholdstallet mellom verdiskapende voksne og pensjonister enda svakere.

Befolkningsmønsteret med eldrebølger er globalt. Det betyr at de fleste befolkninger vil stå overfor en eldrebølge som vil kreve mye større deler av de økonomiske ressursene enn det gjør i dag. Dette betyr også at Norge trenger en massiv utbygging av eldreomsorgen, både med hensyn til bygningsmasse, teknologiske verktøy og personell.

Tenk gjennom:

- *Hvilken kompetanse ønsker vi at personalet som passer på oss når vi blir gamle skal ha? Hvilke språk bør de beherske? Bør de kjenne til norsk historie fra vår levetid? Bør de ha en fagutdanning?*
- *Hvilke bygningsmessige kvaliteter vil vi være omgitt av i alderdommen?*
- *Er det oppgaver i eldreomsorgen som kan automatiseres eller utføres av maskiner? Er det muligheter for teknologisk innovasjon i denne sektoren?*

Tema til drøfting:

- *Hvordan møter vi disse utfordringene gjennom lønnsoppgjørene? Kan utfordringene løses på andre måter? I så fall hvilke?*



Dersom investeringene i eldreomsorgen blir for lave, vil pleietrengende eldre stå uten nødvendig omsorg. Nære slektninger vil da stå overfor følgende valg: Redusere tiden med lønnsarbeid for å utføre omsorgen, eller la den gamle være uten nødvendig omsorg, med den risikoen som følger. Vi kan anta at folk, av ulike årsaker, vil velge forskjellig, slik at begge valgmulighetene vil realiseres: Noen gamle vil være uten nødvendig omsorg, mens noen vil trekke seg helt eller delvis ut av arbeidsmarkedet for å ta seg av eldre hjemme.

Tema til drøfting:

- *Hva vil skje med velferden i norsk økonomi dersom vi ikke investerer tilstrekkelig i eldreomsorg?*

FRONTFAGSMODELLEN

Frontfagsmodellen er sentral i den norske lønnsdannelsen. I praksis går den ut på at partene i bedrifter som henter inntektene sine ved å selge produkter der prisene fastsettes på verdensmarkedet, skal forhandle først. Rammen for lønnsvekst som oppnås i disse forhandlingene, skal være retningsgivende for alle andre.

Frontfagsmodellen er ikke laget for å ta hensyn til frontfagene, men for hele den norske økonomien. Innsikten bak modellen tar innover seg den viktige forskjellen mellom reallønn og nominell lønn, som forklares nedenfor.

I Norge ønsker vi så høy inntekt som mulig for flest mulig. Inntekten er lik det vi produserer. Den mengden vi produserer per enhet arbeidsinnsats, kalles produktivitet. Inntektsvekst får vi derfor av produktivitsvekst. Inntektsmålet vårt betyr derfor at vi ønsker å produsere så mye som mulig innenfor den arbeidstiden vi har, og innenfor de rammene arbeidsmiljøloven og et godt arbeidsliv setter. Derfor blir høy sysselsetting, lav arbeidsledighet og høy yrkesdeltakelse mål for den norske arbeidslivspolitikken.

Den lønnen som betyr noe for oss, er reallønnen, det vil si hvor mange goder vi får kjøpt for månedslønnen vår. Nominell lønn, hvor mange kroner som ligger i månedslønnen, er for så vidt også interessant, men kun til gitte prisnivåer. Mange nominelle kroner i lønningssposen er fattig trøst hvis godene vi kjøper også har høye priser. Inflasjon, det vil si kraftig prisstigning, forvitrer verdien av våre nominelle lønninger.

Derfor bidrar også lav inflasjon til målet for den norske arbeidslivspolitikken.

Frontfagsmodellen bygger på en modell for kontroll med inflasjonen. I korthet går den ut på at vi skal la vår velferdsvekst stamme fra produktivitsveksten, og unngå å forstyrre den ved å hente ut for store nominelle lønnstillegg.

Men hva er for store nominelle lønnstillegg? Hvor går smertegrensen? Ja, det vet verken myndighetene eller hovedsammenslutningene i utgangspunktet ikke noe om. Det vi vet, er at for store nominelle lønnstillegg vil ta livet av de bedriftene som konkurrerer på verdensmarkedet raskere enn de tar livet av andre. Smertegrensen ligger altså et eller annet sted blant disse bedriftene. Frontfagsmodellen sørger for at partene i lønnsoppgjøret får tilgang til denne skjulte informasjonen. Frontfagsforhandlingene «røyker ut» informasjonen om hvor denne smertegrensen går.

Derfor gir frontfagsforhandlingene rammen for hvilken nominell lønnsvekst vi tåler å ta ut i Norge, uten at vi «ommøblerer» altfor mye på næringsstrukturen vår. For kraftig lønnsvekst kan føre til at bedrifter legger ned. Det øker ledigheten og reduserer velferden. Lar vi bedrifter med et greit lønnsomhetsnivå leve, baker vi størst kake, og det blir mest å dele på.

Inntektsveksten tar vi ved å produsere ting på stadig smartere måter, det vil si ved å øke produktiviteten. Dette er den modellen vi har praktisert i Norge i noen tiår.

Temaer til drøfting:

- *Hva ville vært konsekvensene hvis vi forlot frontfagsmodellen i Norge?*
- *Hvilke alternative modeller for lønnsfastsetting mener du kan være bedre enn den gjeldende frontfagsmodellen?*
- *Hvordan kan grupper som er blitt hengende etter i lønnsutviklingen hente seg inn under frontfagsmodellens regime?*

UTDANNING OG KOMPETANSE

I YS sitt utdanningspolitiske dokument understrekes det at YS sin målsetting med utdannings- og kompetansepoltikken er å opprettholde høy sysselsetting og verdiskaping i det norske samfunnet, gjennom å øke befolkningens kompetansenivå.

Det slås videre fast at befolkningens kompetanse må være i samsvar med arbeidslivets behov.

Dette krever en bevissthet hos arbeidsgiverne for hvilken kompetanse de trenger for å løse de oppgavene som skal løses i virksomhetens produksjon. Dette blir utgangspunktet for kartlegging av både formell kompetanse og realkompetanse hos arbeidstakerne, som i neste runde benyttes i virksomhetens strategiske kompetanseutviklings- og rekrutteringsarbeid.

Temaer til drøfting:

- *I hvilken grad er strategisk kompetansekartlegging gjenstand for oppmerksomhet i hovedavtaler og overenskomster?*
- *Hvordan vurderer forbundene mulighetene for å innarbeide kompetanseutviklingsarbeidet som del av de tillitsvalgte ansvarsområde? Er det et bedre alternativ å etablere egne «kompetansetillitsvalgte» i virksomhetene etter modell fra verneombudsordningen?*

Tilstrekkelig og riktig kompetanse er nødvendig for å opprettholde og videreutvikle vår konkurranseevne internasjonalt. Det er også nødvendig for å møte nasjonale utfordringer knyttet til de demografiske endringene beskrevet tidligere i dette dokumentet.

I fremtiden vil det være behov for at pleie- og omsorgstrengende innbyggere selv mestrer egne liv i langt større grad. Dette krever satsing på forskning og innovasjon innen pleie- og omsorgssektoren i en helt annen skala enn det vi har sett til nå. Samtidig blir det behov for opplæring av både arbeidstakere og brukere i ny teknologi.

Temaer til drøfting:

- *Hvilken kompetanse trenger det norske arbeidslivet fremover?*
- *I hvilken grad er YS-forbundene og arbeidsgiverne aktive «bestillere» av innholdet i utdanningene?*
- *Er utdanningssystemet riktig dimensjonert for fremtidens utfordringer?*
- *Kan arbeidslivet være en læringsarena i større grad enn det er i dag, og i så fall for hvilke yrkesgrupper?*

ARBEIDSTID

De fleste tariffavtaler inneholder bestemmelser om arbeidstid. Innenfor de ulike sektorene kan YS-forbundene ha noe ulik tilnærming til fleksibilitet og grunnlaget for å fravike arbeidsmiljøloven. I mange bransjer kan en også oppleve at skillet mellom arbeidstid og fritid gradvis viskes ut. Tekniske hjelpemidler gjør det enklere å jobbe hjemmefra eller andre steder, og en er tilgjengelig i større grad enn før.

Utfordringen med nok arbeidskraft i noen sektorer og bransjer gir også økt press på arbeidstidsbestemmelsene. Tradisjonelle turnuser oppleves å være til hinder for å øke stillingsprosenten for deltidsansatte. Medlemmene har også et større ønske om fleksibilitet. I mange bransjer godtar medlemmene å jobbe mer ubekvent så lenge dette kompenseres med tid og penger.



YS mener arbeidsmiljølovens rammer for arbeidstid må være normalen for norsk arbeidsliv. All tjeneste og virksomhet her i landet kan ikke være så spesiell at det krever unntak. Da undergraver vi det loven er ment for, nemlig et helhetlig vern av norske arbeidstakere. Når sentrale parter likevel er gitt muligheten for å gjøre unntak, er dette for å kunne tilpasse arbeidstid til spesielle behov. Og det gjøres i stor utstrekning, der faglige argumenter tilsier det. Dette må imidlertid ikke brukes til å dekke opp en for lav bemanning i utgangspunktet.

Arbeidsmiljøloven gir fagforeninger med innstillingsrett et særskilt ansvar for å gjøre

unntak fra lovens kapittel om arbeidstid. Hvilke hensyn skal så de store fagorganisasjonene ta når en vurderer arbeidstidsordninger som går ut over det loven har satt som rammer for norsk arbeidsliv?

Temaer til drøfting:

- *Har arbeidsmiljøloven for rigide regler?*
- *På hvilket nivå bør muligheten til å forhandle fravik fra arbeidsmiljøloven ligge?*
- *Hvordan sikrer vi at fleksible arbeidstidsordninger ikke går på bekostning av vern av folks helse og fritid og muligheten til å stå i jobb frem til pensjon.*
- *Hvordan synliggjør vi at det ligger et arbeidskraftbehov i en rekke bransjer, uten å frata medlemmene muligheten til å jobbe fleksibelt og få økt kompensasjon?*
- *Hvordan sikrer vi medlemmene mot utflytning mellom arbeidstid og fritid, hvor kravet om tilgjengelighet for arbeidsgiver går på bekostning av fritiden?*

MINSTELØNN I NORGE?

Et viktig spørsmål som har opptatt partene i arbeidslivet, og særlig fagbevegelsen, de senere årene har vært hvordan vi kan forhindre sosial dumping. Dette ble ytterligere aktualisert i kjølvannet av EU-utvidelsen i 2004, med økt arbeidsmigrasjon og leveranser av varer og



tjenester fra lavlønnsland i Øst-Europa. For å motvirke negative effekter av et åpent marked i EØS-området når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, har partene i samarbeid med myndighetene intensivert arbeidet med å finne effektive virkemidler.

I norsk arbeidsliv har vi vært vant til minstelønn i tariffavtaler. Tariffavtalt minstelønn innebærer at tariffpartene forhandler frem et minstenivå for lønnen. Såkalte minstelønnsavtaler er utbredt i Norge, men gjelder bare i de virksomhetene som har gjort tariffavtalen gjeldende.

Fra 1994 har det i Norge vært adgang til å «allmenngjøre tariffavtaler». Dette innebærer en utvidelse av den tariffavtalte minstelønnens formelle dekningsområde, slik at den gjelder i en hel region, bransje og/eller yrke, uavhengig av om arbeidsgiver og/eller arbeidstaker er tariffbundet. Allmenngjøring av tariffavtaler har tiltatt de senere årene.

Arbeidsgiversiden har gjentatte ganger tatt til orde for å lovfeste minstelønn, uten at dette synet/ønsket har vunnet frem. Det er som regel blitt foreslått én sats for alle voksne arbeidstakere i hele arbeidsmarkedet. Motivet har vært å sikre en anstendig levestandard.

I mange europeiske land har fagbevegelsen betydelig lavere tilslutning enn hva som er tilfellet i Norge og Norden. Særlig i Sør- og Øst-Europa har det vært utfordrende å få etablert et lønnsgulv gjennom tradisjonelle virkemidler som forhandlinger og tariffavtaler. Tariffavtalene har ikke tilstrekkelig dekning. Man har derfor i økende grad diskutert og benyttet alternative virkemidler som allmenngjøring. En lovfestet minstelønn er også benyttet i mange land.

Det finnes mange arbeidstakere i Norge som ikke er bundet av tariffavtaler og som er ansatt i bransjer der det ikke er naturlig å benytte allmenngjøringsinstituttet. Slik sett kan en ikke se bort fra at det fins arbeidstakere i Norge som vil ha nytte av en lovfestet minstelønn.

I EU diskuteres det for tiden om en skal innføre en felles, europeisk minstelønn. En majoritet innen europeisk fagbevegelse, nasjonale fagorganisasjoner og representanter og partier i EU-parlamentet ønsker en slik ordning. De to viktigste grunnene er erkjennelsen av at et økende antall arbeidstakere i Europa ikke dekkes av tariffavtaler, og at en på lang sikt ønsker å forhindre at medlemslandene konkurrerer seg i mellom gjennom å dumpe lønningene.

I høst vil EU-parlamentet diskutere den europeiske plattformen mot fattigdom og sosial eksklusjon. Dette er ett av EUs syv initiativ for å redusere fattigdommen. Det er sterke røster



EGNE NOTATER:

i parlamentet som ønsker at EU-kommisjonen skal utarbeide et rammedirektiv om minstelønn. Skjer dette, vil Norge snart få diskusjonen tilbake på agendaen.

Temaer til drøfting:

- *Hvordan skal norsk fagbevegelse møte en overnasjonal minstelønnsordning i EU?*
- *Er lovfestet minstelønn veien å gå for å hindre sosial dumping i norsk arbeidsliv?*
- *Kan vi tenke oss alternativer til lovfestet minstelønn, mer i tråd med norsk praksis for fastsettelse av lønn?*
- *Vil lovfestet minstelønn ha betydning for organisasjonenes posisjon?*
- *På hvilket nivå bør en eventuell allmenn minstelønn ligge?*
- *Kan det skade kampen mot sosial dumping i Sør- og Øst-Europa om Norge unnlater å innføre nasjonal minstelønn?*
- *Vil lovfestet minstelønn i Norge føre til at noen går ned i lønn?*



YRKESORGANISASJONENES
SENTRALFORBUND

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