

NTLs tariffpolitiske uttalelse 2024

Norges befolkning har opplevd langvarig høy prisvekst på basisvarer, lav kronekurs, rekordmange rentehevinger, dyr strøm og en krevende situasjon internasjonalt som til sammen har bidratt til reallønnsnedgang over år. Rammen i årets oppgjør må sikre reallønnsvekst.

Mange av virksomhetene der NTLs medlemmer jobber, står fortsatt i en veldig krevende budsjettsituasjon med urealistiske krav til effektivisering, gevinstrealisering og innsparing. Samtidig fører manglende kompensering av pris- og lønnsvekst og økt arbeidsgiveravgift til usikkerhet for mange av NTLs medlemmer. Usikkerheten kommer til uttrykk som nedbemanning og svekking av flere av virksomhetene i NTLs organisasjonsområde. I offentlig sektor står budsjettsituasjonen i sterk kontrast til behovene for nødvendig styrking, vedlikehold, og investeringer som kan sikre vårt felles sikkerhetsnett i en svært krevende økonomisk dyrtid.

Arbeidsledigheten er fortsatt svært lav, og etterspørselen etter arbeidskraft er høy. Dette gir enestående muligheter til å inkludere personer og grupper som er utenfor arbeidslivet inn i fellesskapet. Situasjonen i arbeidsmarkedet må benyttes for å få til innovasjon, kompetanseheving og grønn omstilling.

Kollektive landsomfattende tariffavtaler er en forutsetning for å sikre medlemmene rettferdig lønnsutvikling. NTL kan ikke akseptere en utvikling mot større lønnsforskjeller, og økende andel lavlønte.

Frontfagsutvalget, eller Holden 4-utvalget, overleverte sin rapport 15. desember 2023. Et samlet utvalg fremhever nødvendigheten av en koordinert lønnsdannelse for å sikre reallønnsvekst, samtidig som flertallet i utvalget advarer sterkt mot at en fragmentering av lønnsdannelsen basert på enkelte ansattgrupper eller tariffområder kan lede til en «alles kamp mot alle». NTL støtter seg til flertallets vurdering og forventer at ansvarlige tariffpartier og myndighetene sammen må sikre en lønnsdannelse som prioriterer både sysselsetting, fordeling og reallønnsvekst. Frontfagsmodellen sikrer at arbeidstakerne får en rettmessig del av verdiskapingen og en fortsatt koordinert lønnsdannelse med mindre lønnsforskjeller. Samtidig må modellen sikre at ikke enkelte områder eller grupper av ansatte sakter akterut over tid. Lønnsutviklingen for funksjonærer og industriarbeidere må vektas for å gi et reelt sammenlikningsgrunnlag på tvers av sektorer og tariffområder.

Likelønn, lavlønn og lederlønn

NTL vil arbeide for lik lønn for likt og likeverdig arbeid. NTL vil fjerne lønnsforskjeller som skyldes diskriminering eller tilfeldigheter.

Prosentvise tillegg og store lederlønnsøkninger har medført at de høyest lønte har fått mer ut i kroner og øre enn de midlere og lavest lønte. Det beste virkemiddelet for å hindre at lønnsforskjellen mellom de høyest og lavest lønte, og mellom kvinner og menn øker, er at oppgjøret fordeles som sentrale generelle kronetillegg

Den solidariske lønnspolitikken ligger fast. NTL mener derfor at lavlønnstillegg skal gis på individnivå og 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 kronetillegg 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. Folketrygdens ytelser må økes.

Omstilling, det grønne skiftet og kompetanseutvikling

Offentlige oppgaver skal utføres av offentlig ansatte og faste oppgaver skal utføres av faste ansatte. Omstilling skal gjennomføres under trygghet og uten frykt for tap av arbeid, og med omforente tydelige mål for endringene. NTL vil jobbe for en ansvarlig og stabil forvaltningspolitikk uten privatisering av offentlige oppgaver. Stortingsflertallets politiske forpliktelser til å oppnå samme mål må oppfylles. Oppgaver som allerede er privatisert, konkurranseutsatt eller skilt ut, må tilbakeføres til egne ansatte. NTL krever at de ansattes lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår ikke svekkes ved omstillinger. Skal vi lykkes med digitalisering, teknologisk utvikling, det grønne skiftet, og å nå FNs bærekraftsmål, må 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. Økt bruk av arbeid hjemmefra utfordrer vernebestemmelser og arbeidstidsregulering. NTL krever i likhet med LO endringer i yrkesskadelovgivning for å sikre alle ansatte trygghet i arbeidsforholdet, uavhengig av hvor jobben utføres. Ansatte må kompenseres ved bruk av eget hjem som arbeidsplass. Et arbeidsliv for heltid og lange karrierer forutsetter gode medbestemmelsesordninger og et tydelig skille mellom arbeid og fritid. Arbeidstidsreduksjon ned mot 6-timersdagen er et sentralt virkemiddel for å bedre balansen. NTL krever at arbeidstidsbestemmelsene i tariffavtalene styrkes for utvidet vern av arbeidstakerne samtidig som ytterligere kompensasjon må til når belastende arbeidstider benyttes.

Pensjon

Tjenestepensjonsordningene blir stadig viktigere for å sikre pensjonistenes levekår. Videreutviklingen av pensjonssystemene må sikre trygghet i form av livsvarige ytelser. Ansatte må sikres mot 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.

Dagens AFP i privat sektor har en rekke svakheter og strenge krav til opptjening. Dette rammer ofte eldre ansatte som uforskyldt mister jobben. NTL mener at AFP-ordningen i privat sektor må forbedres, slik at færre faller utenfor ordningen på grunn av endring av arbeidsgiver eller opptjeningskrav. Avtalen om ny offentlig tjenestepensjon 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. I lovproposisjonen regjeringen har fremmet til Stortinget, er ikke behovet for at kvalifikasjonstid fra privat sektor kan medregnes i offentlig sektor og omvendt, ivaretatt i tråd med avtalen. Det er viktig at Stortinget følger opp det som står i pensjonsavtalen.

Statistikk

Åpenhet om lønn og lønnsvilkår er en forutsetning for å oppnå bl.a. likelønn. Tillitsvalgtes tilgang til tilstrekkelig og nødvendig lønnsstatistikk for hele virksomheten er et absolutt krav for å gjennomføre ansvarlige forhandlinger mellom likeverdige parter i alle avtaleområder.

Særskilt om staten

Staten er avhengig av å ha et gjennomgående lønnsystem som på tvers av virksomheter og tariffavtaler gir alle ansatte lønnsutvikling gjennom hele arbeidslivet. Statens lønns- og forhandlingssystem må gi like rammevilkår for alle virksomhetene og ivareta statens særpreg. Utgangspunktet for avlønning skal først og fremst være arbeidsoppgaver og ansvar. For at lønnsystemet skal fungere over tid må de kollektive elementene opprettholdes og utvikles, herunder hovedlønnstabellen. Systemet må bidra til å redusere lønnsforskjellene mellom kvinner og menn, og mellom de høyest og lavest lønte.

Dagens situasjon med to konkurrerende avtalesystemer må opphøre. Ulikebehandling på tvers av tariffavtalene, effekten av delt lønnsmasse og en vilkårlig plassering av uorganiserte er uakseptabel for en ansvarlig stat. NTL ønsker fire likelydende tariffavtaler i staten med kollektive reguleringer som kan ivareta vår lønnspolitikk. Dersom målet om likelydende avtaler ikke oppnås, må likebehandling sikres på andre måter. Staten som arbeidsgiver må anerkjenne at likebehandling er en forutsetning for gjennomføring av nødvendige endringer og omstillinger i statlige virksomheter. Ett element som vil bidra til likebehandling, er sentrale avsetninger til *alle* ansatte.

NTL krever et oppgjør som sikrer reallønnsvekst og gir en utjevneende effekt. Dette sikres best gjennom størst mulig generelle kronetillegg på sentralt nivå. Det bør derfor ikke settes av midler til lokale forhandlinger i 2024. Minste tillatte begynnerlønnsnivåer må normeres i takt med de reelle lønnsnivåene. Bruk av generelle tillegg og at flere stillinger plasseres på lønnsstige sikrer at alle ansattes lønnsutvikling ivaretas.

