

Vedtatt av styret i Unio 14. mars 2019

## Unios inntektspolitiske uttalelse 2019

**Norsk økonomi er inne i en moderat konjunkturoppgang. Den økonomiske veksten ligger svakt over trendvekst. Oppgangen er bred, privat forbruk, petroleums-investeringer, bedriftsinvesteringer og boligbygging vil vokse mer i 2019 enn i 2018. Arbeidsledigheten ser derimot ut til å feste seg på et høyt nivå til tross for oppgangskonjunkturen. Innretningen av den økonomiske politikken med betydelige skattelettelser over mange år har gitt en svakere sysselsettingsvekst enn om de store skattelettelsene i stedet hadde blitt brukt på å stimulere privat- og offentlig aktivitet. Unio mener situasjonen i norsk økonomi nå tilsier at lønnsveksten må økes. Fjorårets overraskende høye økning i elprisene ga igjen nær null i reallønnsvekst etter flere år med meget moderate oppgjør. Nå må de ansatte få en rettferdig del av verdiskapingen.**

Kunnskap må settes i front for å skape nye jobbmuligheter, det må satses på kompetanse, utdanning og forskning. Vi er alle avhengig av et godt partssamarbeid. Regjeringen må sammen med partene i arbeidslivet aktivt oppfordre til et organisert arbeidsliv. Alle parter må ta ansvar for å få opp organisasjonsgraden, støtte opp om hovedorganisasjonene i arbeidslivet og at lønns- og arbeidsforhold skal følge norske tariffavtaler som bygger på kollektive forhandlinger og i hovedsak sentral lønnsdannelse. Fagforeningsfradraget må økes.

Unio vil motsette seg endringer i arbeidsmiljøloven som svekker arbeidstakervernet, herunder endringer i arbeidstidsbestemmelsene som følger opp anbefalingene fra Arbeidstidsutvalget om å styrke arbeidsgivers styringsrett på arbeidstid.

Det er viktig at renta ikke setter for raskt opp, både p.g.a. husholdningenes høye gjeld og boligprisveksten, og for å hindre en for sterk kronestyrking som vil svekke konkurranseevnen til norsk næringsliv.

Skattelettelser i milliardklassen skaper ikke arbeidsplasser. Regjeringen må bruke budsjettets utgiftsside for å stimulere aktivitet og omstilling. Det må satses på kunnskap som legger grunnlag for nye konkurransedyktige arbeidsplasser utenfor petroleumsklyngen. Skatte- og avgiftspolitikken og den statlige virkemiddelbruken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger.

## **Rettferdig omstilling**

Pengepolitikken, finanspolitikken og tariffoppgjørene bidro positivt til å holde aktiviteten oppe etter oljeprisfallet. Moderate oppgjør har bidratt til økt lønnsomhet og bedret konkurranseevne. Svakere krone har lettet omstillingene i næringslivet og bedret konkurranseevnen for tradisjonell industri, sjømat og reiseliv. Svak økning i oljepengebruken framover styrker muligheten for at vi kan beholde mye av den bedrede konkurranseevnen som kronesvekkelsen har gitt.

Den økonomiske politikken må ta høyde for at omstilling og teknologiske skift kan gi økt arbeidsledighet og økt inntektsulikhet. Politikken må derfor ligge i front og omfordele slik at alle får ta del i de teknologiske framskrittene. Skattesystemet må brukes slik at vinnerne yter mer i en modell som løfter kompetansen for alle.

Partssamarbeid på virksomhetsnivå er en viktig suksessfaktor ved omstillinger. Samarbeidet mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver har bidratt til at flere store omstillinger i offentlig sektor har vært gjennomført på en god måte. Det er viktig at dette samarbeidet blir videreført i de varslede omstillingene.

## **Kunnskap i front**

Utdanning, forskning og kompetanse er den viktigste innsatsfaktoren for verdiskapingen i et moderne samfunn. I Norge vil det være avgjørende for at vi skal kunne opprettholde og videreutvikle velferdssamfunnet. Utdanning har en verdi både for den enkelte og for samfunns- og arbeidsliv. Nasjonale og globale utfordringer som bærekraftig økonomisk utvikling, klima, energi, migrasjon, fattigdom, matproduksjon og helse, krever at det satses sterkere på kunnskapsutvikling.

Ansatte i offentlig sektor leverer gode tjenester som er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og sentral for privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Fordi endringene skjer raskere enn før, vil det i større grad enn tidligere være nødvendig å fornye og øke kompetansen gjennom hele yrkeskarrieren. Det må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer, samtidig som det må etableres gode systemer for organisering og finansiering av etter- og videreutdanning.

Rett kompetanse til de enkelte oppgavene er viktig. Det gir økt kvalitet i tjenestetilbudet og økt produktivitet. Arbeidsgivere må i større grad forpliktes til å aktivt bruke lønn for å rekruttere og beholde kvalifiserte ansatte fremfor å tilsette ukvalifiserte.

De ansattes kompetanse vil være av avgjørende betydning for å lykkes med en effektiv bruk av digital teknologi. Økte investeringer i digitalisering av offentlig sektor må samtidig innebære videreutvikling av de ansattes kompetanse gjennom relevant etter- og videreutdanning.

## **Internasjonal økonomi**

Den internasjonale konjunkturoppgangen fortsetter, men i et mer moderat tempo og styrken i oppgangen blir mer ulik landene imellom. De nærmeste årene ventes den økonomiske veksten gradvis å avta bl.a. grunnet innstramminger i pengepolitikken, avslutning av de kvantitative lettelsene både i euroområdet og USA, høy gjeld og en underliggende svak produktivitetsutvikling. Usikkerheten er særlig knyttet til handelskonflikten mellom Kina og

USA. Den internasjonale markedsveksten ventes å være svakere i årene som kommer. Norsk økonomi får dermed liten drahjelp fra utlandet de nærmeste årene.

Europeisk økonomi endret seg i løpet av 2018 fra relativt høy vekst til å begynne med til lavere vekst drevet av økonomisk nedgang i viktige land som Tyskland og Italia. Noe av denne nedgangen kan forklares med en midlertidig svak utvikling i bilindustrien grunnet tilpasning til strengere utslippskrav. Målt per innbygger ligger derimot BNP-veksten i mange europeiske land fortsatt høyere enn i Norge. Arbeidsledigheten i euroområdet var 7,9 pst i desember 2018, ned fra over 12 pst i 2013. Sysselsettingsraten har gått opp og er nå høyere enn før finanskrisen for aldersgruppen 15-64 år. EU trenger samling om felles ekspansjon for å få ledigheten ytterligere ned, det trengs investeringer i infrastruktur og velferd.

USA er inne i sitt tiende år med sammenhengende konjunkturoppgang. Arbeidsledigheten var 3,9 pst i desember 2018 og tidligere på høsten lavere enn på 50 år. Sysselsettingsraten har ligget flat de siste årene, men på et lavt nivå etter kontinuerlig nedgang i to tiår. Sysselsettingen øker, men forskning viser at nesten hele nettotilveksten av jobber de siste årene er av midlertidig karakter og knyttet til deltidskontrakter med lav lønn. Et lyspunkt er lønnsveksten som det siste året har tatt seg noe opp.

Stor vekst i lavproduktive og dårlig betalte jobber både i USA og Europa i mange år reflekterer både det lave investeringsnivået, svak satsing på utdanning og kompetanse, høy arbeidsinnvandring, utflugging av tradisjonelle industriarbeidsplasser og fagbevegelsens svekkede posisjon.

### **Den økonomiske politikken**

Arbeidsledigheten målt ved SSBs Arbeidskraftundersøkelse har falt fra en topp på 5 pst sommeren 2016 til 3,8 pst i november 2018. Selv om sysselsettingen har økt med 60 000 personer i den samme perioden, har sysselsettingsandelen bare økt marginalt. 67,6 pst av befolkningen i alderen 15-74 år er nå i arbeid. Nedgangen i arbeidsledigheten skyldes derfor i stor grad at folk har trukket seg ut av arbeidsstyrken. Siden regjeringen Solberg overtok i 2013 har antall utenfor arbeidsstyrken økt med 115 000 personer.

Sysselsettingspolitikken må styrkes. Skatteletter i milliardklassen som i stor grad er rettet mot de som har mest fra før, er et dårlig virkemiddel for å få folk i jobb. Det finanspolitiske handlingsrommet må brukes på kunnskap og til å stimulere privat og offentlig aktivitet. Innretningen av finanspolitikken kunne vært langt mer kraftfull i kampen for å styrke sysselsettingen uten disse skattelettelsene.

Oppgangen i norsk økonomi er bred, privat forbruk, petroleumsinvesteringer, bedriftsinvesteringer og boligbygging vil vokse mer i 2019 enn i 2018. Veksten i fastlandsøkonomien ventes å ligge godt over trendvekst. Unio mener situasjonen i norsk økonomi nå tilsier at lønnsveksten må økes. Moderat lønnsvekst i årene etter oljeprisfallet har gitt avgjørende bidrag til økt lønnsomhet og bedret konkurransevne. Fjorårets overraskende høye økning i elprisene ga igjen nær null i reallønnsvekst. Nå må de ansatte få en rettferdig del av verdiskapingen.

Unio er kritisk til regjeringens ønske om mer bruke av konkurranseutsetting, «fritt brukervalg» og tiltak for å sikre såkalte «like konkurransevilkår» mellom offentlig og privat sektor, som ofte gir konkurranse på lønns- og arbeidsvilkår. Flere av områdene regjeringen vil åpne for private aktører er lite egnet for konkurranse. Unio mener at offentlige midler til private aktører som leverer velferdstjenester og egenbetaling fra brukere av slike tjenester skal gå til velferd og ikke til store utbytter til kommersielle eiere som vi f.eks. har sett i barnehagesektoren.

Både drifts- og investeringstilskudd må omfattes av strengere regler. Lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår må være like gode som i offentlig drevet virksomhet.

Kuttene gjennom den såkalte «avbyråkratiserings- og effektiviseringsreform» har for lengst sluttet å være effektive: De går ut over kvalitet og utdanning, de går ut over tjenester og førstelinje og gjør arbeidssituasjonen vanskeligere for mange offentlig ansatte. F.eks. har saksbehandlingstiden i NAV økt. Jo flere år ABE-reformen får virke jo mer vilkårlige blir utslagene. Fra 2015-2019 blir de akkumulerte kuttene 10,3 mrd. kroner. Det tilsvarer lønnskostnadene til om lag 13 000 årsverk. ABE-reformen er et godt eksempel på politisk ansvarsfraskrivelse. Unio mener regjeringen må ta sitt ansvar og si klart hvilke oppgaver som skal ha mer eller mindre ressurser. Effektiviserings- og produktivetsarbeidet i offentlig sektor er viktig, men det må gjennomføres i samarbeid med de ansatte og bygge på tillit og trygghet. Nå rammes store og viktige etater og sektorer av betydelige kutt som må tas ut i færre ansatte.

Regjeringen må komme med nye tiltak på inkludering og sysselsetting. Tiltakene rettet mot de mange langtidsledige og mot arbeidsledig ungdom må styrkes. Regjeringens ambisjoner for å få funksjonshemmede, enkelte innvandrergupper og unge mennesker som ikke har fullført en utdanning er bra, men en «inkluderingsdugnad» må følges opp med konkrete virkemidler og satsinger i budsjettet. Arbeidsmarkedstiltakene er i dag langt fra tilstrekkelig dimensjonert for å hjelpe og kvalifisere utsatte grupper til arbeid. Vi trenger en kompetansereform og aktivitetsreform, eid av partene. Overfor flyktninger må kompetansesporet velges foran lavlønssporet. Norge må være åpne for å ta imot flere flyktninger.

Grunnlaget for nye konkurransedyktige arbeidsplasser må bygge på kunnskap. Budsjettpolitikken må gjøre det mer lønnsomt å investere i grønne arbeidsplasser og klimavennlige løsninger. Det må komme nye tiltak for omstilling som gir arbeidsplasser i privat- og offentlig sektor.

Kommuneøkonomi er fortsatt stram. Justert for befolkningsveksten går de frie inntektene ned. Det gir små muligheter for å bedre tjenestetilbudet på kjerneområdene utdanning, helse og omsorg, så sant ikke satsingene er øremerket som den nye lærernormen. Det må legges større vekt på forebyggende helsearbeid som reduserer behovet for reinnleggelser og tidlig bruk av sykehjem. Noen tiltak gir gevinster raskt, andre tar noe lenger tid. Forebygging må få større oppmerksomhet på flere samfunnsområder. De samfunnsøkonomiske gevinstene av en slik vridning av ressursbruken vil være store.

Norske sjøfolk erstattes i økende grad av billig utenlandsk arbeidskraft. Unio krever at norske lønns- og arbeidsvilkår skal gjelde på norsk sokkel og i norske farvann. Det vil sikre like konkurransevilkår slik at norske sjøfolk kan konkurrere om arbeidsplassene i havrommet.

### **Lønn og arbeidsmarked**

Unio vil kjempe for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av. Alle sektorer bidrar til verdiskapingen og er avhengig av hverandre.

Offentlig sektor må tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenstepensjonsordninger. Ifølge TBU tjente kommunalt ansatte i 2018 90.000 kroner mindre enn ansatte i industrien. Stat, kommuner og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar, bekjempe verdsettingsdiskriminering, arbeide for likelønn og kompensere for ulempe, belastning og risiko. Det er store rekrutteringsutfordringer i store deler av offentlig sektor. Lønn må kunne brukes for å løse rekrutteringsproblemene. Det er

derfor nødvendig at resultatet i offentlig sektor må bli høyere enn frontfagsramma der det er særskilte rekrutteringsutfordringer.

Offentlig arbeidsgivere har et særlig ansvar for å bekjempe verdsettingsdiskriminering i et kjønnsdelt arbeidsmarked. Det trengs også tiltak på tvers av sektorer i arbeidslivet hvis vi skal kunne sikre likelønn mellom kvinner og menn. Dette er også et politisk ansvar. Frontfagsmodellen strekker ikke til for å bekjempe verdsettingsdiskriminering på tvers av sektorer.

Regjering og arbeidsgivere har satt arbeidsmarkedets rammebetingelser og tariffavtaler under press. Den norske arbeidslivsmodellen og partssamarbeidet svekkes når politikken endrer maktbalansen til fordel for arbeidsgiversiden. Økt omfang av konkurranseutsetting legger til rette for tariffhopping og dårligere vilkår for arbeidstakerne. Dette bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

Unio vil styrke ansattes lønns- og arbeidsvilkår og jobbe for redusert midlertidighet, fulle stillinger, gode arbeidstidsbestemmelser og god pensjon. Sosial dumping, arbeidslivskriminalitet, tiltakende lavlønnskonkurranse, svart økonomi og økonomisk kriminalitet undergraver den norske arbeidslivsmodellen og må bekjempes på bredt grunnlag. Alle, også regjeringen, må sette inn tiltak for å styrke organisasjonsgraden i arbeidslivet.

## **Pensjon**

Unio ønsker tariffestede kollektive pensjonsordninger i store, brede og solidariske fellesskap. Det gir lave forvaltnings- og administrasjonskostnader og større trygghet for en god pensjon. En god pensjonsordning er livsvarig med akseptabelt nivå, gir like god pensjon for kvinner og menn, og har reguleringsprinsipper som sikrer en forutsigbar pensjon. Pensjon må gis fra første krone og første dag.

Avtalen mellom LO, Unio, YS, Akademikerne, KS, Spekter og Arbeids- og sosialdepartementet av 3. mars 2018 om tjenstepensjon for ansatte i offentlig sektor bygger på prinsippene over. Unio vil følge opp avtalen når både når Stortinget behandler endringene i SPK-loven og når avtalen skal tas inn i de enkelte Hovedtariffavtaler.

Forhandlingene om tilpasningen av særalderspensjonen er utsatt til i år. Avtalen sier at det vil være et behov for særaldersgrenser knyttet til sikkerhet og belastning også i framtiden. Avtalen har sikringsbestemmelser for mange årskull, og det skal føres forhandlinger om tilpasningen til ny folketrygd for yngre årskull. Endringer kan være forhøyet opptjeningsatts eller videreføring i bruttoordningen. Endringene forutsetter enighet mellom partene.

Unio vil at all inntekt inklusive faste- og variable tillegg skal være pensjonsgivende.

For at flere ansatte skal ha reell mulighet til å stå lenger i arbeid, er det viktig at partene diskuterer tiltak som kan bidra til dette. Arbeidslivet må legge bedre til rette for eldre arbeidstakere og de seniorpolitiske virkemidlene må styrkes.

I privat sektor og deler av offentlig sektor angripes ansattes pensjonsrettigheter av arbeidsgivere som jakter lavere kostnader, f.eks. gjennom anbud, konkurranseutsetting og tariffhopping.

Unio mener at private aktører som leverer fullt ut offentlig finansierte tjenester ikke skal kunne profitere på å bytte arbeidsgiverorganisasjon og pensjonsordning. Dette er ikke i

samsvar med den norske arbeidslivsmodellen og partsamarbeidet og bidrar til uro og stadige konflikt- og tvistesituasjoner.

### **Lønns- og prisutviklingen**

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsveksten i NHO-bedrifter i industrien til 2 ¾ prosent i 2018. De foreløpige anslagene viser 2 ¾ prosent lønnsvekst for både arbeidere og funksjonærer i industrien.

Konsumprisene steg med 2,7 prosent fra 2017 til 2018. TBUs anslag i forkant av forhandlingene i 2018 var «om lag 2 prosent». En betydelig høyere økning i el-prisene forklarer forskjellen. El-prisene har siden 2015 hatt en klar trendmessig økning som bl.a. kan forklares med innstramming i kvoteordningene for CO2 i EU.

TBU anslår konsumprisveksten fra 2018 til 2019 til «om lag 2,4 prosent». SSBs siste anslag for prisveksten i 2019 er 2,3 prosent. Usikkerheten i anslagene er særlig knyttet til utviklingen i kronekursen og elektrisitetsprisene.

### **Unios prioriteringer:**

- Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko skal verdsettes bedre lønnsmessig
- Unio krever at rammene for årets mellomoppgjør gir klar reallønnsvekst
- Unio krever at omstillinger og omorganiseringer initiert av myndighetene ikke skal finansieres av rammen i tariffoppgjøret
- Det legges til grunn at kravene tilpasses de enkelte tariffområders situasjon
- Der forholdene tilsier det, bør prosenttillegg prioriteres. Flere lønns- og systemmessige virkemidler må vurderes i de enkelte tariffområder

### **Vedlegg: Unio-notat om TBUs februar-rapport**

# Unio-notat

18.2.2018 RS

TBUs februarrapport i forkant av mellomoppgjøret 2019:

## Lønnsvekst i industrien på 2 ¾ pst

- **Konsumprisveksten** fra 2018 til 2019 anslås til om lag 2,2 pst. I 2018 var prisveksten 2,7 pst.
- Lønnsvekst fra 2017 til 2018 for **arbeidere og funksjonærer i industrien** samlet og hver for seg er foreløpig anslått til 2 ¾ pst. For industriarbeidere og for funksjonærer i industrien er overhenget anslått til henholdsvis 1,1 pst og 1,3 pst.
- Årslønnsveksten i 2018 i **statlig tariffområde** anslås til 2 ¾ pst. Overhenget til 2019 i det **statlig tariffområde** er beregnet til 1 ½ pst.
- I **kommunene inkl. undervisningssektoren** er årslønnsveksten i 2018 anslått til 2,9 pst. For gruppene undervisningsansatte i kommunesektoren og kommunesektoren eksklusiv undervisningsansatte er lønnsveksten beregnet til henholdsvis 2,8 pst og 3,0 pst.
- Overhenget til 2019 i **kommunesektoren** samlet og for undervisningsansatte er begge beregnet til 0,7 pst.
- Lønnsveksten for Spekter Helse fra 2017 til 2018 er beregnet til 3 ¼ pst. Flere leger blir brukt som forklaring på denne «høye» lønnsveksten. Lønnsveksten for gruppen Spekter-trad er beregnet til 2,9 pst fra 2017 til 2018.
- Lønnsveksten i **finanstjenester** (gjelder heltidsansatte i medlemsvirksomheter i Finans Norge utenom ledere) er beregnet til 3,1 pst fra 2017 til 2018. For **Virke-bedrifter i varehandelen** er lønnsveksten i 2017 beregnet til 2,7 pst.
- Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner ble også i 2018 redusert. Men fremdeles er lønnsforskjellen størst for de med universitets- eller høyskoleutdanning t.o.m. 4 år.

### Beregnet årslønnsvekst, glidning og overheng

	Gj.snittlig årslønnsvekst			Årslønn 2018	Over- heng til 2019	Glidning	
	13-18	16-17	17-18			17-18	Gj.snitt 14-18
Industri i alt i NHO-bedrifter	2,6	2,4	2 ¾	605 200	1,2		
- industriarbeidere	2,6	2,6	2 ¾	476 900	1,1	1,1	1,0
- industrifunksjonærer	2,7	2,7	2 ¾	760 700	1,3	1,3	1,3
Varehandel Virke-bedrifter	3,0	3,1	2,7	525 900	1,1	1,3	1,4
Finanstjenester	3,4	3,8	3,1	666 300	1,3	1,4	1,7
Statsansatte	2,7	2,3	2 ¾	589 900	1 ½	¼	0,4
Kommuneansatte	2,9	2,5	2,9	516 400	0,7	0,5	0,5
-undervisningsansatte	2,8	2,3	2,8	567 400	0,7	0,3	0,2
-øvrige ansatte i kommunene	3,0	2,6	3,0	501 200	0,7	0,6	0,6
Spekter Helse	3,0	3,6	3 ¼	593 700	2	¼	0,3
Øvrige Spekter-bedrifter	2,7	2,4	2,9	549 800	0,8	0,2	0,1

Kilde: Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene tabellene 1.1, 1.2, og 1.4 (februar-rapporten 2019).