

POLICY- NOTAT



TREPARTSSAMARBEID I KRISETID



Sammendrag

Samfunnet vårt står overfor krevende oppgaver i tiden som kommer. I nyere norsk historie har slike oppgaver ofte funnet løsninger når arbeidslivets organisasjoner og staten samarbeider, det vi kaller trepartssamarbeidet.

Trepartssamarbeidet, blant annet gjennom lønnsoppgjørene og frontfagsmodellen, har sikret oss en konkurransedyktig økonomi og bærekraftig lønnsvekst. Men også andre spørsmål har funnet løsninger i møtet mellom de to partene og staten: pensjon, kompetanse, sysselsetting og arbeidstidsbestemmelser er noen av dem. Mye av dette håndterer arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene seg imellom uten innblanding fra staten. Men staten er en viktig tilrettelegger og bidragsyter.

Jo mer komplekse oppgaver, dess viktigere oppgave har trepartssamarbeidets mange organisasjoner og møteplasser. Mange av disse prosessene er taus kunnskap, som i liten grad er nedfelt i dokumenter. Likevel er vår forståelse for trepartssamarbeidets rolle og potensial helt avgjørende for hvordan vi håndterer store utfordringer i samfunnet.

Norges situasjon og posisjon har forandret seg dramatisk på mange områder i løpet av kort tid. Omstilling, migrasjon, synkende oljeinntekter, teknologisk endring og en aldrende befolkning er blant dem. Disse kreftene krever felles løsninger for å bevare, omstille og bygge kompetanse og skaffe arbeidsplasser.

Slike løsninger ligger i stor grad nettopp i trepartssamarbeidet: I møtet mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og politikk. På mange områder vil utfordringene kreve bevilgninger og reguleringer fra Storting og regjering. Når det skal foretas vanskelige prioriteringer, er erfaringen at vi får bedre løsninger når arbeidslivets parter er involvert. Pensjonsreformen er et godt eksempel på dette. Den norske lønnsdannelsen og partene i arbeidslivet har sikret en sammenpresset lønnsstruktur, og evne til moderasjon når det trengs. Bærekraftig og rettferdig lønnsdannelse i framtida vil kreve sterke arbeidslivsorganisasjoner som oppleves som relevante også i andre spørsmål.

En av de store sakene for arbeidslivets parter å håndtere nå er pensjon. Her er ulike fagforbund uenige om retning og innretning. Pensjonsreformen fra 2011 har ført til at flere jobber lengre, men det er behov for å gjøre mer. Det norske pensjonssystemet er, utover folketrygden som er lik for alle, et komplisert lappeteppes av ulike ordninger med store skiller både mellom offentlig og privat sektor og mellom ulike sektorer og bedrifter i privat sektor. Et viktig skille går mellom mer kollektive eller mer individuelle ordninger. Det er viktig at vi lykkes med å harmonisere offentlige og private pensjonsløsninger.

Lønnsoppgjøret er bare en liten del av kontinuerlig samhandling gjennom trepartssamarbeidet – men likevel et viktig treffpunkt. I tillegg til lønnsdannelsen, er oppgjørene også ofte en arena for å drøfte andre utfordringer. Da vil konsultasjoner i forkant og utenfor selve lønnsforhandlingene være nødvendig, slik Holden-utvalgene også presiserer¹.

Dette notatet drøfter trepartssamarbeidets rolle generelt, men det er naturlig å knytte kommentarer også til det forestående lønnsoppgjøret spesielt. Selve hovedoppgjøret i 2016 ville vært tjent med å forhandles samordnet, og med rom for felles løsninger på brede utfordringer. Årets oppgjør ligger nå an til å bli et forbundsvist oppgjør, og er dermed tjent med å konsentrere seg om lønnsdannelsen. Det

er særlig viktig at spørsmål om pensjon – der selv ulike forbund er splittet og der altfor mye er usikkert – holdes utenfor årets oppgjør. Større utfordringer må likevel besvares gjennom arbeidslivets formelle og uformelle møteplasser. Fruktene av et god trepartssamarbeid i årene som kommer kan videreføres i et samordnet hovedoppgjør i 2018. På samme måte som solidaritetsalternativet på nittitallet varte gjennom flere tariffavtaler kan også *bærekraftsalternativet*, lansert av LO-leder Gerd Kristiansen og NHO-sjef Kristin Skogen Lund i januar i år, forplikte partene og myndighetene i årene som kommer.



INNHOLD

| | |
|---|----|
| Sammendrag..... | 2 |
| 1. Innledning..... | 5 |
| 2. Den norske modellen gjør oss bedre | 6 |
| 3. Oppgjørets time | 9 |
| 4. Store utfordringer i vår tid | 13 |
| 4.1 Jobb til alle | 13 |
| 4.2 Grønn omstilling..... | 15 |
| 4.3 Det digitale skiftet | 16 |
| 4.4 Pensjon | 17 |
| 5. Konklusjon | 18 |
| 6. Sluttnoter | 20 |



1. Innledning

I vanskelige omstillinger og kriser er det sterke tradisjoner for at arbeidslivsorganisasjonene og myndighetene sammen finner løsninger på arbeidslivets utfordringer. Satt på spissen er det et privilegium for myndighetene å ha en fagbevegelse som maner til moderasjon når det trengs. Den samme fagbevegelsen kan, sammen med arbeidsgiverorganisasjonene, også mobilisere til nødvendige reformer, og sikre en helhetlig arbeidsmarkedspolitik.

Lønnsoppgjøret institusjonaliserer trepartssamarbeidet, men er bare ett av flere elementer i bredden av formelle og uformelle møteplasser mellom de to partene i arbeidslivet og staten. Tariffavtalene forhandles i hovedoppgjør hvert annet år, med mellomoppgjør i oddetallsårene.

Dette notatet drøfter hvilken rolle trepartssamarbeidet har i å finne løsninger på felles utfordringer. Notatet tar deretter for seg lønnsoppgjørene spesielt, og ser på i hvilken grad disse har favnet bredere enn lønnsdannelsen, og med hvilket innhold og i hvilken form det har skjedd. Notatets fjerde kapittel studerer noen av de store oppgavene vi nå står ovenfor, og skisserer områder hvor arbeidslivet må finne løsninger nå. Til slutt drøfter vi implikasjoner både for årets oppgjør og for de to neste årene frem mot hovedoppgjøret i 2018.

Som bakgrunn for arbeidet har Samfunnsøkonomisk analyse utarbeidet en historisk gjennomgang av lønnsoppgjør, hvilken kontekst de har skjedd i og hvilken form de har tatt. I tillegg har Tankesmien Agenda gjennomført brede konsultasjoner med flere arbeidslivsorganisasjoner.

2. Den norske modellen gjør oss bedre

Vi har høy produktivitet i Norge. Den har gitt oss et høyt velstandsnivå. Høy produktivitet og omstillingsevne sikrer oss eksportinntekter, arbeidsplasser og skatteinntekter – noe som gjør at vi kan fortsette å investere i skoler, barnehager, helse og omsorg. Dette øker igjen produktiviteten. Det høye produktivetsnivået i Norge kan ikke forstås løst fra partsamarbeidet i arbeidslivet både nasjonalt og lokalt. Den koordinerte lønnsdannelsen gir små lønnsforskjeller og har bidratt til et læringsintensivt og omstillingsdyktig arbeidsliv.

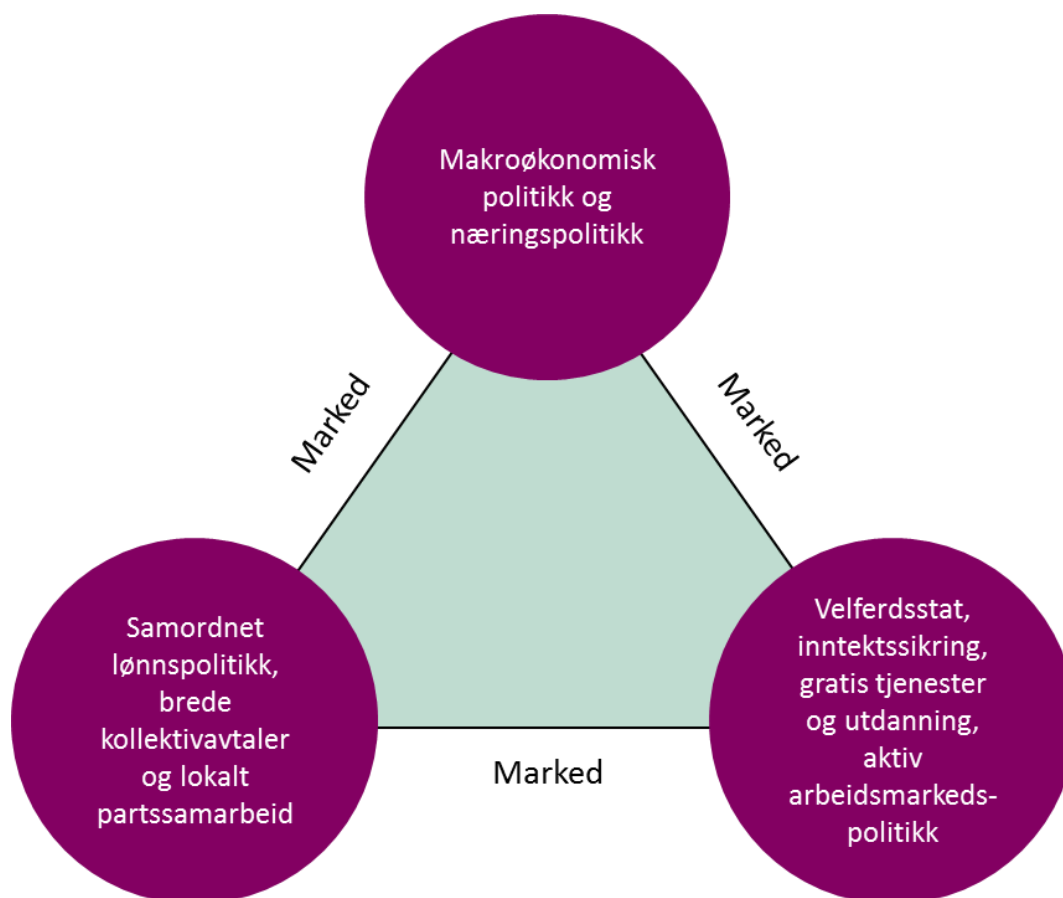
Den nordiske modellen er grundig analysert i prosjektet NordMod, under ledelse av Fafo og på oppdrag fra SAMAK – den nordiske arbeiderbevegelsens samarbeidskomité.ⁱⁱ

NordMod oppsummerer den nordiske modellen – eller modellene- som samvirket mellom tre grunnpilarer:

1. Sterke aktive stater som la vekt på internasjonal frihandel, tett samarbeid med partene i arbeidslivet og en **økonomisk politikk** innrettet mot full sysselsetting.
2. Brede **velferdsordninger** både i form av tjenester som barnehager, gratis utdanning, helse og sosiale tjenester, og i form av inntektssikring som gjør at det lønner seg å jobbe men også går an å miste jobben uten altfor stor risiko.
3. Regulerte **arbeidsmarkeder** bygget på samspill mellom lover og avtaler, og «fred i avtaletiden» (fredsplikten), sentralisert koordinering av lønnsdannelsen der eksportindustrien forhandler i front sentralt og lokalt. Aktiv arbeidsmarkedspolitikk med vekt på aktivering og opplæring. Mål om riktig reallønnsutvikling i tråd med produktivetsvekst, uten i for stor grad å gå veien om arbeidsledighet som likevektsskapende mekanisme.

Triangelet – der de tre elementene henger sammen, er illustrert i figuren under. Modellens evne til å skape resultater er betinget av den gjensidige avhengigheten mellom delene og partene i dem (arbeidsgiver, arbeidstaker, myndigheter). De to partene i arbeidslivet og staten er gjensidig avhengig av hverandre. Institusjonaliserte samhandlingsmønstre bidrar til både forutsigbarhet og omstillingsevne. Hovedprinsippene har ifølge NordMod sikret vekst, fordeling og økonomisk bærekraft gjennom flere kriser.

Figur 1: Den nordiske modellens bærende elementer



Kilde: NordMod. Første delrapport. Dølvik mfl, 2013

Også på mikronivå har samarbeidet mellom partene i arbeidslivet og involvering av ansatte i utviklingsprosesser bidratt til innovasjon og kompetanseutvikling. Norge har tradisjonelt hatt en flat og demokratisk bedriftskultur, der de ansatte har et mer helhetlig ansvar for arbeidet og blir hørt og rådført av ledelsen i større grad enn i mange andre land. Dette har skapt en egen type «sosial kapital» i arbeidslivet, kjennetegnet av tillit og gjensidighet i utvikling av løsninger.ⁱⁱⁱ

Forklaringen på hvorfor vi er så produktive kan dermed kort fortalt deles i tre: En høyt utdannet befolkning betalt av en sterk velferdsstat, en sammenpresset lønnsstruktur forhandlet av sterke parter i arbeidslivet, og god omstillingsevne støttet opp av inntektssikringsordninger som gjør at det lønner seg å jobbe – men at det går an å miste jobben uten å miste alt.

- For det første: fordi norske arbeidstakere er høyt utdannet er vi også flinke til å ta i bruk ny teknologi. Høy utdanning er gratis og finansiert av billige studielån. Når vi har mye kunnskap og dessuten mestrer teknologien blir vi enda mer produktive for hver time vi jobber.
- For det andre, lønnsforskjellene er små. Det betyr at vi har relativt dyre butikkmedarbeidere og relativt billige ingeniører i Norge. Dermed må arbeidsgiver vurdere veldig nøye om hun skal ansette én til – eller i stedet investere i effektiviserende teknologi på alle tenkelige områder. Ny butikkmedarbeider eller nytt teknologisk utstyr? Hvis hun skal ansette noen er det like greit

å velge en med høy utdanning som ikke er så veldig mye dyrere. Både teknologi og høyt utdannet arbeidskraft øker produktiviteten – det vil si produksjon per arbeidstime.

- For det tredje: vi er omstillingsdyktige. Arbeidslivet er alltid i endring og vil alltid være det. Når arbeidskraften er ganske dyr må alle jobber vurderes nøye. Virksomheter må – og kan, si opp medarbeidere for å sikre lønnsomheten dersom det ikke er jobb til dem. Vi har ikke jobbsikkerhet i Norge men sosial sikkerhet. Det betyr at den som mister jobben får arbeidsledighetstrygd. Men det er også lurt å jobbe fordi trygd er til å leve av men lønn er bedre. Fordi de fleste har god utdanning har de også kompetanse til å komme seg relativt fort ut i ny jobb. Dermed kan teknologi erstatte mennesker og mennesker finne nye jobber ganske smertefritt. Hvert år forsvinner minst ti prosent av norske jobber.^{iv} Og nye oppstår.

En utfordring framover ligger i fagbevegelsens oppslutning – og dermed deres representativitet og legitimitet. De siste årene har organisasjonsgraden gått noe ned i norsk arbeidsliv. Bransjer med lavere organisasjonsgrad vokser på bekostning av bransjer med høyere organisasjonsgrad, og yngre organiserer seg i mindre grad enn eldre.

Størst har nedgangen vært i privat sektor, særlig der innslaget av arbeids- og tjenesteinnvandring er stort. I 2013 var organisasjonsgraden i norsk arbeidsliv 52 prosent mot 55 prosent i 2004. I privat sektor har organisasjonsgraden gått fra 40 prosent i 2004 til 37 prosent i 2013. Åpningen for økt bruk av midlertidig ansatte, som regjeringen har foreslått, kan bidra til å svekke organisasjonsgraden ytterligere. Grunnen til det, er at midlertidig ansatte i mindre grad organiserer seg enn fast ansatte. I 2013 var kun 38 prosent av de midlertidig ansatte organisert sammenliknet med 58 prosent av de faste ansatte.^v

For mange oppleves ikke fagorganisering i dag som nødvendig eller relevant for å sikre nødvendig trygghet eller medvirkning på jobben. Nye arbeidsformer og nye bransjer utfordrer fagbevegelsen. Svekket oppslutning om både arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene er imidlertid ikke bare et problem for organisasjonene selv, eller for den enkelte som kan oppleve økt utrygghet i arbeidslivet. Muligheten for partene i arbeidslivet til å fylle rollen de har fått i den norske modellen avhenger av at de oppleves som representative- av hverandre, av myndigheter og befolkningen. Å sikre at organisering oppleves som relevant for flere grupper er derfor en viktig oppgave framover.

3. Oppgjørets time

Lønnsoppgjørene er en viktig arena for trepartssamarbeidet – selv om de er langt fra den eneste. Alle lønnsoppgjør er unike – og formes av aktuelle utfordringer og stridsspørsmål i sin tid. Hvordan de organiseres, hvor skarpe frontene er innad i og mellom partene, samt statens rolle på ulike stadier – varierer. Hvor mange spørsmål som innlemmes i selve oppgjøret og hva partene drøfter utenfor lønnsoppgjøret – varierer også.

Et sentralt spørsmål er *oppgjørform* i hovedoppgjørene. Hovedoppgjør finner sted i partallsår, mens oddetallsårene har mellomoppgjør. Det er LOs fagforbund, som gjennom representantskapet i LO avgjør hva slags oppgjørform man velger. Normalt forhandles hovedoppgjørene *forbundsvis* i privat sektor først i frontfaget og deretter i andre sektorer. Slik legger frontfaget rammen for oppgjørene i resten av økonomien. Frontfagsmodellen sikrer at lønnveksten generelt ikke overstiger produktivitetsveksten men opprettholder norsk konkurransekraft.^{vi} I offentlig sektor er alle oppgjør i praksis samordnet. Noen hovedoppgjør forhandles samordnet også i privat sektor. I samordnede oppgjør er det LO og YS som forhandler med NHO og Virke. Kombinasjoner av oppgjørform kan også forekomme, for eksempel i form av forbundsvise tilpasninger.

Et annet spørsmål er i hvilken grad lønnsoppgjørene skal befatte seg med *problemstillinger utover lønnsdannelsen*. I et hovedoppgjør kan i prinsippet alle tema gjøres til gjenstand for forhandlinger om ny tariffavtale. Her er det likevel viktig å understreke anbefalinger fra både Holden II og Holden III om at «hensikten med frontfagsmodellen er å fastlegge totalrammen for lønnsoppgjørene» og at «Det er ikke grunn til at andre forhold ved lønnsoppgjørene, slik som profil og gjennomføring av sosiale reformer, skal bestemmes gjennom oppgjørene i frontfaget alene i forkant av selve oppgjøret».^{vii} Dette understreker betydningen av brede konsultasjoner på tvers av fag uansett forhandlingsform i selve lønnsoppgjøret. Særlig gjelder dette når oppgjøret forhandles forbundsvist – altså av frontfaget.

Mange av løsningene i trepartssamarbeidet oppstår *utenfor* selve lønnsforhandlingene. I januar 2016 tok LO-leder Gerd Kristiansen og NHO-leder Kristin Skogen Lund til orde for et *bærekraftsalternativ* der LO og NHO sammen skal finne løsninger blant annet i lønnsdannelsen.^{viii} Stikkord er kompetanse, integrering, omstilling til lavutslippssamfunnet, håndtering av delingsøkonomien og bekjempelse av svart økonomi. Mange av disse utfordringene arbeides det med i formelle og uformelle fora langt utover selve oppgjøret. Slik er trepartssamarbeidet alltid. Hvor mye dialog og løsningsutvikling som foregår mellom partene utover selve lønnsoppgjøret, påvirkes av samarbeidsklima og personlig kjemi, men har også lang tradisjon, samt en rekke møteplasser som gjør samarbeidet mulig. Eksempelvis la NHO og LO i desember sammen frem en skisse med forslag til tiltak som kan bidra til sysselsetting av flyktninger som kommer til Norge.^{ix} Denne typen løsningsforslag har større tyngde og gjennomføringskraft, nettopp fordi partene i fellesskap utarbeider dem og forplikter seg til gjennomføring. Ofte betinger løsningene at myndighetene stiller med nødvendige ressurser eller legger til rette gjennom reguleringer. Pensjonsreformen er et annet eksempel på vanskelige reformarbeid der samarbeid mellom partene – og tilrettelegging fra myndighetene – har vært avgjørende for å finne løsninger.

En tredje variasjon er hvilken rolle *staten* spiller – i lønnsoppgjør spesielt, og trepartssamarbeidet generelt. Tradisjonelt har staten ikke en aktiv rolle i selve lønnsoppgjøret – som er overlatt til og forhandles mellom partene i arbeidslivet. Lønnsoppgjørene er først og fremst en forhandling mellom to parter, arbeidsgivere og arbeidstakere. Staten er imidlertid en viktig tilrettelegger for institusjonelle rammer for, og atmosfæren rundt, inntektsoppgjørene. Direkte gjør staten seg gjeldende gjennom institusjonene rundt oppgjørene, som for eksempel Det tekniske beregningsutvalget for

inntektsoppgjørene (TBU), Kontaktutvalget og rikslønnsnemnda. Indirekte engasjement vises gjennom inntektspolitikken og ved at partene tas med på råd, eller blir invitert til å delta i offentlige utvalg for å diskutere spørsmål som berører arbeidsmarkedet, lønnsdannelsen eller større samfunnsøkonomiske problemstillinger. Til slutt kan staten engasjere seg direkte i lønnsforhandlingene, i ulike spørsmål, på en slik måte at det påvirker forhandlingsrommet til partene og utfallet av forhandlingene.^x

Dette kapitlet bygger blant annet på en historisk gjennomgang av lønnsoppgjør fra Samfunnsøkonomisk analyse utarbeidet på oppdrag fra Tankesmien Agenda, på bakgrunn av blant annet studier av Barkbu (2000) og Haraldsen (2015). Hele notatet fra Samfunnsøkonomisk analyse foreligger som vedlegg til dette notatet. Vi ser nærmere på hovedoppgjør som har blitt organisert samordnet både i offentlig og privat sektor, og beskriver og identifiserer hva som har vært utløsende faktorer for at man har valgt en slik organisering. Samfunnsøkonomisk Analyse peker i sin gjennomgang på at noen oppgjør skiller seg ut ved å være preget av (a) store utfordrende og samfunnsgjennomgripende temaer som berører et flertall av forbundene, eller (b) at oppgjørene finner sted i økonomisk turbulente tider. Flere av disse har vært organisert som samordnet – og noen av dem som delvis samordnet. I flere av tilfellene har statens inngripen på tampen av forhandlingene vært utløsende for enighet mellom partene.

Det er likevel ikke nødvendigvis slik at saker utenfor lønnsdannelse må forhandles sentralt. I 1986 forhandlet Fellesforbundet frem 37,5 timers arbeidsuke – via en lock-out, og de andre fulgte etter. Fellesforbundet og frontfaget har også spilt en viktig rolle, for eksempel i å etablere minimumsnivå på tjenestepensjon, som var utfallet av det forbundsvisе oppgjøret i 2004.

Staten kan også påvirke forhandlingsrommet i selve oppgjøret, for eksempel ved å stille ressurser til rådighet til konkrete tiltak – som for eksempel i solidaritetsalternativet på 90-tallet, og pensjonsspørsmålet i hovedoppgjøret i 2008. I flere av tilfellene har statens medvirkning på tampen av forhandlingene vært avgjørende for enighet mellom partene. En aktiv statlig rolle har vært særlig viktig i mange samordnede oppgjør, men også i noen av de forbundsvisе. Regjeringer utgått av Arbeiderpartiet har typisk spilt en mer aktiv rolle enn borgerlige regjeringer.

Hovedoppgjørene i 1990, 1992, 2000 og 2008 ble organisert (delvis) samordnet med varierende engasjement fra myndighetene, og også ulik grad av samhold innad i fagbevegelsen:

- Oppgjøret i 1990 ble forhandlet samordnet, i hovedsak motivert av å videreføre kontrollert lønnsvekst etter pris- og innteksregulering i utløpende tariffperiode. Det samordnede oppgjøret skulle legge rammer for forbundsvisе oppgjør, og var først og fremst motivert av å sikre kontrollert lønnsvekst. Men det vakte en viss irritasjon at de forbundsvisе oppgjørene skulle avsluttes før uravstemningen. Det opprinnelige oppgjøret ble forkastet etter uravstemning, og nye runder med tillegg måtte til for å få et vedtatt oppgjør. Da den nye Syse-regjeringen ikke ønsket noen aktiv rolle, medvirket myndighetene i svært begrenset grad i oppgjøret.
- Også oppgjøret i 1992 foregikk samordnet mellom LO og NHO, med forbundsvisе tilpasninger. Denne gangen var imidlertid statens rolle en helt annen. Arbeidsledigheten var høy og moderasjonslinjen sto sterkt. Klimaet mellom partene var noe mer tilspisset enn i 1990, men begge parter sto samlet om moderasjonsprinsippet. I dette oppgjøret engasjerte imidlertid staten seg mye sterkere, og 1992 innledet solidaritetsalternativet^{xi}, som ble inntektspolitikken i perioden 1992-1997. Solidaritetsalternativet kombinerte moderate lønnstillegg med

sysselsettingsskapende tiltak, forenkling av regelverk, opplæringstiltak og stabilisering av norsk valuta. I det første av disse oppgjørene spilte Brundtland-regjeringen en aktiv rolle.

- I 1994, 1996 og 1998 ble oppgjørene organisert forbundsvist, i ly av inntektspolitikken etablert gjennom solidaritetsalternativet. Statens rolle var sterk gjennom alle disse oppgjørene, blant annet Bondevik-regjeringen i 1998 (Barkbu 2000, Haraldsen 2015).
- I 2000 var Kompetansereformen en viktig sak for oppgjøret. Oppgjøret ble organisert samordnet, og partene i arbeidslivet ble ikke enige om hvordan kostnadene ved reformen skulle fordeles. Enighet ble utløst ved at statsminister Stoltenberg i et brev lovet å sette ned et utvalg som skulle finne en løsning på hvordan staten skulle bidra i nødvendig etter- og videreutdanning. Den femte ferieuka kom også gjennom 2000-oppgjøret.
- I 2002, 2004 og 2006 ble hovedoppgjørene organisert forbundsvist.

Tabellen under oppsummerer hovedoppgjørene fra 1990 og frem til i dag etter tre variabler: særlige utfordringer, oppgjørsform og statens rolle. En mer utfyllende tabell er presentert i vedlegg i form av notat fra Samfunnsøkonomisk analyse og omfatter også flere variabler slik de fremgår i studier av Barkbu (2000) og Haraldsen (2015).

Tabell 1: Hovedtrekk ved hovedoppgjørene 1990-2014

| Årstall | Særlige utfordringer/ kontekst | Samordnet/ forbundsvis | Statens rolle |
|---------|--|--|---|
| 1990 | Moderasjonslinje | Samordnet med forbundsvis tilpasninger | Syse-regjeringen spilte en begrenset rolle |
| 1992 | Innledning på solidaritetsalternativet | Samordnet med forbundsvis tilpasninger | Aktiv statlig rolle ved Brundtland-regjeringen |
| 1994 | Solidaritetsalternativet videreføres | Forbundsvis | Sterk statlig rolle i solidaritetsalternativet (Brundtland regjeringen) |
| 1996 | Solidaritetsalternativet videreføres | Forbundsvis | Sterk statlig rolle i solidaritetsalternativet (Brundtland regjeringen) |
| 1998 | Solidaritetsalternativet videreføres | Forbundsvis | Sterk statlig rolle i solidaritetsalternativet (Bondevik-regjeringen) |
| 2000 | Kompetansereformen – hvem skal betale? | Samordnet med forbundsvis tilpasninger | Stoltenberg-regjeringen utløse enighet ved å love å sette ned et utvalg (Johnsen-utvalget) |
| 2002 | Tjenestepensjon | Forbundsvis | Ingen løsning på tjenestepensjon |
| 2004 | Tjenestepensjon | Forbundsvis | Partene fikk løfte fra Regjeringen om å lovbestemme en obligatorisk tjenestepensjonsordning ^{xii} (Bondevik-regjeringen) ^{xiii} |
| 2006 | AFP | Forbundsvis | Brev med løsning for AFP i privat sektor reduserte konfliktnivået ^{xiv xv} |
| 2008 | Pensjonsreformen | Samordnet | Stoltenberg-regjeringen fikk oppgjøret i havn med et løfte om at ingen skulle tape på ny AFP modell |
| 2010 | Likelønn | Forbundsvis | Ingen likelønnsrett slik Likelønnskommisjonen foreslo ^{xvi} |
| 2012 | | Forbundsvis | |
| 2014 | Moderasjon, likelønn, pensjon, arbeidstid. Oppfattet også som en test på frontfagsmodellen? | Forbundsvis | Forbundsvis avtaler om pensjonsutredning |

4. Store utfordringer i vår tid

Samfunnet vårt står nå overfor krevende oppgaver, som både utfordrer og stiller krav til den norske modellen og trepartssamarbeidet. Omstilling, migrasjon, teknologisk endring og en aldrende befolkning er blant dem. Dette er brede oppgaver som i stor grad må løses politisk. Mange av dem trenger også løsninger i arbeidslivet.

- For det første opplever vi en betydelig økning i flyktninger som kommer til landet. De som blir her, skal integreres i norsk samfunnsnivå og i arbeidsmarkedet. Samtidig står vi midt i økende ledighet og en voksende andel unge som ikke finner plass i arbeidsmarkedet. Hvordan skal arbeidsmarkedet inkludere en mer mangfoldig arbeidsstyrke og hvem har ansvaret for å sikre at kompetansekrav oppfylles og høy produktivitet fortsatt er mulig?
- For det andre har vi en presset norsk økonomi som følge av fallende oljepris og nedgang i oljeindustrien. Situasjonen viser tydelig behovet for omstilling i det norske samfunnet. En ambisiøs klimaavtale i Paris i desember 2015 forplikter. Vi må gjøre oss mindre oljeavhengige, både av hensyn til klima, og for å sikre langsiktige arbeidsplasser og eksportinntekter. Det siste året har vi i Norge sett økende ledighet. Arbeidslivet må skaffe nye jobber til flest mulig fortest mulig, og sørge for at ny kompetanse bygges samtidig som at opparbeidet kompetanse ikke går tapt, men utnyttes til samfunnets beste.
- For det tredje er teknologisk utvikling i ferd med å endre arbeidslivet betydelig – både på godt og vondt. Studier antyder at én av tre norske jobber vil kunne erstattes av roboter om få tiår. Ny teknologi gir muligheter for mer effektiv ressursbruk og høyere kvalitet med lavere kostnader i framtidens helse og omsorg. Men teknologien tvinger også frem et stort behov for tydelig politikk for å unngå økt ulikhet og sikre et trygt og inkluderende arbeidsliv. For mange er det ikke jobben som blir borte, men oppgavene som endres. Behovet for digital kompetanse og for ny kompetanse gjennom hele arbeidslivet, blir bare større. Hvordan skal arbeidsgivere, utdanningsinstitusjoner og myndigheter legge til rette og hvordan bør arbeidstakerorganisasjonene forholde seg til disse endringene?

Som et langsiktig bakteppe til alt dette har vi en aldrende befolkning. Mens vi i 1970 hadde fem arbeidstakere bak hver pensjonist, må vi i 2060 nøye oss med halvparten. Utgiftene vil øke, og inntektene falle, med mindre vi sørger for å få flere i jobb lenger. Pensjonsreformen har flere uavklarte spørsmål som må løses for å sikre både økonomisk bærekraft og rettferdig fordeling.

4.1 Jobb til alle

Utviklingen i norsk økonomi avhenger av om vi lykkes med å få folk i arbeid. Folk som jobber og betaler skatt, finansierer velferdsstaten. I tillegg er jobben for mange et viktig gode, og avgjørende både for husholdningenes kjøpekraft og for den enkeltes livskvalitet. Arbeidstilbudet betyr mer for økonomien enn oljepriser og kapitalavkastning. Derfor har også full sysselsetting vært et sentralt politisk mål i Norge. Verdien av pensjonsfondet og de gjenværende petroleumsreservene blir små sammenliknet med inntektene som skapes i fastlandsøkonomien. Beregninger i Perspektivmeldingen viser at 81 prosent av fremtidig nasjonalformue vil komme fra arbeid, mens fire prosent er anslått å komme fra petroleumsformuen.^{xvii} Selv ganske små endringer i yrkesdeltakelse og samlet arbeidsinnsats gir dermed stort utslag for framtidens velferd. Det handler om hvor mange som jobber, hvor mye vi jobber og hvor lenge vi står i jobb.



Når mennesker står *utenfor* arbeidslivet har det en dobbel slagside i offentlige finanser: De representerer både tapte skatteinntekter og økte utgifter i form av ulike former for inntektssikring. Det å stå utenfor arbeidslivet kan også ha store konsekvenser for den enkeltes livskvalitet, helse og velferd.

Investeringer i økt yrkesdeltakelse er dermed noe av det mest lønnsomme vi kan gjøre. Skatt fra folk i arbeid utgjør nesten halvparten av statens inntekter. En person som aldri kommer i jobb koster ti millioner bare i inntektssikring. Da er ikke tap av skatteinntekter tatt med, og heller ikke økte utgifter til helse og andre sosiale problemer. Samfunnet går også glipp av betydelige ressurser.

Vi har lav ledighet i Norge, selv om den nå er høyere enn på lenge. Andelen som arbeider deltid har gått noe ned, og avtalt arbeidstid har ikke endret seg siden 1987. Den store utfordringen for norsk sysselsetting, er i all hovedsak tre grupper som i lengre perioder står utenfor arbeidslivet. Den første gruppen er eldre, uføre arbeidstakere. Dette er en stor gruppe, men den har blitt noe mindre de siste årene. Den andre gruppen er unge som hverken er i jobb eller under utdanning. Dette er en økende gruppe, som i 2014 utgjorde over 70 000 unge. Den tredje gruppen er innvandrere, som gjennomgående har lavere yrkesdeltakelse enn befolkningen generelt, med store variasjoner etter landbakgrunn. Det er en viktig del av dette bildet at andelen innvandrere som ikke jobber, men som ønsker å jobbe, er dobbelt så høy som tilsvarende andel i befolkningen generelt.^{xviii}

Tall fra NAV viser at manglende arbeid og helse totalt sett utgjorde til sammen 656 000 tapte årsverk i 2014. Det utgjør 27 prosent av alle utførte årsverk i 2014. Verdien av dette er den samfunnsøkonomiske kostnaden. Hvis vi antar at de som er utenfor har en restarbeidsevne tilsvarende halvparten av den gjennomsnittlige arbeidsproduktiviteten, vil hver som kommer i jobb gi en gevinst på omtrent 300 000 per år. Arbeidslivsforskerne Holden, Markussen og Røed viser at dersom andelen som innvilges gradert, i stedet for full, uføretrygd økes fra 30 til 75 prosent kan det gi en årlig samfunnsøkonomisk gevinst på over 20 milliarder.^{xix} Tallene er basert på anslag i St.prp (2004-2005).^{xx} Flere studier har vist at yrkesdeltakelse går i arv og påvirkes av hvor mange andre som er utenfor arbeidslivet.^{xxi} Særlig er det urovekkende at yrkesdeltakelsen er fallende i lavinntektsfamilier.^{xxii} Om vi lykkes med å få folk i arbeid i dag, vil derfor være avgjørende også for yrkesdeltakelsen for kommende generasjoner.

Det er særlig tre faktorer som kan styrke arbeidstilbudet, og påvirke den andelen som står utenfor arbeidslivet men som kan jobbe.

- For det første må det lønne seg å jobbe. For folk flest vil det å gå fra arbeid til trygd fremstå som lite lønnsomt. Men ikke alle opplever det slik, særlig når alternativet er et lavtlønnsyrke, og skal måles opp mot inntektssikring i kombinasjon med for eksempel kontantstøtte. En lønn til å leve av i lavtlønnsyrkene er dermed avgjørende, ikke bare for å forhindre fattigdom og redusere ulikhet, men for å sikre høy arbeidsdeltakelse. Gode lønninger også på bunnen av lønnsstigen har dessuten vært en viktig faktor i norsk produktivitetsutvikling og omstillingsevne. Forslag om lavere innslusingslønn for utsatte grupper risikerer å undergrave arbeidslinja og må unngås. Et progressivt skattesystem med lavere skatter på de laveste inntektene, vil virke positivt på yrkesdeltakelsen. Muligheter til å kombinere inntektsgivende arbeid og trygd vil også kunne gjøre det mer lønnsomt å jobbe. Flere studier viser at når trygden ikke avkortes, jobber flere mer. Det er imidlertid behov for mer kunnskap om hvordan overgangen fra arbeid til trygd påvirkes.
- For det andre må de som faller utenfor settes i stand til å delta i arbeidslivet. Så lenge muligheten for arbeid ikke er reell, hjelper det lite med økonomiske insentiver. Mange av dem som faller utenfor har nedsatt arbeidsevne, og mangler den kompetansen som kreves for å delta i arbeidslivet. Resultater fra arbeidslivsforskningen viser tydelig at arbeidsrettet innsats øker yrkesdeltakelsen, men at effekten av tiltakene varierer. En viktig lærdom er at for å oppnå størst effekt, må tiltakene sikre den enkelte en kompetanse som etterspørres i arbeidslivet. I praksis betyr det at arbeidspraksis bør legges i det ordinære arbeidsliv og de som trenger det bør få mulighet til å skaffe seg formell kompetanse. Det betyr også opplæring

tilpasset den enkeltes evner og ønsker, og at målet må være varig yrkesdeltakelse vel så mye som rask inngang til arbeidslivet. Skreddersydde løsninger har større effekt – og koster mer.

- For det tredje må tiltak også komme på etterspørselssiden. Forskerne Holden, Markussen og Røed har pekt på at mange tiltak settes inn på tilbudssiden – i form av kompetansebygging og økonomiske insentiver. Men dette nytter lite hvis arbeidsgiver velger noen andre, og etterspørselssiden har for få virkemidler. Etterspørselen kan for eksempel styrkes i form av tiltaksplasser. Om nødvendig bør offentlig sektor opptre som «employer of last resort», der kommunesektoren kan spille en hovedrolle, mener disse forskerne.^{xxiii} Hvilken belastning ulike budsjetter og aktører skal ta i slike ordninger, og hvordan de bør utformes, er spørsmål der arbeidslivets parter sammen har større mulighet for å finne gode løsninger enn politikere alene.

Et viktig spørsmål når vi vet så mye om hva som virker, er hvorfor vi ikke gjør mer i dag. En grunn er at en del av tiltakene som vi vet vil virke, som utdanning og skreddersøm, er dyre. Selv om gevinsten på sikt trolig er langt høyere, påløper kostnadene i dag.

Hva kan partene gjøre? Økt yrkesdeltakelse er helt avgjørende for framtidens velferd – og krever innsats fra alle parter. Strengere aktivitetskrav knyttet til ytelse kan være nødvendig, samtidig som bedre tilrettelegging av arbeidsplasser og finansiering av både kompetanse og tiltaksplasser kan være hensiktsmessig. Læring gjennom yrkeskarrieren, bred digital kompetanse og omstilling både på arbeidsplassen og over i nye jobber – vil kreve felles innsats der arbeidslivets parter og myndighetene forplikter seg til rettigheter og plikter og deler på kostnader.

4.2 Grønn omstilling

Klimaavtalen fra Paris i desember i 2015 klarte noe så sjeldent som å overraske alle ved å være mye mer ambisiøs enn ventet. Norge har forpliktet seg til å styre mot en utvikling der temperaturen på kloden ikke skal øke mer enn 1.5 grader.

Et paradoks i klimapolitikken er at vi har økonomiske modeller og teknologi som tilsier at et grønt skifte er mulig, men samtidig får vi det ikke til i praksis. For å nå det tidligere togradersmålet må de norske utslippene ned 60-80 prosent sammenliknet med nivået i 1990. Status i dag er at utslippene har økt med 3,5 prosent siden 1990. Siden Paris er målene enda mer ambisiøse, samtidig som summen av nasjonale tiltak avtalen bygger på, ikke vil redusere temperaturøkningen nok. Alle land, også Norge, må dermed øke sine ambisjoner og skalere opp sine tiltak. Kvotesystemet og CO₂-avgiften er viktige instrumenter i klimapolitikken, men vi er langt unna nødvendige utslippskutt. Tankesmien Agenda har tidligere tatt til orde for at vi må ha mer konkrete mål som næringslivet kan styre etter.

Samtidig må vi legge til rette for at norsk næringsliv kan utvikle og levere de løsningene både vi og verden vil trenge i lavutslippssamfunnet. Da må vi koble klimapolitikk og næringspolitikk mye tettere enn i dag. Vi må sette tydelige klimamål og utslippskrav, og bruke næringspolitikken for å sikre at de nye produktene og løsningene gir norske arbeidsplasser.

I 2015 gjennomførte Tankesmien Agenda en serie med arbeidsmøter rundt omkring i landet for å finne suksesskriteriene for utviklingen av en olje- og gassindustri i Norge. Hva var det som gjorde at vi lyktes? Og hva vi skal ta med oss videre inn i ny grønn verdiskaping.

Deltakerne på arbeidsmøtene var særlig opptatt av tre forhold: For det første må vi bygge på det vi kan. I Norge har vi blant annet ledende kompetanse innen materialteknologi, maritim kompetanse, boreteknologi og alle operasjoner langt til havs og under vann. For det andre handlet oljeeventyret i Norge om modige politikere som satte tydelige mål og som evnet å se både de muligheter og utfordringer som lå i å bygge en olje- og gassindustri på lengre sikt. Sist, men ikke minst, var trepartssamarbeidet avgjørende for at olje- og gassvirksomheten har blitt en suksess. Lavt konfliktnivå,

lite hierarki, korte beslutningslinjer, stor omstillingsevne og mye hverdagsinnovasjon bidro ifølge mange av møtedeltakerne til å utvikle sektoren.

Hva kan partene gjøre? Det siste året har olje- og gassnæringen måttet gjøre betydelige nedbemanninger. Det har vært mulig å gjennomføre blant annet på grunn av sterk organisering og ryddige prosesser i den enkelte virksomhet – kombinert med både fremforhandlede sluttpakker og offentlig inntektssikring (arbeidsledighetstrygd). Sterk organisering og god dialog kan smøre slike vanskelige prosesser. Framover skal teknologi og kompetanse – som i Norge i stor grad er knyttet til olje og gass, bevares, overføres og utvides. Vi må bygge på det vi kan og sette klare politiske mål om å utvikle løsninger for lavutslippssamfunnet. På samme måte som da vi bygde ut oljesektoren trenger vi samarbeid mellom arbeidslivets parter for å få det til.

4.3 Det digitale skiftet

Den teknologiske utviklingen går raskt. Teknologien forandrer måten vi jobber på. Vi ser også framveksten av nye måter å organisere arbeidsliv og kjøp av tjenester på gjennom delingsøkonomien. Begge deler utfordrer arbeidslivet.

Teknologi erstatter mange oppgaver – og skaper nye. Det kan bety at de samme jobbene endrer karakter og de ansatte trenger ny kompetanse, eller det kan bety at arbeidsplasser blir borte og folk må finne ny jobb. Om det totalt sett blir færre eller flere jobber i sum er det delte oppfatninger om. De amerikanske MIT-forskerne Erik Brynjolfsson og Andrew McAfee har et optimistisk syn. Deres tilnærming er at roboter vil erstatte arbeidsoppgaver, men ikke nødvendigvis arbeidsplasser. De mener historien viser at teknologisk utvikling har hatt denne effekten.^{xxiv} Innenfor enkeltoppgaver kan også teknologi bidra til å frigjøre ressurser slik at arbeidskraften kan brukes mer produktivt, effektivisere offentlige tjenester, og gjøre arbeidslivet tryggere gjennom å overta oppgaver som innebærer tunge løft, støy og håndtering av giftstoffer og avfall. Det digitale skiftet har allerede ført til at vi gjør ting langt mer effektivt i dag enn tidligere.

Andre er mer pessimistiske. En av de mest kjente skeptikerne er Silicon Valley-gründeren Martin Ford. Ford mener i motsetning til teknologioptimistene at vår tids industrielle revolusjon; kunstig intelligens og roboter, ikke vil skape flere jobber, men på sikt gjøre et stort flertall av arbeidsstyrken overflødig.^{xxv} Det er ikke gitt at gevinsten av den teknologiske utviklingen vil komme alle til gode. Den økonomiske ulikheten har økt dramatisk siden 1980-tallet.

Midt mellom optimisme og pessimisme finner vi blant annet Stefan Fölster, som i boka «Robotrevolutionen» argumenterer for at robotene kan gi oss et bedre samfunn – eller verre – alt etter hvordan vi innretter oss nå.^{xxvi} Hvordan det digitale samfunnet blir avhenger av hvilken politikk vi fører nå: det kan bli mye bedre – eller mye dårligere.

At arbeidslivet er i endring, er det ingen tvil om. Delingsøkonomien brukes ofte som betegnelse på hvordan digitalisering gir oss nye forretningsmodeller og nye måter å organisere arbeidshverdagen på. Nye verdikjeder får betydning for hva som leveres, hvor det produseres og hvordan det kan beskattes. De siste årene har det vært en sterk vekst i selskaper som skaper nye digitale markedsplasser. Felles for mange av disse er at de legger til rette for at tjenester kan leveres direkte til forbruker – uten å gå veien om en arbeidsgiver. Foreløpig er fast ansettelse normen i Norge i de fleste bransjer, mens frilansing har vært på bordet i andre yrker i lang tid allerede. Dersom det norske arbeidsmarkedet utvikler seg i retning av mer individualisering, vil det utfordre både arbeidslivsorganisasjonene, lønnsdannelsen og den nordiske modellen.

Hva kan partene gjøre? Undersøkelser viser at både arbeidsgivere og arbeidstakere foretrekker fast ansettelse som hovedregel i arbeidslivet. Arbeidsgivere er bedre tjent med å investere kompetanse i arbeidstakere som er fast ansatt og som akkumulerer og deler sin kompetanse i virksomheten.

Arbeidstakere trenger forutsigbarhet i inntekt og arbeidsforhold. Alle parter er tjent med et regulert arbeidsliv og en økonomi der konkurransevilkår er like og der all økonomisk aktivitet bidrar til fellesskapet gjennom skatt. En undersøkelse fra Opinion Perduco på oppdrag for NHO i 2015 viser at et stort flertall av den norske befolkningen forventer at vi går i retning av et arbeidsliv med større innslag av innleie, selvstendig næringsdrivende og midlertidige stillinger også her hjemme. Samtidig mener så mange som ni av ti NHO-bedrifter at fast ansettelse fortsatt bør være hovedregelen i norsk arbeidsliv.^{xxvii} Partene i arbeidslivet har felles interesse av et stabilt og godt regulert arbeidsliv i framtida også – og en kompetent digital arbeidsstyrke.

4.4 Pensjon

Spørsmålet om pensjon kan bli splittende i årets lønnsoppgjør. Dette er et område der ulike fagforbund har ulike mål, og det skaper interne spenninger som kan få konsekvenser for samholdet i forhandlingene. Det har vært forventninger til at årets hovedoppgjør skulle gi en prinsipiell retning på framtidig utvikling av pensjon i Norge. Dette kan bli vanskelig å få til, og utfordringen tilspisses av at frontfaget, representert ved Fellesforbundet, har pekt en annen retning enn LO sentralt og flere andre forbund.

I oppgjøret i 2014, som ble forhandlet forbundsvist, ble Fellesforbundet og Norsk Industri enige om å utrede pensjon frem mot oppgjøret i 2016. Handel og Kontor og Virke ble enige om en tilsvarende utredning.^{xxviii} På bakgrunn av sine utredninger har Fellesforbundet og Norsk Industri i fellesskap foreslått endringer i lovverket for tjenestepensjon, i form av individuelle sparekonti forvaltet av hver enkelt arbeidstaker, istedenfor dagens ordning der sparing foretas og forvaltes av arbeidsgiver.^{xxix} En slik ordning vil flytte kostnader fra arbeidsgiver til arbeidstaker og i tillegg spre forvaltningskostnader på langt flere aktører. Forslagene står i kontrast til andre forbund og LO-ledelsens ønske om mer kollektive ordninger, med mulighet for en jevnere fordeling mellom kjønn, og mer samlet forvaltning. Fellesforbundet har på sin side vært opptatt av at pensjon skal opptjenes fra første krone og signalisert at spørsmål om pensjon blir viktig i årets oppgjør.^{xxx}

Hovedretningen på pensjonsreformen, som trådte i kraft i 2011, var å sikre et bærekraftig utgiftsnivå, og at det skulle lønne seg å jobbe lengre. Allerede nå ser reformen ut til å hatt effekt på arbeidsdeltakelse blant de eldste.^{xxxi}

Svært forenklet består dagens pensjonssystem av tre komponenter:

- **Folketrygden** reflekterer inntjening gjennom livet men med et minste pensjonsnivå som gjelder alle. Utgiftene til denne finansieres løpende over Statsbudsjettet.
- **Avtalefestet pensjon (AFP)** er egentlig to ordninger, én for offentlig og én for privat ansatte. Den private ordningen (for dem som har AFP regulert gjennom tariffavtale) er en alderspensjon med fleksibelt uttak som kan kombineres med jobb. For ansatte i offentlig sektor er AFP en tidligpensjonsordning, og kan ikke kombineres med arbeid uten å avkortes.
- **Tjenestepensjon** spares av arbeidsgiver og samles opp gjennom et livsløp. Arbeidsgiver er pålagt å spare på vegne av sine ansatte. Arbeidsgiver har, oftest gjennom et livselskap, ansvar for forvaltningen av sparingen og den ansatte tar med seg oppsparte midler såfremt hun har vært ansatt i mer enn tolv måneder. Ikke alle sparer fra første krone og minimum sparebeløp er lovfestet til to prosent av lønn. I detaljhandelen har hele 70 prosent av Virkes medlemsbedrifter det laveste innskuddet på to prosent.^{xxxii}

Dagens pensjonssystem er et resultat av akkumulering og endringer over tid. Ytterst få behersker helheten, slik blir også offentlig debatt begrenset. Eierskapet til pensjonsspørsmålet er i forvaltningen delt mellom Finansdepartementet og Arbeids- og sosialdepartementet, en deling som heller ikke bygger oppunder en helhetlig innretning.

Det er mange utfordringer med dagens system. Noen er det relativt bred enighet om, og andre er mer splittende, også innad i fagbevegelsen. Hvorvidt tjenestepensjonen bør reguleres av tariff og ikke ved lov, er ett av dem. Opptjening fra første krone er et annet. For LO har likevel et helt sentralt spørsmål vært valget mellom kollektive og individuelle løsninger. I en innskuddspensjonsordning bærer arbeidsgiver langt mindre risiko enn i den mer tradisjonelle ytelsespensjonen, der du er garantert en viss andel av sluttlønnen din så lenge du lever. Men også i en innskuddspensjonsordning er det i dag arbeidsgiver som skal forvalte og finansiere sparingen. Fra 2014 ble det åpnet for en hybrid-ordning mellom den gamle ytelsespensjonen og den mer utbredte innskuddspensjonsordningen i form av en ny skattebegunstig hybridpensjonsordning. Denne ordningen gir livsvarig utbetaling, og tar blant annet høyde for at kvinner lever lengre enn menn.

I dag forvaltes tjenestepensjonen av hver enkelt virksomhet i en rekke ulike sparingsordninger. I en ordning med individuelle konti vil både kostnader og administrasjon flyttes over på lønnsinntaker- i enda flere enheter. I motsatt retning kan det argumenteres at det samfunnsøkonomisk vil gi mening å samordne tjenestepensjonene i én sentral ordning med felles forvaltning og enklere bytte av jobb. Det vil gi lavere administrative kostnader og bedre risikodeling. På sikt kan den kanskje også samordnes med AFP og Folketrygden.

Hva kan partene gjøre? Arbeidslivets parter har vært helt sentrale i å få på plass pensjonsreformen så langt. Det er bred forståelse for behovet for videre samordning – særlig mellom offentlige og private pensjonsordninger. Bred oppslutning om videre endringer vil kreve at hensyn til fordeling og forutsigbarhet kombineres med økonomisk bærekraft. Da vil nettopp brede konsultasjoner mellom arbeidslivets parter – på tvers av sektorer – være nødvendig. En endring nå i retning av sterkere individualisering av tjenestepensjon kan gjøre det vanskeligere på sikt å samordne og harmonisere ulike pensjonsordninger.

5. Konklusjon

På bakgrunn av historien, trepartssamarbeidets dynamikk og dagens utfordringer, er særlig tre spørsmål sentrale i år – men også de neste årene:

Det er viktigere enn på lenge at vi bruker trepartssamarbeidet for det det er verdt. Utfordringene i dagens samfunn krever det. Dette går langt utover selve lønnsoppgjøret og de formelle institusjoner som inngår i trepartssamarbeidet. På kort sikt betyr det:

- *Partene i arbeidslivet må lyttes til, og myndighetene kan bidra med både møteplasser og konkret politikk.* Slik kan konstruktive og omforente løsninger på vanskelige utfordringer fortsette å være relevante. Staten må invitere, og partene må fortsette å ta egne initiativ og finne løsninger sammen. Arbeidslivsorganisasjonene er nødvendige for å forankre vanskelige reformer og nødvendige omstillingsprosesser. Deres egen oppslutning er avgjørende for i hvilken grad de med legitimitet kan fylle en slik rolle i framtida også. Oppslutning om både fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner er avgjørende for organisasjonene selv, men også av stor betydning for det norske trepartssamarbeidet, lønnsdannelsen og



arbeidsmarkedspolitikken i sin helhet. Det vil kreve at både fagforeninger og arbeidslivsorganisasjoner tenker nytt, og klarer å imøtekomme potensielle medlemmers behov.

- *Dersom årets oppgjør hadde blitt organisert samordnet, hadde det vært mulig å begynne å løse flere av de store utfordringene vi i dag står ovenfor.* Et samordnet oppgjør har historisk gitt bedre forutsetninger for å håndtere sosiale reformer og bredere oppgaver enn selve lønnsdannelsen. Ideelt sett kunne årets oppgjør løftet noen av de sentrale utfordringene i bærekraftsalternativet også inn i oppgjøret. Det meste peker i retning av at årets oppgjør likevel blir forbundsvist. Det er mange gode eksempler på at viktige spørsmål utenfor lønnsdannelsen kan forhandles av frontfaget. Likevel understreker to påfølgende Holdenutvalg, og en historisk gjennomgang av lønnsoppgjør, at komplekse utfordringer som krever kostnadsdeling og gjensidig forpliktelse oftest forekommer i samordnede oppgjør. Brede konsultasjoner i tiden som kommer kan med fordel videreføres i et langsiktig bærekraftsalternativ. Brede samtaler fremover kan også legge grunnlag for et godt forberedt, samordnet oppgjør i 2018.
- *I et forbundsvist oppgjør må pensjon holdes utenfor.* Av hensyn til frontfagets bærekraft bør forbundsvise oppgjør i hovedsak begrense seg til å handle om lønnsdannelsen. Frontfagsmodellen er verdifull for en bærekraftig lønnsdanning, men frontfagets organisasjoner er ikke nødvendigvis representative for bredden av arbeidsmarkedspolitik i andre spørsmål. Dette er særlig tydelig i spørsmål om pensjon, der også ulike forbund har ulike ståsted. Videre arbeid med pensjon bør dermed fortsette utenfor selve oppgjøret. Det er særlig viktig at årets lønnsoppgjør ikke konkluderer på enkeltspørsmål som kan komme til å stå i veien for nødvendige helhetlige endringer på lengre sikt. Endringer i tjenestepensjon nå kan for eksempel komme til å stå i veien for nødvendig harmonisering mellom offentlig og privat sektor senere.

6. Sluttnoter

- ⁱ NOU 2013:13: Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi. Konklusjon 11
- ⁱⁱ <http://fafoarkiv.no/nordmod2030/publikasjoner.html>
- ⁱⁱⁱ Hernes, Gudmund (2006): Den norske mikromodellen: Virksomhetsstyring, partssamarbeid og social capital. Fafo-notat 2006:25 http://www.fafo.no/media/com_netsukii/10015.pdf
- ^{iv} Ulltveit-Moe, Karen Helene (2012): Ubalanser ute og hjemme. Kommentar i Dagens Næringsliv http://folk.uio.no/karenmi/op-ed_files/dn_kommentar_110112.pdf
- ^v Nergaard, Kristine (2014). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2013*. Fafo-notat 14.
- ^{vi} Rapport om lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi (Holden III), s. 39.
- ^{vii} Om lønnsdannelsen i norsk økonomi NOU 2013:13, s. 25
- ^{viii} <http://www.lo.no/politikk/Okonomi-og-sysselsetting/Artikler-lkonomi-og-sysselsetting/Kristin-og-Gerds-felles-tale/>
- ^{ix} https://www.nho.no/siteassets/nhos-filer-og-bilder/filer-og-dokumenter/arbeidslivspolitik/felles-brev-lo_nho-031215-flykninger.pdf
- ^x Samfunnsøkonomisk analyse: Tidslinje for oppgjørformer. Notat til Agenda, s. 10
- ^{xi} Solidaritetsalternativet fikk sitt navn fra et offentlig utvalg ledet av Per Kleppe, som la frem to alternativer for norsk konjunkturutvikling: basialternativet og solidaritetsalternativet
- ^{xii} Hippe, Jon M., Roar Bergan, Geir Veland og Tove Midtsunstad (2005): Obligatorisk tjenestepensjon. Fafo rapport 470, 2015 http://www.fafo.no/media/com_netsukii/470.pdf
- ^{xiii} <http://www.nettavisen.no/209008.html>
- ^{xiv} <http://folk.uio.no/arvidf/A.%20Artikler/L%C3%B8nnsoppgj%C3%B8r%202000-2008/L%C3%B8nnsoppgj%C3%B8rret%202006.pdf>
- ^{xv} <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/statsministerens-brev-til-lo-om-afp-rege/id99908/>
- ^{xvi} <http://www.aftenposten.no/meninger/kommentatorer/storeng/Blamandag-i-vente-6267836.html>
- ^{xvii} Meld. St. 12 (2012-2013) «Perspektivmeldingen»
- ^{xviii} I SSBs arbeidskraftsundersøkelse oppgir 27,4 prosent av ikke-vestlige innvandrere som er utenfor arbeidslivet at de ønsker jobb. I befolkningen ellers oppgir 12 prosent det samme
- ^{xix} Holden, S., S. Marcussen og K. Røed (2012). «Arbeid til alle», i Samfunnsøkonomen nr. 9. Samfunnsøkonomisk forening.
- ^{xx} St.prp. nr. 46 (2004-2005). *Ny arbeids- og velferdsforvaltning*. Arbeids- og sosialdepartementet
- ^{xxi} Markussen Simen (2015). *Hvordan sikre jobb til alle i fremtiden?*. <https://www.nho.no/contentassets/3214d94c130e4eae84cf4ffdc6a0794f/hvordan-sikre-jobb-til-alle-i-fremtiden-simen-markussen.pdf>
- ^{xxii} Akerman A, Gaarder I, Mogstad M, 2015, The skill complementarity of broadband internet, *Quartely Journal of Economics*
- ^{xxiii} http://www.uio.no/om/samarbeid/samfunn-og-naringsliv/partnerforum/arrangementer/partnerseminar/2013/roed_120313.pdf
- ^{xxiv} Brynjolfsson, Eric og McAfee, Andrew. (2014). *The Second Machine Age*. New York: W.W. Norton & Company.
- ^{xxv} Ford, Martin. (2015). *Rise of the robots*. New York: Basic Books.
- ^{xxvi} Fölster, Stefan. (2015). *Robotrevolutionen*. Sverige i den nya maskinåldern. Stockholm: Volante
- ^{xxvii} Opinion Perduco (2015) og NHOs økonomibarometer (des. 2015). <https://www.nho.no/arskonferanser/remix/forside/tema/>
- ^{xxviii} <http://www.fafo.no/images/pub/2016/20565.pdf>
- ^{xxix} <https://www.fellesforbundet.no/globalassets/nyheter/2016/avslutning---utredningsarbeidet-tjenestepensjon-norsk-industri-og-fellesforbundet.pdf>
- ^{xxx} <http://www.klassekampen.no/article/20160128/NTBO/2145943850>
- ^{xxxi} <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/yrkesaktivitet-blant-eldre-for-og-etter-pensjonsreformen>
- ^{xxxii} Lillevold & Partners og Fafo (2015): Utredning for Handel og Kontor og Virke om tjenestepensjon <http://www.fafo.no/images/pub/2016/20565.pdf>