



**YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND
KOMMUNE**

**Hovedoppgjøret 1. mai 2016
Hovedtariffavtalen for konkurranseutsatte bedrifter**

**Dokument 1
1. juni
Kl. 12:30**

Innledning

YS-Ks målsetting for lønnsutviklingen er å sørge for at medlemmene får sin rettmessige del av verdiskapningen i samfunnet og opprettholder sin kjøpekraft.

For øvrig vises det til YS inntektspolitiske dokument som ligger vedlagt, jf. vedlegg 1. Herfra hentes (sitat):

«YS støtter prinsippene bak frontfagsmodellen og vil gjennomføre lønnsoppgjør med dette som norm. En troverdig ramme fra frontfagsoppgjøret skal verken være gulv eller tak for lønnsvekst, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til.»

Tariffpolitiske forutsetninger

Partene forutsetter at den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt skal være normgivende for ledere og andre grupper arbeidstakere i virksomhetene og arbeidsmarkedet for øvrig.

YS-K viser vil kreve videreført praksisen, så langt det passer, med å gjøre gjeldende endringer som er gjort i de sosiale bestemmelser (fellesbest, AFP, pensjon, vedlegg) i forbindelse med hovedoppgjøret i KS i HTA for konkurranseutsatte bedrifter.

Resultatene fra hovedoppgjøret i KS er forsøkt tilpasset HTA for konkurranseutsatte bedrifter. Det tas derfor forbehold om mulige feil og utelatelse av tekst.

Tekst merket med gul bakgrunnsfarge er krav fra YS-K som avviker fra resultatene i hovedoppgjøret i KS.

Nærmere presisering av kravene vil bli gitt senere under forhandlingene, og det tas forbehold om nye/endrede krav underveis i forhandlingene.

Økonomi per x.x.2016

- Det innføres ansiennitetstillegg ved 16 års ansiennitet for stillinger med minstelønn i gruppe 1.
- Det kreves kronetillegg i gruppe 1, med en innretning tilsvarende resultatet i KS/HTA:

	Hovedbenevnelse	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
Gruppe 1	4311 Servicemedarbeider	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	*
	4306 Kontormedarbeider							
	4312 Tekniker							
	4303 Fagarbeider	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
	4304 Fagarbeider m/særaldersgrense							
	4310 Sekretær							

- Ingen på årslønn lavere enn kr. xxx xxx,- dog slik at alle berørte arbeidstakere gis minst kr. xxxx,-.

Garantiordning for stillinger uten særskilt krav til utdanning

Utregnet laveste årslønn for stillingskodene 4306, 4311 og 4312 på 16-årstrinnet, reguleres tilsvarende utviklingen for «stillinger uten særskilt krav om utdanning» i KS Hovedtariffavtale.

HTA kapittel 1 – 12.5 Avlønning av alderspensjonister

Timelønnsatsen heves til kr. 191,- fra 1.5.2016.

HTA kapittel 1 – 5.4.2 kvelds- og nattillegg

Tillegget økes fra kr. 21 til kr. 26. Virkningsdato er 1.5.2016.

Fagarbeider med fagskoleutdanning

Det innføres ny stillingsgruppe for fagarbeiderstillinger med ytterligere ett års relevant fagskole- eller høyskoleutdanning fra x.x.xxxx. Stillingen lønnes kr. 20.000,- høyere enn fagarbeider/tilsvarende fagarbeiderstillinger på alle ansiennitetsnivå.

Stillingskode Fagarbeider med fagskoleutdanning, stk. xxxx og stk. xxxx, (uten og med særaldersgrense) brukes for fagarbeidere som har spesialisering innenfor eget fagfelt i tillegg til fagbrevet. Spesialiseringen må være av minst ett års varighet (60 fagskolepoeng) og være relevant for stillingen. Tilsvarende gjelder for de som har spesialisering på høyskole (60 studiepoeng).

Hvem som skal plasseres i stillingskoden må vurderes ut fra innhold og krav til de enkelte stillinger. Plasseringen må skje etter en konkret lokal vurdering. Stillingskodene innføres fra x.x.xxxx.

Pensjon

Partene er enige om å legge til grunn i HTA for konkurranseutsatte bedrifter de fremtidige endringer som skjer på pensjonsområdet i KS Hovedtariffavtale.

Krav til endringer i kapittel 1

Endringene fremkommer i **fet kursiv** og ~~gjennomstrek~~et tekst. Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

2.3.1 Heltids-/deltidsstillinger

siste ledd

Det skal utarbeides **lokale** retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Det vises til vedlegg 3-~~"Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid"~~.

3.3 Innskrenkning, rasjonalisering

første ledd

Ved innskrenkning eller rasjonalisering skal, under ellers like vilkår, de med kortest tjeneste innenfor vedkommende arbeidsområde i bedriften sies opp først, jf. arbeidsmiljøloven § 15-7 (2) og Hovedavtalen del C § ~~3-2~~ **3-1**.

4.6.1 Utrykning

første ledd

Ved utrykning på vakt betales timelønn pluss 50% for faktisk medgått tid pr. vakt avrundet til nærmeste halve time, (14 min. eller mindre pr. vakt strykes, 15 min. eller mer pr. vakt forhøyes til ½ time).

5.1.3

utgår

~~Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tilleggene i pkt. 5.2 og 5.4 avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale krav.~~

~~Det skal som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.~~

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Nytt siste ledd

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

5.4 Kvelds- og nattillegg

5.4.1

Nytt siste ledd

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

5.4.2

Arbeidstakere som ikke kommer inn under pkt. 5.4.1, tilstås minst kr ~~21,26~~ - pr. arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.00.

Det kan etter drøftinger fastsettes ulike satser for tillegget avhengig av arbeidsbelastning, arbeidstidsordning eller andre lokale behov. Tilleggene bør innrettes slik at det stimulerer til flere hele stillinger.

Det bør som hovedregel være samme prinsipper for satsene i hele virksomheten.

8.2.2 Omfang / lønnens størrelse

Arbeidstaker har rett til full lønn under sykdom i 50 uker, i tillegg kommer eventuelle arbeidsgiverperioder.

For arbeidstakere som fortsetter i tjeneste etter fylte 67 år, begrenses retten til full lønn under sykdom av folketrygdloven § 8-51. Etter utløpet av stønadsdagene i § 8-51 utbetaler arbeidsgiver differansen mellom full lønn og pensjon. Arbeidstaker dokumenterer pensjonens størrelse.

Når arbeidstaker har mottatt lønn under sykdom i til sammen 50 uker i de siste tre år, opphører retten til lønn under sykdom. En arbeidstaker som har vært helt arbeidsfør i 26 uker etter at vedkommende sist fikk lønn under sykdom, får ny rett til lønn under sykdom.

~~8.2.2.1~~

utgår

~~Arbeidstakere som fortsetter i tjenesten etter fylte 67 år, har samme rettigheter til lønn ved sykdom eller skade som arbeidstakere yngre enn 67 år.~~

12.5 Avlønning av alderspensjonister

andre ledd

Timelønn er kr ~~180,-~~ **191** pr. faktisk arbeidet time. Utover dette utbetales lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg slik det framgår av kapittel 1, § 5 i Hovedtariffavtalen

Krav til endringer i kapittel 3

3.2 Lokal lønnspolitikk

tillegg tredje ledd

Det skal tilstrebes enighet om kriteriene.

Krav til endringer i vedlegg

Vedlegg 3 Lokale retningslinjer for ~~reduisert bruk av uønsket deltid - heltidskultur~~

~~Lokale retningslinjer for redusert bruk av uønsket deltid bør bl.a. inneholde:~~

~~Deltidstilsatte skal melde fra om de ønsker utvidet stilling.~~

~~Ved ledighet foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.~~

~~Det er ingen forutsetning at den deltidstilsatte skal måtte ta hele den ledige stillingen.~~

~~Det bør vurderes om deltidstilsatte gjennom kompetanseheving kan kvalifiseres til å få utvidet sitt arbeidsforhold.~~

Elementer som bør tas opp i retningslinjene kan bl.a være:

Bruk av fortrinnsrett

Merarbeid

Utlysning av stillinger

Kompensasjon

Rød skrift og rød gjennomstreking:

Avtalt mellom partene i protokoll av 12.10.2015.

Grønn skrift og grønn gjennomstreking:

Forslag fra pensjonskontorets styre

Blå skrift og blå gjennomstreking:

Krav/tilbud/presiseringer fra KS

Øvrige bestemmelser videreføres uendret.

Vedlegg 1 Vedtekter for avtalefestet pensjon

§ 3 Vilkår

Se § 8, [andre og](#) tredje ledd, vedrørende de som får utbetalt ytelser fra folketrygden.

§ 5 Pensjonens sammensetning

Pensjonen kan ikke overstige 70 % av tidligere pensjongivende inntekt i folketrygden på årsbasis ved fratredelsen, jf. forskrift av 30.11.2010¹ nr. [10493](#) om kombinasjon av avtalefestet pensjon for medlemmer av Statens pensjonskasse og arbeidsinntekt (pensjongivende inntekt) § 3.

§ 8 Virkningstidspunkt mv.

Dersom vedkommende mottar arbeidsavklaringspenger, ~~foreløpig uførepensjon, uføretrygdpensjon~~ eller etterlattepensjon fra folketrygden, inntretr retten til AFP tidligst fra og med kalendermåneden etter den kalendermåned ytelser som nevnt falt bort.

Vedlegg 2 Vedtekter for tjenstepensjonsordning – TPO

§ 4-5 Nedgang i pensjonsgrunnlag

Denne paragrafen gjelder ikke ved beregning av ~~attførings-/midlertidig uførepensjon~~ og uførepensjon etter kapittel 8.

§ 7-1 Vilkår for alderspensjon

Fratrer et medlem helt eller delvis, og stillingsreduksjonen utgjør minst 10 % av full stilling, har det rett til alderspensjon beregnet etter § 7-4 a) til e) dersom

1. aldersgrensen er nådd eller
2. sum av alder og medlemstid er minst 85 år og det ikke er mer enn 3 år igjen til aldersgrensen eller
3. medlemmet har fylt 67 år eller
4. medlemmet har fylt 65 år og har minst 10 års medlemstid etter fylte 50 år eller
5. medlemmet har fylt 65 år og fyller vilkårene i § 4 i vedtektene for avtalefestet pensjon (AFP) i KS' tariffområde eller tilsvarende krav i andre AFP-vedtekter som måtte gjelde for vedkommende eller
6. medlemmet fratrådte før fylte 65 år, fylte vilkårene for avtalefestet pensjon ved fratreden og har nå fylt 65 år.

~~Alderspensjon~~ etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 er avtalefestet pensjon som er beregnet etter reglene for alderspensjon i tjenstepensjonsordningen. Avtalefestet pensjon kan ikke tas ut samtidig med alderspensjon fra folketrygden. Er det tatt ut alderspensjon fra folketrygden, må den stanses før det gis pensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6. Det kan heller ikke ytes alderspensjon etter 1. ledd nummer 4, 5 og 6 til en person som mottar eller har mottatt avtalefestet pensjon etter AFP-tilskottsloven.

§ 8-2 Beregning av midlertidig uførepensjon og uførepensjon

Dersom inntektsevnen er nedsatt, men ikke i en slik grad at medlemmet har rett til arbeidsavklaringspenger eller uføretrygd fra folketrygden, beregnes pensjonen etter første ledd og tillegges 66 prosent av pensjonsgrunnlaget opp til 6 ganger grunnbeløpet. Det samme gjelder når medlemmet får avtalefestet pensjon som omfattes av samordningsloven § 1 nr. 1 første ledd bokstav a og ikke lenger har rett til arbeidsavklaringspenger fra folketrygden. Dersom medlemmet får avtalefestet pensjon som omfattes av samordningsloven § 1 nr. 1 første ledd bokstav d første punktum, skal pensjonen likevel beregnes etter første ledd i paragrafen her, jf. tredje til sjuende ledd.

§ 13-2 Premiebetaling

1 Premie

Forsikringsgivers fellesordning for utjevning av alle premieelementene skal utgjøres av samtlige kommunekunder og bedriftskunder eller av fylkeskommunekunder. Med partenes samtykke kan forsikringsgiver skille ut bedriftskunder organisert som egne juridiske subjekter, som sysselsetter arbeidstakere med aldersgrense 60 år, i en egen utjevningsordning.



Inntektspolitisk dokument 2016 - 2018

Innledning

YS anser at det er rom for å opprettholde kjøpekraften i 2016.

YS støtter prinsippene bak frontfagsmodellen og vil gjennomføre lønnsoppgjør med dette som norm. En troverdig ramme fra frontfagsoppgjøret skal verken være gulv eller tak for lønnsvekst, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til.

YS minner om trepartssamarbeidet, der partene i arbeidslivet holder lønnsveksten innenfor ansvarlige rammer, mens myndighetene med sin politikk bidrar til at arbeidsledigheten holdes så lav som mulig. YS etterlyser flere konkrete tiltak som viser at myndighetene tar sin del av trepartssamarbeidet alvorlig.

YS er opptatt av et velfungerende arbeidsmarked med trygge og gode arbeidsforhold for alle. Avtalen om et inkluderende arbeidsliv er viktig og må videreføres, og sykelønnsordningen må beholdes uendret. Sosial dumping skal bekjempes. Konkurransetutting og utkontraktering skal ikke medføre at arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår herunder pensjon.

YS er alltid åpen for dialog om forbedringer av arbeidslivet, men utgangspunktet vårt er at dagens regelverk gir svært godt grunnlag for både lokal fleksibilitet og universelt vern. Det er særdeles viktig at trepartssamarbeidet ikke blir ytterligere svekket, og det fordrer at partene utnytter mulighetene for samarbeid og involvering.

Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2016

Det kraftige fallet i oljeprisen har gitt norsk økonomi et skjevt sjokk, drevet av fall i etterspørselen fra petroleumssektoren. Arbeidsledigheten har i løpet av 2015 steget mye i de oljetunge fylkene på Vestlandet, mens den har steget lite eller gått ned i resten av landet. Samlet har BNP-veksten i Fastlands-Norge bremsset opp til en vekst på 1 prosent i fjor. Det er den laveste veksten siden finanskrisen.

Arbeidsledigheten, målt ved AKU, har økt gjennom 2015, men flatet ut ved siste måling. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) venter uendret ledighet ut 2016. YS mener at utenom petroleumsrelaterte sektorer er det fortsatt en viss styrke i det norske arbeidsmarkedet.

Vi kan vente en fortsatt svak oljepris og et fortsatt fall i oljeinvesteringene i 2016. Derfor må vi også regne med at etterspørselen fra petroleumsnæringen til andre næringer i fastlands-Norge vil fortsette å falle. Men lav oljepris fører også til en svekket krone, og det fører til bedret lønnsomhet for bedrifter som eksporterer og er

utsatt for internasjonal konkurranse. Flere prognoser antar en moderat oppgang i norsk økonomi i andre halvår 2016.

Det er viktig at ledigheten holdes nede og aktiviteten oppe i norsk økonomi. Ser vi oppgang i ledighet og fall i aktiviteten, bør finanspolitikk og offentlig etterspørsel brukes på prosjekter som offentlig infrastruktur, tiltaksplasser og andre tiltak som kan reverseres når konjunkturen snur. Den store tilstrømmingen av asylsøkere vil øke de offentlige utgiftene, men den vil også midlertidig kunne medføre et økt antall jobber i Norge.

Vi har en felles interesse av langsiktig lav arbeidsledighet, god fordeling og vekst i økonomien. YS er en ansvarlig part i lønnsoppgjøret, og vil bidra til å nå disse målene. Vi mener det er grunnlag for at kjøpekraften opprettholdes for store grupper i arbeidslivet, og at den styrkes for de lavest lønnede.

En god fordeling av verdiene som skapes er viktig for å opprettholde etterspørselen i økonomien. Etterspørselen er sterkest når inntektene er jevnt fordelt, mens den svekkes hvis ulikhetene øker. Svekket etterspørsel går ut over bedrifter, verdiskaping og arbeidsplasser. Både regjeringen, arbeidsgiversiden og vi på arbeidstakersiden har felles interesse av at inntektene fordeles godt slik at etterspørselen holder seg oppe.

Arbeidsmarked

Inkluderende arbeidsliv

Arbeidsledigheten i Norge har økt. Det er viktig at de som blir ledige ikke skyves ut av arbeidslivet. Vi vet at det blir stort behov for arbeidskraft noen år fram tid. Etter hvert som befolkningen eldes og vi går lenger på skole, vil en stadig mindre andel av befolkningen være i yrkesaktiv alder. Dagens ledige må omstilles til å dekke behovet som da oppstår.

Vi må finne tiltak som gjør at utsatte grupper ikke holdes utenfor eller støtes ut av arbeidslivet i vanskelige tider. Dette oppnås ikke ved å tilby dem midlertidige stillinger. Høyest mulig sysselsettingsgrad og et arbeidsliv med plass for alle er sentrale mål for YS.

Arbeidslivet må legges til rette for at flest mulig kan være i arbeid lengst mulig. Dette må til for å opprettholde verdiskapningen. YS mener at all organisering av arbeidsliv; arbeidstidsordninger, sosiale bestemmelser og kompensasjonsordninger, må ha fokus på at folk skal kunne ha en livslang yrkeskarriere.

YS vil beholde dagens sykelønnsordning som et viktig fundament i velferdsstaten.

Oppgavedeling

YS mener det må fokuseres på oppgavedelingen i den enkelte virksomhet for å utnytte kompetansen i arbeidsstokken. Denne kompetansen må videreutvikles slik at vi kan dra nytte av de store teknologiske endringene som ligger foran oss. Her må regjeringen i samarbeid med partene i arbeidslivet ta ansvar.

Konkurranseutsetting, utkontraktering og offshoring.

Konkurransetsetting assosieres i første rekke med offentlig sektor. En bruker begrepet særlig knyttet til konkurranseutsetting av offentlige velferdstjenester som tidligere har vært utført i det offentliges egen regi slik som sykehjem, hjemmetjenester, spesialisthelsetjenester og barnevernstjenester. I privat sektor er utkontraktering (outsourcing) benyttet om oppgaver og arbeidsområder som private virksomheter vurderer å legge utenfor sin kjerneaktivitet, og derfor heller kjøpe fra eksterne leverandører.

Offshoring er en betegnelse på å sette arbeidsoppgaver til leverandører i utlandet. Dette medfører dårligere utnyttelse av arbeidskraft nasjonalt og tap av synergieffekter i norske bedrifter.

For å begrense tap av arbeidsplasser i Norge, og for å sikre nasjonal kontroll med oppgaver som er sentrale for samfunnet, er det nødvendig at myndighetene utarbeider og håndhever regler som regulerer adgangen til å sette deler av virksomheten ut av landet.

Fagforeninger møter utfordringer knyttet til spørsmålet om hvilke arbeidstakerrettigheter som skal gjelde på de ulike tjenesteområdene. Spørsmålet om overenskomsttilknytning med følger for både lønn, pensjon, godtgjøringer og arbeidstidsordninger skaper utfordringer både på arbeidsplassen og mellom ulike fagforeninger.

Konkurransetsetting og utkontraktering skal ikke medføre at arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon.

Handel og globalisering

For Norge, med vår åpne og eksportrettede økonomi, har handel og globalisering bidratt positivt til både økonomisk vekst og utvikling av det norske velferdssamfunnet. YS er opptatt av god næringspolitikk som legger til rette for like rammevilkår for norske og utenlandske bedrifter. YS ønsker at det er norske myndigheter som beslutter hvilke tjenester som skal regnes som det offentliges ansvar og om de skal utføres i offentlig eller privat regi. Nye handelsavtaler må respektere dette.

For YS er det avgjørende at framtidige handelsavtaler sikrer transparens og inneholder bestemmelser om internasjonalt anerkjente arbeidstakerrettigheter i overensstemmelse med ILOs kjernekonvensjoner. Gode håndhevingsmekanismer og tvisteløsninger må sikre at disse arbeidstakerrettighetene faktisk etterlevs.

YS forutsetter at ingen overnasjonale avtaler skal begrense retten til å forhandle, slutføre eller benytte seg av kollektive avtaler eller benytte seg av streik som kampmiddel, i overensstemmelse med nasjonale lover og praksis.

Sosial dumping

Mange utenlandske arbeidstakere som kommer til Norge har liten eller ingen kunnskap om norske arbeidslivsregler og tariffavtaler. De risikerer derfor å få vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn nordmenn for øvrig. I en tid preget av stor tilstrømming av flyktninger og arbeidsinnvandrere er det viktig at disse sikres sysselsetting med betingelser lik det som følger av tariffavtalene i det organiserte

arbeidslivet. Allmengjøring av tariffavtaler kan i mange tilfeller være et hensiktsmessig virkemiddel for å motvirke sosial dumping.

Et seriøst arbeidsliv fritt for sosial dumping kan bare oppnås gjennom et godt organisert arbeidsliv med aktive og skolerte tillitsvalgte og bevisste bedriftsledere. YS og forbundene deltar aktivt i og støtter opp om det arbeidet myndighetene og partene i arbeidslivet har igangsatt gjennom handlingsplanene for et anstendig og seriøst arbeidsliv mot sosial dumping. Dette arbeidet er også viktig for å bekjempe arbeidslivskriminalitet i alle dets former.

Den omfattende bruken av bemanningsbyråer og vikarer i en rekke bransjer understreker behovet for å sikre at likebehandlingsprinsippet etterlevs og ikke undergraves ved å organisere virksomheten på nye måter.

Arbeidstid

Det er mye fokus på at arbeidslivet endrer seg og at arbeidsdagen for mange arbeidstakere har endret seg. Det var på denne bakgrunn regjeringen sommeren 2015 presset gjennom endringer i arbeidstidsbestemmelsene til store protester fra en samlet arbeidstakerside. Dette var etter YS sitt syn et skritt i feil retning.

Etter å ha endret loven til arbeidstakernes disfavør sommeren 2015 satte regjeringen ned et ekspertutvalg for å vurdere arbeidstidsreglene. Arbeidslivets parter fikk ikke delta. Utvalget leverte sin innstilling i januar 2016 og foreslår flere endringer i arbeidsmiljøloven som overlater enda mer til arbeidsgivers styringsrett.

YS vil minne om at svært mange arbeidstakere fremdeles må møte opp på jobb og utføre sitt arbeid på arbeidsplassen. For disse arbeidstakerne er det ingen endringer i vernebehov.

YS mener normalarbeidsdagen skal beholdes. Det betyr at det fortsatt skal være det normale at man arbeider på dagtid og på hverdager. Arbeid utenfor disse tidspunkter bør søkes unngått og arbeidstakere som må arbeide på andre tider skal ha økonomisk kompensasjon. Normalarbeidsdagen reguleres i det enkelte tariffområdet og rammen varierer fra område til område. Kompensasjonen vil stimulere arbeidsgiver til å organisere arbeidet slik at man unngår ubekvem arbeidstid og det oppfattes som rettferdig at arbeidstakere som påføres ulemper får en godtgjørelse.

Lovverket trekker opp rammer for arbeidsmiljøet og partssamarbeidet i virksomhetene. Arbeidsmiljøloven forutsetter at avtaler inngås og eksisterer på virksomhetsnivå, og at partene i fellesskap finner løsninger på konkrete problemer gjennom avtaler og samarbeid. Denne dynamiske, løsningsorienterte dialogen mellom partene lokalt og sentralt er i seg selv et mål, samtidig som den er et nødvendig redskap for helsefremmende og gode løsninger.

Vi mener det er sentralt at arbeidstakerne har medbestemmelse ved nødvendige tilpasninger av regelverket. Partene på den enkelte virksomhet, evt. deres forbund, bør inngå avtaler om tilpasninger av regelverket og økonomisk kompensasjon.

YS vil tilpasse tariffavtalene og om nødvendig å reise krav for å hindre dårligere arbeidsvilkår som følge av endringene i arbeidsmiljøloven.

Likelønns- og likestillingstiltak

I YS Arbeidslivsbarometer fremkommer det at inntektsforskjellen mellom menn og kvinner har økt. YS vil arbeide for at partene planmessig retter opp skjevheter og skaper varige endringer. YS vil ha et spesielt fokus på lønnsforskjeller som kan oppstå i forbindelse med fødsler og permisjoner.

Kvinnedominerte yrker er ofte lavere lønnet enn mannsdominerte yrker med tilsvarende krav til utdanning og ansvar. Dette er en indirekte diskriminering som må rettes opp. YS vil arbeide for at det blir lagt frem kjønnsdelt lønnsstatistikk som sammenligner arbeid av lik verdi.

Hovedregelen i arbeidslivet er - og skal være - heltidsstillinger. Kvinner sysselsettes i større grad enn menn i yrker hvor bruk av deltidsstillinger er utbredt med den følge at det også er flest kvinner som jobber ufrivillig deltid. YS mener at styrket rett til full stilling vil kunne redusere forskjellene i arbeidslivet.

Arbeidet med sikte på likelønn kreves videreført i alle tariffområder og på alle samfunnsområder. Det gjelder bl.a. i rekrutteringssammenheng, i kjønnsfordelingen på ulike stillingsnivåer og ikke minst i virksomhetenes personalpolitikk.

Tillitsvalgtes manglende innsyn i ansattes arbeidsvilkår er et betydelig hinder i arbeidet for likelønn. YS vil arbeide for at tillitsvalgte skal ha krav på å få se lønnen til alle ansatte i virksomheten for å kunne avdekke lov- eller avtalebrudd.

YS mener det er viktig å få økt andel kvinner på alle ledernivåer.

Regjeringens forslag til ny felles likestillings- og diskrimineringslov vil medføre en betydelig svekkelse av likestillingsarbeidet i privat sektor. YS advarer mot å undergrave resultatene som er oppnådd gjennom tidligere likestillingsarbeid. YS vil videre arbeide for avtalefesting av arbeidsgivers forpliktelser til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling innenfor sin virksomhet.

Pensjon

Tjenestepensjon blir stadig viktigere for YS' ettersom alderspensjonen fra folketrygden utgjør en stadig lavere andel av lønn ved samme uttaksalder som tidligere.

Privat sektor

Dagens minste innskuddsnivå på 2 prosent av lønn er ikke tilstrekkelig til å sikre en god livsvarig alderspensjon ved siden av folketrygden, særlig for arbeidstakere uten AFP. YS vil arbeide for økte pensjonsinnskudd til arbeidstakerne.

Lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) gir ikke rett til tjenestepensjon for lønn under folketrygdens grunnbeløp, for midlertidige arbeidsforhold under 12 måneder eller for små deltidsstillinger. Dette bidrar til mindre pensjon til mange arbeidstakere som allerede står svakere i arbeidsmarkedet. YS mener derfor at OTP bør omfatte alle arbeidsforhold fra første krone.

YS anser at både hybrid- og innskuddsordninger med maksimale innskuddssatser kan gi akseptable grunnlag for erstatning av ytelsespensjon. YS mener at hybrid tjenestepensjon har verdifulle elementer som dødelighetsarv, forhåndsbetalte administrasjonskostnader og livsvarig utbetaling. YS mener likevel at begge dagens innskuddsbaserte tjenestepensjonsordninger bør styrkes.

Når arbeidstaker har risikoen for avkastning på pensjonsmidlene, mener YS at arbeidstaker må gis større innflytelse eller eierskap over plassering og forvaltning. Administrasjonskostnadene i alle pensjonsordninger må i størst mulig grad dekkes av arbeidsgiver og av pensjonsinnretningene.

Det er ønskelig med løsninger som sikrer oversikt og ivaretar pensjon bedre ved skifte av jobb. En mulig løsning er en ordning med individuelle pensjonsrettigheter. YS ønsker å arbeide for løsninger der pensjonsrettighetene inngår i egne forvaltnings- og risikofelleskap hos den enkelte tjenestepensjonsleverandør. Ulik lønn, levealder og opptjening er hver for seg og samlet elementer som kan ramme kvinners livsvarige pensjon. YS mener framtidige pensjonsordninger må hensyn ta dette. YS mener at det sammen med individuelle pensjonsrettigheter bør vurderes åpning for individuelle innskudd. Denne typen sparing må ikke gi ekstra skatteulempe.

YS vil arbeide for å legge til rette for kostnadseffektiv forvaltning og administrasjon av både av pensjon under opptjening og for tidligere opptjente rettigheter (fripoliser, pensjonsbevis og pensjonskapitalbevis).

YS mener at dagens rammeverk for forvaltning av fripoliser og andre garanterte pensjonsrettigheter medfører tap for arbeidstakere i privat sektor og må gis gunstigere rammevilkår i tråd med tilsvarende ordninger i EU.

Omleggingen til dagens AFP i privat sektor har bidratt til at arbeidstakere står lenger i jobb, og sikrer bedre pensjon til arbeidstakere som står i jobb ved fylte 62 år. YS mener likevel at dagens AFP i privat sektor har svakheter som må rettes opp. Blant annet kan det være tilfeldige og urettferdige utslag som avgjør om den enkelte kvalifiserer eller ikke. En varig løsning for AFP bør sees i sammenheng med ny løsning for AFP i offentlig sektor.

Offentlig sektor

I offentlig sektor mener YS at dagens offentlige tjenestepensjon («bruttomodellen») må endres for yngre årskull. Dagens modell har en uheldig kombinasjon av samordning og levealdersjustering som innebærer at tjenestepensjonen på lang sikt er en svært dårlig ordning. YS legger til grunn at kostnadene i dagens offentlige tjenestepensjon må videreføres i ny modell.

Ny offentlig tjenestepensjon bør være en livsvarig modell med gode reguleringsgarantier og kjønns- og aldersnøytrale premier. YS legger til grunn at ny offentlig tjenestepensjon kan være en påslagsmodell basert på alleårsopptjening.

Ved en slik modell må opptjeningsssatsene sikre et anstendig pensjonsnivå som ivaretar offentlig ansatte på en god måte. YS mener at en overgangsløsning må sikre et anstendig livsvarig nivå for de som går tidlig, grunnlovsværn av opptjente

rettigheter før 2011 og økt fleksibilitet for de som helt eller delvis har opptjening i gammel ordning. YS vil jobbe for at AFP ikke skal være et mobilitetshinder mellom offentlig og privat sektor.

Kompetanse

YS' målsetning med utdannings- og kompetansepolitikken er å opprettholde høy sysselsetting og verdiskaping i det norske samfunnet. YS' Arbeidslivsbarometer viser at norske arbeidstakere ligger helt på topp når det gjelder mestring, mening med arbeidet og muligheten til å lære nye ting i jobben.

Digitalisering, økende krav til effektivisering og nye måter å organisere virksomheter på utfordrer det etablerte arbeidslivet. En rekke virksomheter prioriterer ned arbeidsplasser for seniorer for å søke nyskaping og innovasjon gjennom løpende kompetanseutskifting på arbeidsplassen.

For å støtte opp under arbeidslinjen er det behov for at arbeidstakernes kompetanse oppdateres løpende gjennom hele arbeidslivet. Effektiv bruk av arbeidskraft er en viktig kilde til velstandsvekst, og at produktivitetsvekst er knyttet til økt kvalitet på arbeidskraften. Arbeidstakere må derfor i større grad enn tidligere veksle mellom utdanning og arbeid gjennom hele livet for å oppdatere og videreutvikle sin kompetanse.

YS vil bidra til at partene i arbeidslivet legger til rette for at flere får ta del i etter- og videreutdanning, men myndighetene må bidra med økonomiske incentiver som stimulerer til at flere kan få realisert sin faglige utvikling. For å realisere livslang læring, må dessuten utdanningssektoren tilby opplæring som samsvarer med de behovene arbeidslivet har for kunnskap og kompetanse, og gjøre det mulig å kombinere arbeid og etter- og videreutdanning.

Norsk arbeidsliv vil i fremtiden ha behov for flere fagarbeidere. YS vil derfor videreføre arbeidet med å forbedre kapasitet på læreplasser og vilkår for lærlinger. YS ber myndigheter og private aktører sikre at de leverandører av fagtjenester som de benytter, tilbyr lærlingeplasser.

Ny kompetanse utvikles gjennom deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. YS mener at all kompetanse skal verdsettes. Derfor arbeider YS for at det skal etableres et nasjonalt system for vurdering og verdsetting av realkompetanse, med forståelse og anerkjennelse av individets totale kompetanse.