



**YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND
SPEKTER**

**Hovedtariffoppgjøret
Pr. 1. april 2016**

**Dok. 1
5. april 2016 kl 10:00**

Hovedtariffoppgjøret 2016

Innledning

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

YS Spekter viser til YS inntektspolitiske dokument som ligger vedlagt. (vedlegg 1).

I YS inntektspolitiske dokument for 2016 heter det bl.a.:

“ 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.”

Konkurransesutsetting og outsourcing skal ikke medføre at arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår herunder pensjon.

Etter hvert som befolkningen eldes og vi går lenger på skole, vil en stadig mindre andel av befolkningen være i yrkesaktiv alder. Vi må finne tiltak som gjør at vi har tilstrekkelig arbeidskraft også i fremtiden. Høyest mulig sysselsettingsgrad er et sentralt mål for YS. Lønn er et virkemiddel som motiverer arbeidstakere til å bli værende i arbeid samtidig som det kan mobilisere ungdom til utdanning for å arbeide i Spekters medlemsvirksomheter.

Lønnsveksten for ansatte i Spekter-området må være retningsgivende for lønnsveksten for ledere og andre grupper i Spekter-området.

YS Spekter sine detaljerte krav fremgår nedenfor.

Det tas forbehold om nye og endrede krav underveis i forhandlingene.

Generelt lønnstillegg

Arbeidstakere med en inntekt på kr. 398 200 eller mindre gis et generelt tillegg på **kr 3.900,- pr år.**

Partene i den enkelte virksomhet skal bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og eventuelle tabeller og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målestørrelser enn årslønn.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2016. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

Opplysnings- og utviklingsavtalene

YS Spekter krever OU-avtalene prolongert fra 1. april 2016 til 31. mars 2018.

Sluttvederlag

YS Spekter viser til rapport fra partssammensatt utvalg mellom Spekter, LO Stat og YS Spekter fra 2014, hvor det bl.a. står:

“Arbeidsgruppen har ikke vurdert om det bør etableres ordning med sluttvederlag i Spekter. Det konstateres at det ikke er formelle hindre for at dette kan gjøres enten i A-delen eller i B-delen.”

Områdeinndeling

YS Spekter krever områdeinndeling jf. vedlegg 2.

Frister for gjennomføring av B-delsforhandlinger

YS Spekter forutsetter at vi gjennom forhandlingene fastsetter frister for gjennomføring av B-delsforhandlingene hvor seneste startdato og sluttdato fastsettes.

Krav til tekst i overenskomst og tekst i protokoll

YS Spekter fremmer følgende krav til endringer/tilpasninger:

OVERENSKOMSTENS A-DEL MELLOM SPEKTER OG YS SPEKTER

III Lønns- og arbeidsvilkår som skal innarbeides i overenskomstens del B

1. Lærlingelønn

Nye avsnitt:

- Lærlinger som utfører annet arbeid enn det lærekontrakten tilsier, lønnes i henhold til tariffavtalens bestemmelser for slikt arbeid.
- I de tilfeller lærlingen stryker til første gangs fag-/svenneprøve, og dette ikke kan tilbakeføres til lærlingens eget forhold, anmodes bedriften om å tilrettelegge for videreføring av nødvendig praksistid for gjennomføring av ny fag-/svenneprøve. Ved forlengelse skjer avlønning etter siste halvårssats. Det vises forøvrig til opplæringslova.

IV Bestemmelser som skal gjelde for alle overenskomster (Uavhengig av innhold i virksomhetenes B-del)

4. Innleie av arbeidstakere og utsetting av arbeid m.m.

Nytt avsnitt:

Den tillitsvalgte skal på forespørsel få fremlagt oversikt over antall, kategori, hjemmel og varighet på alle midlertidige ansatte, vikarer og innleide arbeidstakere. Oversikt skal også inneholde hvilke eventuelle karantene perioder/bestemmelser som er virksomme overfor den enkelte og totalt, jfr. AML 14-9 punkt 1, 6 og 7.

8. Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2016 til og med 31. mars 2018, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

Til Protokollen

AFP

Dersom partene er enig om det, kan det i perioden opptas forhandlinger om AFP-ordningen i Spekterområdet. Forhandlingene føres i så fall i henhold til HA § 7.

Teknisk beregningsutvalg

Partene er enig om å nedsette et «Teknisk beregningsutvalg for Spekter-området». Utvalget skal presentere omforente oversikter over lønnsvekst i Spekterområdet samt omforent definisjon og forståelse av ulike lønnsbegrep.

Innsyn i lønnsdata

Før B-delsforhandlingene kan starte må begge parter ha lik tilgang på informasjon/lønnsdata. For å ha en likeverdighet i partsforholdet lokalt må begge parter ha fullt innsyn i virksomhetens lønnsdata.

INNTAKTSPOLITISK 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. Konkurransetsetting 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 konjunktoren 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.

Konkurransetsetting, utkontraktering og offshoring.

Konkurransetsetting assosieres i første rekke med offentlig sektor. En bruker begrepet særlig knyttet til konkurransetsetting 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 etterleves.

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. Allmenngjøring 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 etterleveres 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 kompetansepoltikken er å opprettholde høy sysselsetting og verdiskapning 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.

Krav til overenskomstområder Spekter 2016

Overenskomstområdene videreføres med disse endringene:

Overenskomstområde 5:

Følgende tekst inntas: Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for Nettbuss.

Overenskomstområde 9:

Disse virksomhetene innplasseres i dette området:

- Degernes Torvstrøfabrikk
- Folketrygdfondet

Nytt overenskomstområde 11:

Det opprettes eget overenskomstområde for virksomheter innen Helse-/omsorgstjenester og oppvekst

Disse virksomhetene legges til dette området:

- Curato Røntgen AS
- Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
- Norlandia Eldreomsorg
- Norlandia Barnehager
- Unilabs Norge AS
- Valnesfjord Helsesportsenter AS

Virksomheter som holdes utenfor områdeinndelingen/Virksomheter hvor det forhandles om opprettelse av overenskomst:

- Akasia – konsernet
- LHL
- Martina Hansens Hospital AS
- Medi 3
- Nasjonalmuseet for kunst
- Sykehuspartner HF
- Unicare
- Avinor Flysikring