YS forbundene

Delta
Parat

Dokument 1
14.05. 2018, kl.14

Krav overenskomstens del A2
1. mai 2018

Innledning

YS forbundene Delta og Parat (YS forbundene i det videre) legger i dette dokumentet frem våre krav til overenskomstrevisjonen 2018.

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

For øvrig vises det til YS inntektspolitiske dokument for 2018 som ligger vedlagt, jf. vedlegg 1. Her står det blant annet:

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

YS forbundene er opptatt av et velfungerende arbeidsmarked med trygge og gode arbeidsforhold for alle. Digitalisering og ny teknologi vil i stor grad prege utviklingen av helsetjenestene framover. Tradisjonelle oppgaver skal løses på nye måter samtidig som nye oppgaver også må løses. Dette krever en økt tydeliggjøring av kompetansebehov både kort og lang sikt. Arbeidstakere i helseforetakene må få tilført ny og endret kompetanse, noe som krever gode løsninger for livslang læring.
YS forbundene er opptatt av at alle skal ha mulighet til å kunne leve av egen inntekt. Helsesektoren er dessverre fortsatt preget av altfor mange små stillinger. Andelen deltidsansatte må reduseres og sannsynligheten for heltidsstillinger må være reell. Det må være et mål at ansatte som ønsker å arbeide heltid, får muligheten til det.

YS forbundenes hovedkrav:

- Økt kjøpekraft for medlemmene
- En økonomisk ramme på minst samme nivå som øvrig offentlig sektor
- Det må stimuleres til, og tilrettelegges for kompetanseutvikling på alle nivå
- Kompetanse og ansvar skal gi lønnsmessig uttelling
- Heltidsstillinger skal være hovedregelen og det må være reell mulighet for økt stilling

2. Økonomi

Alle medlemmer i stillingsgruppe 1 gis et generelt tillegg på 3.5%, minimum kr. 14 000.

Alle medlemmer i stillingsgruppe 2 og 3 gis et generelt tillegg på 3.5%, minimum kr. 15 000.

Alle medlemmer i stillingsgruppe 4 og 5, og alle medlemmer i unormerte stillinger gis et generelt tillegg på 3,5%.

Alle medlemmer i stillingsgruppe 5 med ansiennitet på 16 år eller mer gis ytterligere et generelt tillegg på 1% (samlet 4.5%)

Alle medlemmer i lederstilling gis ytterligere et generelt tillegg på 1.5% (samlet 5%).

De generelle tilleggene gis med virkning fra 1.7. 2018

Minstelønnssatsene heves for alle stillingsgrupper, jf. tabell 2.2.

Krav til endringer i overenskomstens del A2:

Del III Arbeidstid, ulempetillegg mv
1.7 Deltid/fortrinnsrett
Det skal som hovedregel tilsettes i 100% stilling ~~med mindre arbeidsgiver vurderer at det er nødvendig behov for deltidsstilling .~~ Unntak drøftes med de tillitsvalgte.
Ved ledighet i stilling foretas en gjennomgang av arbeidsplaner og oppgavefordeling for å vurdere sammenslåing av deltidsstillinger.

Arbeidsgiver skal informere og drøfte bruk av deltidsstillinger med tillitsvalgte minimum en gang i året.

2.1Lørdags- og søndagstillegg
For ordinært arbeid mellom kl 00.00 lørdag og kl 24.00 søndag betales et tillegg pr arbeidet time avhengig av omfang av helgearbeid etter oppsatt arbeidsplan.
~~For arbeid til og med 16 timer per helg: minst kr. 40~~

For arbeid til og med 16 timer pr helg:

Antall helger pr år	Tillegg
0-17	Minst kr ~~40,-~~ **X**
18-21	Minst kr ~~70,-~~ **X**
22-26	Minst kr ~~85,-~~ **X**

For arbeid som samlet overstiger 16 timer eller mer pr helg:

Antall helger pr år	Tillegg
0-17	Minst kr ~~50,-~~ **X**
18-21	Minst kr ~~75,-~~ **X**
22-26	Minst kr ~~90,-~~ **X**

2.3 Kvelds- og nattillegg
Arbeidstakere som ikke arbeider etter skift eller turnusplan, tilstås kr. 28 ~~21~~ pr arbeidet time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 07.00.

Del IV Lønn

2.1 Stillingsgrupper

- Det etableres et høyere minstelønnsnivå for arbeidstakere i stillingsgruppe 3.
- Det gjøres følgende endring i minstelønnsbestemmelsene med virkning fra 1. juli 2018:

2.2 Minstelønnsnivåer

	0 år	*4 år*	*8 år*	*10 år*	*16 år*
1. Stillinger hvor det ikke kreves særskilt utdanning	~~298 000~~ 312 000	~~303 000~~ 317 000	~~314 000~~ 328 000	~~359 000~~ 373 000	~~386 000~~ 400 000
2. Fagarbeiderstillinger / 3 års videregående utdanning	~~334 000~~ 354 000	~~339 000~~ 359 000	~~345 000~~ 365 000	~~396 000~~ 421 000	
3. Fagarbeiderstillinger/3 års videregående utdanning og autorisasjon etter lov om helsepersonell	~~334 000~~ 358 000	~~339 000~~ 363 000	~~345 000~~ 369 000	~~396 000~~ 425 000	
4. Stillinger hvor det kreves høyskoleutdanning	~~385 000~~ 400 000	~~395 000~~ 410 000	~~418 000~~ 433 000	~~460 000~~ 490 000	
5. Stillinger det kreves høyskoleutdanning med spesialutdanning	~~420 000~~ 435 000	~~435 000~~ 455 000	~~455 000~~ 490 000	~~500 000~~ 525 000	

Minstelønn for gruppe 4 med 10 års ansiennitet heves til minimum 500 000 senest 1. juli 2019.

Partene er enige om at ovennevnte lønnsregulering kun gjøres gjeldende for virksomheter som er definert innenfor nytt område 11 hvis partene ikke oppnår enighet i etterfølgende prosess i henhold til A-delsprotokollen.

Lokale forhandlinger
Hvis en av partene lokalt ser behovet for å forhandle endringer i det enkelte helseforetaks B-del skal dette gjennomføres innen 1.juni.

Følgende merknader tas inn i overenskomsten
Lokale funksjons- og kompetansetillegg som tidligere er gitt, eller som gis senere, skal komme i tillegg til sentralt avtalt minstelønn og senere minstelønnsendringer.

2.2.5 Videreutdanning (nytt punkt)
Ansatte med stillinger i kategoriene fagarbeider (lønnsgruppe 2 og 3), og som har relevant tilleggs-/videreutdanning tilsvarende 15/30/60 studiepoeng/fagskolepoeng, skal ha minst kr 5000,-/10 000,-/20 000,- pr år i tillegg til minstelønn.

2.2.6 Tillitsvalgt-avlønning
De arbeidstakerne som er innvilget hel permisjon for å fungere som tillitsvalgt, skal som minimum sikres den lønn som vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling, inklusive

tillegg etter oppsatt tjenesteplan, dog ikke lavere enn ~~408.000~~ 490 000, tilsvarende stillingsgruppe 4 med 10 års ansiennitet.

Tillitsvalgt som er innvilget permisjon ~~minst to dager pr uke~~ som en fast ordning, skal ha lønn for den tid vedkommende fungerer som sådan.

2.3 Videreutdanning ~~sykepleiere~~
Når arbeidsgiver har vurdert behovet for videreutdanning (hovedvtalen §44) og inngått avtale med ~~sykepleier/spesialsykepleier/jordmor~~ den ansatte om permisjon til slik utdanning, skal ~~sykepleieren~~ denne sikres 80% av minstelønn ~~som sykepleier~~ for stillingsgruppen denne tilhører ut fra godskrevet ansiennitet (overenskomsten del A2 pkt. 2.2.1-2.2.4).

2.6 Forhandlingsbestemmelse (ny)
I overenskomstperioden kan partene lokalt kreve forhandlinger dersom en ansatt får en varig endring i sitt arbeids- og ansvarsområde, eller har fullført relevant kompetansegivende etter- og videreutdanning.

2.7 Drøftingsbestemmelse (ny)
Arbeidsgiver kan for å beholde og rekruttere ansatte gi lønnstillegg i overenskomstperioden. Slike tillegg skal drøftes mellom partene.

YS forbundene fremmer følgende krav til protokollen:

Ambulansepersonell med utdanning/utdanning i Preshospitalt arbeid

Arbeidstakere med bachelor i prehospitalt arbeid (Paramedic/Paramedisin), innplasseres i stillingsgruppe 4 og lønnes tilsvarende.
Ansatte som p.t har videreutdanning i Paramedic innplasseres i stillingsgruppe 4 og lønnes tilsvarende.
Innplassering skjer pr 1/7-18.

Anbud/utskilling/konkurranseutsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester
I de tilfeller oppgaver/tjenester vurderes utført av selvstendige juridiske virksomheter, som kan innebære skifte av arbeidsgiver, skal helseforetaket/arbeidsgiver kartlegge konsekvensene for AFP- og pensjonsvilkår for berørte ansatte. Dette gjelder blant annet fremtidig reguleringspremie for berørte ansattes oppsatt rettigheter for arbeidsgiver, samt eventuelle individuelle tap av pensjonsrettigheter som følge av utmelding av tjenestepensjonsordningen og eventuelle tap av rett til AFP helt eller delvis.

Partsarbeid – mastergradstillegg
Det vises til protokoll mellom Spekter og NSF, datert 2.mai 2018, pkt IV. YS forbundene krever at vurderingen også omfatter andre høgskolegrupper og at YS tiltrer samme arbeidsgruppe.

Partssammensatt utvalg: Veileder for gjennomføring av lokale forhandlinger i helseforetakene.
Arbeidet fortsetter og andre forbund inviteres til deltakelse i utvalget. Frist for arbeidet settes til 1.februar 2019.

YS forbundene krever videreført følgende protokolltekst fra forrige overenskomstperiode:

Lønn til ledere
Ledere med personal- og økonomiansvar for ansatte som får sine lønnsvilkår regulert etter denne overenskomstens bestemmelser, skal avlønnes over det høyeste minstelønnsnivået, jf. Kap. IV Lønn, punkt. 2.2., for dem de er satt til å lede.

Flere læreplasser i sykehusene
For å møte framtidig bemanningsbehov mener partene at det er viktig at sykehusene jobber med å legge til rette for økning av antall læreplasser.

V Lønnsregulering i overenskomstperioden
Ved nyansettelse kan arbeidsgiver foreta en individuell lønnsvurdering. Vurdering bør legge vekt på arbeidsgivers behov for erfaring og kompetanse.

Overenskomsten er ikke til hinder for at arbeidstaker kan fremme lønnskrav i overenskomstperioden. Arbeidsgiver skal foreta en vurdering av kravet og meddele sin beslutning til arbeidstakeren.

VI Statistikk
Partene vil etter tariffoppgjøret igangsette et arbeid for i fellesskap å se på sentrale tallstørrelser som er relevante for de sentrale forhandlingene. Dette vil bl.a. innebære etterberegning av foregående tariffoppgjør og beregning av overheng og lønnsglidning til bruk i kommende tariffoppgjør. Partene kan også ta opp andre relevante statistikkforhold.

VII Ambulansepersonell
Partene er enige om at relevant kompetanse utover grunnutdanningen til stillingen som ambulansearbeider skal vurderes lønnsmessig dersom det er på det rene at kompetansen nyttiggjøres. Partene er enige om at Paramedic-utdanningen er et viktig kompetansehevende tiltak for ambulansepersonell. ~~For øvrig vises til protokollens punkt IX.~~

VIII Kompetanse
Det skal være en sammenheng mellom foretakenes kompetansebehov, planlagt kompetanseutvikling og lønn. Kompetanse erverves gjennom formell fag-/lederutdanning, intern eller ekstern opplæring, faglig veiledning eller som dokumentert realkompetanse.

Hovedavtalens $ 44 angir at utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på virksomhetens nåværende og fremtidige behov. Arbeidsgiver har som angitt i hovedavtalens $ 44 ansvar for kompetansekartlegging i virksomheten. Partene er enige om at slik kartlegging med forankring i hovedavtalen skal gjennomføres jevnlig som ledd i helseforetakenes målrettede og kontinuerlige kompetanseutviklingsprosesser. I lønnsvurderingen skal sammenhengen mellom foretakenes kompetansebehov og gjennomført kompetanseutvikling vektlegges.

Partene er enige om at kompetansetillegg som tidligere er gitt, eller som senere gis, skal komme i tillegg til sentralt avtalt minstelønn og senere minstelønnsendringer.

X Pasientrettede tiltak
Partene ser viktigheten av at partene i virksomhetene fokuserer på hva virksomhetenes fremtidige behov representerer av kompetansebehov for de ulike ansattegrupper. I denne forbindelse er partene enige om å sette fokus på hvordan hjelpepleiers/helsefagarbeiders kvalifikasjoner kan videreutvikles og styrkes for å sikre kvalitet og god pleie av pasienter. Dette sees i forhold til endringer og videreutvikling mht pasientbehandling, helsepolitiske mål, teknologiutvikling og samarbeid mellom profesjonsgrupper i oppgaveløsningen.

XI Faglig utvikling
For å sikre kvalitet på tjenestene og ivareta de ansattes behov for kompetanseutvikling og faglig veiledning i tråd med helseforetakenes kompetansestrategier på kort og lang sikt, skal de lokale parter med forankring i hovedavtalens $ 44, "Kompetanseutvikling" finner fram til hensiktsmessige ordninger for hvordan dette best bør skje. Dette gjelder også sikkerhetsopplæring i virksomheter hvor vold og trusler er et særskilt arbeidsmiljøproblem.

Partene viser til muligheten til dokumentasjon av realkompetanse slik dette er beskrevet i den innledende protokollen under punktet om realkompetanse.

XII Lærlingordning helsefagarbeider
Som ledd i den store satsingen Samfunnskontrakt for flere læreplasser 2016-2020 som bidrar i tilrettelegging av læreplasser for bla. denne målgruppen skal det legges vekt på å kartlegge og dokumentere helsefagarbeideres arbeidsoppgaver i helseforetakene og hvordan faget kan utvikle seg i tråd med de endringer som skjer. Denne dokumentasjon vil videre bli brukt som grunnlag for å informere og stimulere helseforetakene til tilrettelegging av lærlingplasser for helsefagarbeidere.

XIII Driftsendringer
Partene viser til Hovedavtalens $$ 31 og 32 om drøftelser vedrørende omlegging av driften og selskapsrettslige forhold. Disse bestemmelsene skal også praktiseres i forbindelse med vesentlige endringer knyttet til anbud, utskilling, konkurranseutsetting, privatisering og fristilling. I drøftingene skal det informeres om eventuelle endringer i lønns- og arbeidsvilkår.

XIV Forebygging av vold og trusler på arbeidsplassen
Partene viser til arbeidsmiljøloven kap.4, $ 4-l - generelle krav til arbeidsmiljøet:

> *«(l) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd. Standarden for sikkerhet, helse og arbeidsmiljø skal til enhver tid utvikles og forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet.*
>
> *(2) Ved planlegging og utforming av arbeidet skal det legges vekt på å forebygge skader og sykdommer. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, lønnssystemer, herunder bruk øv prestasjonslønn, teknologi mv. skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger og slik at sikkerhetshensyn ivaretas.»*

Forebygging og fokus på tiltak som kan hindre vold og trusler overfor medarbeidere i helseforetakene er viktig prinsipper i HMS arbeidet. Partene er enig om at det er viktig å ha åpenhet og fokus på HMS og forhold der medarbeidere blir utsatt for trusler eller vold, og særlig trening og tiltak som kan forebygge/hindre hendelser.

XVI Andre forhold
Partene er enige om at ulik organisasjonstilknytning/overenskomst kan skape utfordringer ved lønnsfastsettelse for arbeidstakere med tilnærmet lik utdanningsbakgrunn og arbeidsoppgaver på den enkelte avdeling/arbeidsplass.

Denne utfordringen bør derfor være vurderingstema mellom partene i den lokale lønnspolitikken.

XV Meddelelse av forhandlingsresultatet
Resultatet av forhandlingene meddeles Spekter og YS Spekter som avtaler frister for de lokale forhandlingene og frister for å be om bistand.

De bestemmelser i A2 overenskomsten 2018-2020 som ikke er berørt i dette vedlegget kreves videreført uendret.

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

Vedlegg 1

INNTEKTSPOLITISK DOKUMENT 2018 – 2020

Innledning
YS anser at det er rom for å øke kjøpekraften i 2018.

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

YS understreker at trepartssamarbeidet forplikter. 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 alltid åpen for dialog om forbedringer av arbeidslivet. 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.

YS mener at kompetanse hos ansatte og et velfungerende trepartssamarbeid på både nasjonalt og virksomhets nivå er nøkkelen til å møte den raske teknologiske utviklingen som skjer og vil skje i årene fremover.

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

Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2018

Den forsiktige oppturen i norsk økonomi fortsetter. Veksten i BNP for fastlands Norge ventes å tilta i 2018. Økonomien får drahjelp av et globalt oppsving og oljeprisen er tilbake på godt over 60 dollar fatet. Arbeidsledigheten vil trolig fortsette å falle i 2018 og dermed nærme seg nivået før fallet av oljeprisen i 2014.

Kronesvekkelsen og lønnsmoderasjon i kjølvannet av oljeprisfallet har bidratt til en kraftig forbedring av den prismessige konkurranseevnen. Sammen med rekordlav styringsrente og økt oljepengebruk har disse faktorene dempet oljenedturen og konjunkturbunnen ble nådd for omtrent et år siden.

Når oppgangen nå fester seg er det bedriftsinvesteringene både i oljesektoren og fastlandsnæringene som styrker veksten sammen med økende eksport. Boliginvesteringene som har vokst kraftig de siste årene ventes derimot å falle som følge av boligprisfallet i 2017 imens veksten i privat forbruk holder seg oppe. Vekstimpulsen fra finanspolitikken blir svakere og pengepolitikken sikter mot en gradvis normalisering av rentenivået.
KPI-veksten i 2018 ventes å ligge under inflasjonsmålet til Norges Bank på 2,5%. Lav inflasjon skyldes moderat lønnsvekst og lav prisvekst ute. Den siste tidens kronesvekkelsen trekker imidlertid i retning av noe høyere prisvekst fremover gjennom økt importert inflasjon. Kronesvekkelsen kan på sikt motvirkes av høyere oljepris.

Etter en avtaleperiode med reallønnsnedgang i mange tariffområder-mener YS det igjen bør være rom for reallønnsvekst.

Organisasjonsgrad

Partene i arbeidslivet skal arbeide for å øke organisasjonsgraden. Høy organisasjonsgrad kan lette koordineringen av lønnsdannelse og bedre ivareta hensynet til høy sysselsetting og lav ledighet. Ikke bare partene i arbeidslivet, men også myndighetene må bidra til dette.

Konkrete tiltak er økt skattefradrag for kontingent, gjeninnføring av skattefradrag for tariffestet sluttvederlag og offentlige tilskudd til opplæring av tillitsvalgte. I tillegg må lederutdanning og læremidler oppgraderes med informasjon om den norske modellen og dens betydning.

Frontfagsmodellen

YS støtter opp om frontfagsmodellen. Den økonomiske styringen som finner sted gjennom frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og langsiktig økonomisk bærekraft. Det forutsetter at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende for lønnsutvikling for hele arbeidslivet. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal hensynta forhold som økonomi, produktivitet, konkurranseevne, framtidsutsikter og lokale skjevheter.

Frontfagsmodellen bygger på en felles forståelse mellom arbeidstakere, ledere og eiere om å holde kostnadene på et konkurransedyktig nivå. Ansvaret for moderasjon har i senere år i for stor grad blitt plassert på arbeidstakerne. Over tid kan dette bidra til å undergrave frontfagets legitimitet.

Arbeidsmarked
Inkluderende arbeidsliv

Demografiske endringer gir flere eldre, og en mindre andel av befolkningen i yrkesaktiv alder. Dette gir færre til å finansiere våre velferdstjenester og risiko for et økende gap mellom inntekter og utgifter. For å opprettholde nivået på dagens velferdstjenestene må de som er i yrkesaktiv alder jobbe mer. Det ligger en stor arbeidskraftreserve i de som står utenfor arbeidslivet eller jobber deltid. Det er behov for tiltak som inkluderer flere i arbeidslivet, samt stimulere til å jobbe heltid. Utsatte grupper skal ikke holdes utenfor eller støtes ut av arbeidslivet. 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 mener at en god sykelønnsordning er et viktig fundament i velferdsstaten.

Konkurranseutsetting og utkontraktering

Konkurranseutsetting assosieres første og fremst med offentlig sektor. Begrepet knyttes særlig til konkurranseutsetting av offentlige velferdstjenester som tidligere har vært utført i det offentliges egen regi slik som sykehjem, hjemmetjenester, spesialisthelsetjenester og barnevernstjenester, busstransport, renovasjon mm. Ved konkurranseutsetting vektlegges ofte pris på bekostning av kvalitetskriterier. Dette er YS sterkt imot, da det medfører dårligere tjenester og press på lønns- og arbeidsvilkårene til de som utfører tjenestene. Konkurranseutsettings skal ikke skje på bekostning av

de ansattes lønns og arbeidsforhold. Det må stilles krav om at landsdekkende tariffavtale anvendes av det vinnende selskap.

Offshoring er en betegnelse på å sette arbeidsoppgaver til leverandører i utlandet. For å begrense tap av kompetansearbeidsplasser og 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 sensitive deler av virksomheten ut av landet.

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. Når arbeidsgivere bytter arbeidsgiverorganisasjon, virksomhetsoverdrar eller konkurranseutsetter virksomheten, mener YS at nye tariffavtaler skal etableres med like gode lønns- og arbeidsbetingelser. Arbeidsgivere med internasjonal virksomhet må gi arbeidstakere utenfor Norge samme adgang til å organisere seg og opprette tariffavtaler.

Sosial dumping

Mange utenlandske arbeidstakere som kommer til Norge har liten eller ingen kunnskap om norske arbeidslivsregler og tariffavtaler. Det er viktig at disse sikres lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med tariffavtalene i det organiserte arbeidslivet. Allmenngjøring av tariffavtaler er et effektivt virkemiddel for å motvirke sosial dumping. Erfaring viser at allmenngjøring av tariffavtaler blir positivt mottatt av bedriftene i de bransjer hvor dette er innført.

For at allmenngjøringene skal bli effektive må myndighetene sørge for effektiv kontroll av allmenngjøringsvedtakene. Et seriøst arbeidsliv uten sosial dumping kan bare oppnås gjennom et godt organisert arbeidsliv med aktive og skolerte tillitsvalgte og bevisste bedriftsledere. Det er derfor viktig å øke kunnskapen om verdien av det organiserte arbeidslivet blant arbeidsinnvandrere.

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. Arbeidet er viktig for å bekjempe arbeidslivskriminalitet.

Den omfattende bruken av bemanningsbyråer og midlertidig ansatte i en rekke bransjer utfordrer stillingsvernet og understreker behovet for å sikre at likebehandlingsprinsippet etterleves og ikke undergraves ved å organisere virksomheten på nye måter. De ansatte i bemanningsbyråer må sikres rett til lønn mellom oppdrag og myndighetene må innføre forbud mot innleie av arbeidskraft i bransjer hvor det påvises sosial dumping.

Arbeidstid

Den enkeltes arbeidstid har stor betydning for helse, privatliv og for muligheten til å kunne utføre en god jobb. Arbeidstakerne opplever i dag et stadig økende press på arbeidstiden. Ny teknologi fører til at grensen mellom arbeid og fritid blir stadig mer utvisket, og mange opplever større krav om «fleksible» løsninger som reduserer forutsigbarhet og muligheten for et sosialt liv. YS ønsker å verne om normalarbeidsdagen. Natt- og helgearbeid bør så langt som mulig unngås. De som likevel må arbeide på slike tidspunkter må gis økonomisk kompensasjon.

Det er gjort flere endringer i arbeidsmiljøloven de siste årene, og det regjeringsutnevnte «Arbeidstidsutvalget» har kommet med ytterligere endringsforslag. YS mener at de gjennomførte og de foreslåtte endringene går på bekostning av de ansattes medbestemmelse og vern.

Medbestemmelse er en av de mest forebyggende faktorene i et arbeidsmiljø. Kollektive ordninger avtalt mellom partene i arbeidslivet bidrar til å endre og utjevne maktstrukturer, og YS mener dette er et viktig verktøy for å fremme tillit og hindre konflikter. Utfordringer knyttet til arbeidstid må løses gjennom partsarbeid, slik vi har lang tradisjon for i Norge.

YS mener at arbeidstidsordningene må stimulere til å beholde og rekruttere personell, og sikre at det er mulig å stå i full stilling frem til aldersgrensen. YS mener at gode og forutsigbare arbeidstidsordninger, utviklet i nært samarbeid med tillitsvalgte, er viktige virkemidler for å sikre et bærekraftig arbeidsliv og tilstrekkelig arbeidskraft fremover.

Likelønn og likestilling

YS vil at alle uansett kjønn skal kunne forsørge seg selv, ha en fullverdig tilknytning til arbeidslivet og være likeverdige omsorgspersoner. Dette forutsetter at arbeidslivet og samfunnet legger til rette for at den enkelte kan kombinere yrkesaktivitet med omsorgsoppgaver i ulike livsfaser. YS vil også ha et spesielt fokus på lønnsforskjeller som oppstår i forbindelse med fødsler og permisjoner.

Det er fortsatt store likelønnsutfordringer i Norge og skyldes i stor grad strukturelle forhold i samfunnet. Verdsettingsdiskriminering er det store likelønnsproblemet i Norge, noe som innebærer at arbeid som hovedsakelig utføres av kvinner, systematisk verdsettes lavere enn arbeid som hovedsakelig utføres av menn. Dette selv om kravene til kompetanse, erfaring og ansvar er sammenlignbare. Likelønnsutfordringen følger i hovedsak det kjønnsdelte arbeidsmarkedet hvor offentlig sektor er kvinnedominert og privat sektor er mannsdominert.

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

Alle arbeidstakere må få et forsvarlig og tilrettelagt arbeidsmiljø som gjør det mulig å jobbe full stilling hele yrkeslivet. Heltidskulturen må styrkes og deltidsbruken reduseres i alle deler av arbeidslivet.

YS vil at både kvinner og menn skal kunne ha en fullverdig tilknytning til arbeidslivet. Derfor arbeider YS for at faste heltidsstillinger skal være normen, og at atypiske ansettelsesformer ikke svekker kvinners stilling i arbeidslivet. Arbeidstakere må ikke utsettes for diskriminering i forbindelse med graviditet, fødsler og permisjoner. Arbeidstakernes real- og formalkompetanse må verdsettes og videreutvikles uavhengig av kjønn.

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

YS mener at lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) bør omfatte alle arbeidsforhold fra første krone. 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 vil arbeide for økte pensjonsinnskudd til arbeidstakerne. 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.

Når arbeidstaker har risikoen for avkastning på pensjonsmidlene, mener YS at arbeidstaker må gis større innflytelse eller eierskap over plassering og forvaltning.

Det er ønskelig med løsninger som sikrer oversikt og ivaretar pensjon bedre ved skifte av jobb. En mulig løsning er en ordning med egen pensjonskonto. YS mener at det sammen med egen pensjonskonto bør legges til rette for individuelle innskudd.

YS ønsker å arbeide for kjønns og aldersnøytrale pensjonsordninger. Ulik lønn, levealder og opptjening er hver for seg og samlet elementer som kan ramme kvinners livsvarige pensjon. YS mener framtidige pensjonsordninger må ta hensyn til dette.

Dagens rammeverk for forvaltning av fripoliser og andre garanterte pensjonsrettigheter medfører tap for arbeidstakere i privat sektor og må gis bedre rammevilkår som øker insentivene til langsiktig forvaltning av pensjonskapitalen.

Omleggingen til ny 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. Ordningen har likevel svakheter som må rettes opp. Blant annet kan det være tilfeldige og urettferdige utslag som avgjør om den enkelte kvalifiserer eller ikke og mange lavtlønnede vil ikke kunne gå av ved 62 år i fremtiden. En varig løsning for AFP bør sees i sammenheng med ny løsning for AFP i offentlig sektor.

Offentlig sektor

YS mener at dagens offentlige tjenestepensjon («bruttomodellen») må endres for yngre årskull. YS legger til grunn at verdiene 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.

Den nye pensjonsordningen må sikre et anstendig livsvarig nivå også for de som må avslutte sin yrkeskarriere tidlig, grunnlovsvern av opptjente rettigheter før 2011 og økt fleksibilitet for de som helt eller delvis har opptjening i gammel ordning.

Kompetanse

YS' målsetning med utdannings- og kompetansepolitikken er å sikre god kompetanse i arbeidsstyrken for 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.

Teknologiutvikling, klimautfordringer og endringer i næringsstrukturen stiller nye krav til kompetanse i den norske arbeidsstyrken. For å støtte opp under arbeidslinjen, bidra til at flere arbeider heltid og flere står lenger i arbeidslivet, er det behov for at arbeidstakernes kompetanse oppdateres løpende gjennom hele arbeidslivet. Her har arbeidsgiver et særlig ansvar. YS mener det må fokuseres på oppgavedelingen i den enkelte virksomhet for å utnytte kompetansen i arbeidsstokken.

Tilstrekkelig digital kompetanse er forutsetningen for at den norske arbeidsstyrken kan klare overgangen til et arbeidsliv der teknologi i større grad er integrert i arbeidsprosessene. Dette må gjenspeiles i gode ordninger for livslang læring for voksne som er i arbeid.

YS vil bidra til at partene i arbeidslivet legger til rette for at flere får ta del i etter- og videreutdanning. For å realisere livslang læring, må utdanningssektoren tilby opplæring som samsvarer med de behovene arbeidslivet har for kunnskap og kompetanse. Muligheten til å kombinere arbeid og etter- og videreutdanning må bedres. Utfordringene med finansiering av livsopphold under etter- og videreutdanning må løses innen trepartssamarbeidet.

YS vil arbeide for at målene i den nasjonale kompetansepolitiske strategien blir nådd gjennom konkrete tiltak. Kompetansebehovsutvalgets (KBU) analyser og anbefalinger må følges opp for å imøtekomme framtidas kompetansebehov. YS mener at tilsvarende utvalg også må etableres mellom partene innen ulike tariffområder.

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.

Digitalisering

Teknologisk utvikling bidrar til en kontinuerlig endring av norsk arbeids- og næringsliv. YS opplever at tempoet nå er høyere og endringene kommer på flere felter enn tidligere.

YS mener at en strategiprosess for teknologi i samfunnet skal involvere myndighetene, partene i arbeidslivet og andre berørte. Målet må være å forankre en felles, tverrpolitisk forståelse, både av realiteter og hva slags utvikling vi ønsker for framtida. Sammen må vi finne ut hvordan den teknologiske utviklingen kan tjene et godt samfunns- og arbeidsliv.

Medbestemmelse og samarbeid mellom partene er selve fundamentet for den norske modellen. Raske, teknologidrevne endringer utfordrer ofte de tradisjonelle medbestemmelseskanalene. YS mener det er avgjørende at fagforeningene og de tillitsvalgte tar en aktiv rolle i prosesser der ny teknologi innføres.

Plattformøkonomien utfordrer i mange tilfeller de tradisjonelle partsforholdene i arbeidslivet. YS ønsker at arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven skal avklares, og at Arbeidsmiljøloven må utvikles til å være en vernelov for arbeidstakere uten tradisjonell tilknytning til arbeidslivet.