YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND

KOMMUNE

Hovedtariffoppgjøret
Pr. 1. mai 2020

Dok. 1
3. September kl. 13:00

Innledning
Kommunesektoren er i stadig endring og utvikling. Dette skjer både gjennom demografiske endringer i den enkelte kommune og fylkeskommune så vel som gjennom nasjonale politiske prioriteringer og endringer i forvaltningsstruktur og tildeling av oppgaver.

Den pågående koronaepidemien gir kommunesektoren nye utfordringer. YS-K er tilfreds med at partene i kommunal sektor tidlig kom på banen og la til rette for samarbeid for å begrense smitte, sikre kapasitet i tjenestene og ikke minst trygge de ansatte i utfordrende tider.

Forbundene i YS Kommune sine medlemmer arbeider i hele spekteret av kommunal og fylkeskommunal forvaltning og tjenesteyting. Størsteparten av medlemmene arbeider med tjenesteyting i direkte møte med brukere og innbyggere, men en ikke ubetydelig andel arbeider med tilrettelegging, ledelse og administrasjon av de tjenestene kommuner og fylkeskommuner tilbyr. Medlemmene våre er derfor viktige bærebjelker i leveranse av de norske velferdsordningene, noe koronakrisen har tydeliggjort. Mange av våre medlemmer har stått i førstelinja i kampen mot pandemien, både når det gjelder sykdomsbekjempelse og smittevern.

Et kjennetegn ved befolkningsutviklingen i Norge og resten av Vest-Europa, er at stadig større del av befolkningen er utenom yrkesaktiv alder. Dette skaper behov for økt dimensjonering av de velferdsordningene som retter seg inn mot den eldre del av befolkningen. Oppgavene som skal løses vil dermed øke samtidig som det er færre i yrkesaktiv alder som kan utføre oppgavene. YS-K er derfor opptatt av at dagens ungdom må oppfatte det som attraktivt å utdanne seg for arbeid i kommunesektoren. Lønn og mulighet for hele faste stillinger er vesentlige faktorer når mange unge skal velge yrke. Det er derfor viktig at kommunalt arbeid ikke oppfattes som lavinntektsyrker. Skal kommunesektoren vinne kampen om unge arbeidstakere må lønnsnivået være attraktivt.

Den utbredte deltidskulturen i pleie og omsorg gir utfordringer for kvalitet, arbeidsmiljø, smittevern, og for å sikre tilstrekkelig kommunal beredskap i en krisesituasjon som covid-19 pandemien. Smitterisikoen øker ved at flere ansatte er innom arbeidsplassen og mange har flere arbeidsplasser der de jobber i små stillingsbrøker på hvert sted. Etablering av heltidskultur vil øke tilgangen på helsefaglig personell og dermed styrke evnen til effektivt å bekjempe denne og fremtidige pandemier.

YS K krever en presisering av punktene i § 2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt som tydeliggjør arbeidsgivers plikt til å lyse ut hele stillinger. Videre at det utarbeides klare kriterier i drøftinger med de tillitsvalgte dersom det er nødvendig med unntak, og at det tilrettelegges for kvalifiserende tiltak.

Innovasjon og utvikling av velferdstjenester er en forutsetning for å kunne møte framtidas behov for velferdstjenester. Digitalisering og ny teknologi vil i stor grad prege utviklingen av kommunale tjenester framover. Tradisjonelle oppgaver skal løses på nye måter samtidig som nye oppgaver også må løses. Dette krever en økt tydeliggjøring av kompetansebehov for oppgaveløsningen på både kort og lang sikt.

Dagens arbeidstakere må motiveres til kontinuerlig kompetansepåfyll og til å ta etter- og videreutdanning. Kommunene må sørge for at det tilrettelegges for slik kompetanseutvikling i den lønnede arbeidstiden.

Kompetente ledere med kompetente ansatte er forutsetningen for å sikre gode og forsvarlige kommunale tjenester for både barn og voksne innbyggere. Kommunesektorene må derfor ha konkurransedyktig lønn og gode arbeidsvilkår som gjenspeiler ansvar og oppgaver for både ansatte og ledere.

YS-K sine hovedkrav i årets tariffoppgjør er rettet inn mot:

- Reallønnsvekst for våre medlemmer
- Rett til lønnet kompetanseutvikling
- Styrket rett til heltid

Økonomi

YS Kommunes målsetting for lønnsutviklingen er å sørge for at medlemmene får sin rettmessige del av verdiskapningen i samfunnet og sikres reallønnsvekst. Når YS Kommune skal prioritere lønnstiltak innen kommuner og fylkeskommuner er det fagarbeidere, fagskoleutdannede, treårige høyskoleutdannede og ledere som står i første rekke

YS Kommune viser til YS sitt inntektspolitiske dokument (vedlegg 1) med tillegg av 24. juni 2020 (vedlegg 2).

I YS inntektspolitiske dokument for 2020 heter det bl.a.:

«YS støtter opp om frontfagsmodellen og prinsippet om at konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer.

Den økonomiske styringen som finner sted gjennom frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og langsiktig økonomisk bærekraft. Det forutsettes at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget.»

YS-K fremmer i dette dokumentet konkretiserte krav knyttet til økonomisk profil, hovedtariffavtalens kapittel 1 Fellesbestemmelser, kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser, kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser, kapittel 7 Varighet, samt vedlegg 1, vedlegg 3, vedlegg 6 og vedlegg 7. Det fremmes også krav til SGS 2020.

Pensjon

YS-Kommune vil videreføre SGS 2020, men vil fremme krav om endringer i sammensetningen av Pensjonskontorets styre. Det er også hensiktsmessig å foreta en redaksjonell gjennomgang av særavtalen som også tar for seg endringsforslag fra Pensjonskontoret.

YS-K tar forbehold om nye og endrede krav underveis i forhandlingene.

Krav til økonomi

- Det gis generelt kronetillegg til alle pr. xx.xx 2020.
- Garantilønnsnivåene øker tilsvarende.
- Det gis et generelt tillegg til ledere i kap. 4

I fellesbestemmelsene gjøres det justeringer i kronesatsen for lørdags- og søndagstillegg for arbeidstakere som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler. I tillegg kreves lengden på nattillegget for nattevakter forlenget ut vaktens lengde.

Endringer i kursiv.
Gjennomstreking av tekst som ~~utgår~~

Kapittel 1 Fellesbestemmelsene

§2.3 Heltid/deltid/midlertidig tilsatt
2.3.1 Heltids- deltidsstillstillinger
Det skal ~~som hovedregel~~ tilsettes i full stilling. Unntak drøftes med de tillitsvalgte ~~med mindre det er åpenbart unødvendig~~. Det utarbeides kriterier for hva som skal drøftes dersom det er nødvendig med unntak.

Arbeidsgiver skal kartlegge bruken av deltid, og informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte minst én gang i året. Det skal utarbeides lokale retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. Retningslinjene bør blant annet inneholde elementer knyttet til bruk av fortrinnsrett, merarbeid, utlysning av stillinger og kompensasjonsordninger.

Tredje avsnitt:
Ved ledig stilling skal deltidstilsatte ved intern utlysning i kommunen/virksomheten* tilbys utvidelse av sitt arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen.
Dersom arbeidsgiver vurderer at vedkommende ikke er kvalifisert for stillingen skal arbeidsgiver konkretisere hva som kreves for at arbeidstaker kvalifiserer for stillingen og tilrettelegge for kvalifiserende tiltak.

Ny siste setning:
Deltidsansatte som de siste 12 måneder jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden. Tolvmånedersperioden beregnes med utgangspunkt i det tidspunkt arbeidstaker fremmet sitt krav.

§ 3.4 Omplassering
§ 3.4.1 *Ny setning*
I forbindelse med omplassering skal spørsmålet om arbeidstakerens videre lønnsutvikling også avtales.

§4 Arbeidstid

4.2.4 Tredelt skift og turnusarbeid
Ny siste setning:
For å oppnå målet om hele stillinger bør som hovedregel ingen vakter være under 7 timer, og ledige vakter tilbys til deltidsansatte.

4.3 Vaktordninger *Ny setning*
Vaktordning skal inngå i en plan, jf. arbeidsmiljøloven §§10-3, 10-4 og 10-5.
Gjennomsnittsberegning av arbeidstiden i turnus avtales med tillitsvalgte. I de tilfeller der det ikke er tillitsvalgt på enheten, avtales dette med Hovedtillitsvalgte.

§ 5. Godtgjørelse for særskilt arbeidstid m.m.

§ 5.2 Lørdags- og søndagstillegg

5.2.1 Arbeidstaker som har sin arbeidstid regulert i sentrale særavtaler
For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr ~~50~~ 53,- pr. arbeidet time.

5.4.1 Kvelds- og nattillegg
Endret omfangsbestemmelse:
For arbeidstakere som arbeider etter skift- eller turnusplaner (skiftende arbeidstid fra dag til dag og/eller uke til uke), betales et tillegg per time for ordinært arbeid mellom kl. 17.00 og kl. 06.*00. For arbeidstakere som arbeider over døgnskillet betales tillegg ut vaktens lengde.*

6.3 Arbeidstakere som er unntatt fra overtidsbestemmelsene
Nytt tillegg i 2. avsnitt:
Kommunen/virksomheten skal foreta en konkret vurdering av hvilke ledere i 3.4.2 og 3.4.3 som ikke omfattes av overtidsbestemmelsene. *Unntak gjelder ledere som selv kan avgjøre behovet for egen arbeidsinnsats og i stor grad kan styre sin egen arbeidstid.*

§ 12 Ansiennitet
12.1 Lønnsansiennitet *Endres til:*
Lønnsansiennitet regnes tidligst fra fylte 18 år. *All tidligere privat og offentlig tjeneste medregnes i ansiennitet ved tilsetting.* Ansiennitetsdatoen fastsettes til den 1. i tiltredelsesmåneden på grunn av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Som privat tjeneste regnes også arbeid i hjemmet med inntil 6 år.

12.3 Timelønnet arbeidstaker
3 ledd utgår
~~Ekstrahjelp (vakter) som møter opp etter tilsigelse, men som må gå igjen fordi deres assistanse ikke lenger trengs, lønnes for 2 timer. De som har påbegynt arbeidet, men hvis tjeneste blir overflødig, lønnes for minst 4 timer. I begge tilfeller kan de påregnes annet arbeid i tilsvarende tidsrom~~

§ 14.2 Utdanningspermisjon
1 ledd. Ny siste setning
Utdanningspermisjon er pensjonsgivende.

§14.4 Eksamen/fagprøver/prosjekt o.l.
Siste avsnitt endres til:
Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid de to dagene før eksamen~~, og at faget har betydning for kommunen~~.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

3.3 Kompetanse – læring og utvikling

Kompetanse og kompetanseutvikling har stor betydning for den enkelte ansatte, kommunen/fylkeskommunen og samfunnet. Det er virksomhetens ansvar å kartlegge og analysere kompetansebehov. Gjennomføringen av dette arbeidet skal skje i samarbeid mellom partene.
Kommunens/fylkeskommunens arbeid med kompetanseutvikling og kartlegging av kompetanse drøftes jevnlig med de tillitsvalgte, minimum 1 gang i året.

Dette gjelder både videregående opplæring, høgskole- og universitetsutdanning, voksenopplæring, etter- og videreutdanning, kompetansegivende oppgaver og utvikling av realkompetanse. Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med virksomhetens behov er arbeidsgivers ansvar.

For å sikre og utvikle virksomhetens generelle og spesielle kompetanse er det viktig å vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse, stimulere til faglig refleksjon og tilrettelegge for kompetansedeling og andre kompetansehevende tiltak. Det er viktig at arbeidstakerne motiveres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse samt at kommunene/fylkeskommunene legger stor vekt på målrettet og planmessig opplæring og utvikling av sine arbeidstakere gjennom interne og/eller eksterne tilbud. ~~Det må legges til rette for~~ Kommunen/fylkeskommunen skal i samarbeid med de tillitsvalgte utvikle systemer for arbeidsplassbasert opplæring. Arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Alle arbeidstakere har rett på en egen kompetanseplan. På bakgrunn av en ~~Arbeidsgiver har ansvar for å~~ kartlegging av den ansattes kompetanse og analyse~~re~~ av kommunens/fylkeskommunens kompetansebehov utarbeides en plan for kompetansetilfang for den enkelte. Kompetanseplanen utarbeides i samarbeid med den enkelte arbeidstaker. Som et ledd i kompetanseplanen inngår både eksterne tilbud, men også interne opplæringstilbud og arbeidsplassbasert opplæring.

Etablering av kompetansehevende tiltak i virksomheten og arbeidsplassbasert opplæring, samt organiseringen av arbeidet med kompetanseplaner for den enkelte, gjennomføres av arbeidsgiver etter drøftinger med tillitsvalgte. ~~På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak.~~

3.4.0 Innledende merknader og stillingskoder for ledere
Tillegg under punkt 4:

4. Ved lønnsfastsettelsen tas det hensyn til kommunens, fylkeskommunens, virksomhetens og bedriftens totale situasjon. *Leder innplassert i kap 3 skal lønnes vesentlig høyere enn dem hun/han er satt til å lede.*

3.5 Avlønning hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt
Lønnsbestemmelsen endres:

De arbeidstakere som etter Hovedavtalen del B § 3-3 litra c) er innvilget hel permisjon for å fungere som hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt, avlønnes ~~med minimum kr 430 000~~ minst med tilsvarende lønn som for ansatte med høyskoleutdanning (3-årig) – 16 års ansiennitet - uten tilståelse av eventuelle tillegg. Avlønningen er pensjonsgivende og vurderes etter drøftinger en gang i året.

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som er innvilget permisjon i minst 10 % stilling ~~2 dager pr. uke~~ som en fast ordning, skal ha lønn etter samme bestemmelse for den tiden vedkommende fungerer som sådan.

Den hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal dog under ingen omstendighet lønnes under det vedkommende ville hatt i sin opprinnelige stilling (inklusive eventuelle faste og variable tillegg).

Hovedtillitsvalgt/fellestillitsvalgt som helt eller delvis fritas for arbeid, tjener opp lønnsansiennitet etter de vanlige regler.

Ny siste setning:
Alle hovedtillitsvalgte/fellestillitsvalgte skal uavhengig av frikjøp minimum ha et tillegg til sin årslønn på kr. 15.000,- per år.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

4.0 Innledende merknader
Pkt. 5 Endres:
Ledere som er tildelt vesentlige arbeidsgiverfunksjoner, skal avlønnes høyere enn dem de er satt til å lede. Unntak for ordningen er i de tilfeller underordnede har særskill avlønning pga. spesiell kompetanse/spisskompetanse, ~~avlønning i henhold til HTAs vedlegg 6~~, retrettstilling/omplassering eller andre særskilte forhold.

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.~~2018.~~ 2022

Vedlegg 1 til HTA

Stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporterings benevnevelser/avansementstillinger, stillingsgruppe og merknader

Ny stillingskode
xxxx Spesialtannpleier

Vedlegg 3 til HTA

Retningslinjer for lokale forhandlinger - God forhandlingsskikk

Det vises til HTA kapittel 3. punkt. 3.2.1.
Endring i nåværende siste setning samt ny siste setning:
De lokale parter skal gjennomføre årlige evalueringsmøter om de lokale lønnsforhandlingene *så snart disse er gjennomført. I drøftingsmøte tar partene også opp de prinsipielle forskjellene mellom pottforhandlinger i kap.4 og de årlige forhandlingene hjemlet i kap.3 og 5.*

I drøftingsmøte tar partene blant annet opp:
Nytt kulepunkt:

- *Tidsfrister i forkant av møteplanlegging*

Gjennomføring av forhandlinger etter kap.4 pkt. 4.2.1
Kulepunkt. 5 endres til:

- *Kun arbeidsgivers første tilbud kan omfatte individuelle tillegg til uorganiserte.*

Tilføyelse til kulepunkt 7:

- Organisasjonene gis mulighet til å være oppdatert om tilbud som gis underveis til *andre organisasjoner*, ved at også påfølgende tilbud presenteres i fellesmøter.

Nytt nest siste kulepunkt:

- *Det er arbeidsgivers ansvar å likebehandle ved gruppekrav innen samme arbeidstakergrupper.*

Vedlegg 6

Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskoder

Stillingskode 7960 Lærer uten godkjent utdanning *Ny merknad:*
Når tilsatte i undervisningsstilling uten pedagogisk utdanning har fullført slik utdanning tilstås ansiennitet for all tidligere relevant yrkespraksis i de aktuelle fagområdene ved innplassering i ny stillingskode.

Vedlegg 7

Innleie fra virksomhet som har til formål å drive utleie (bemanningsforetak)

Tilføyelse i pkt. 2 andre setning:
På anmodning fra tillitsvalgte *i kommunen/fylkeskommunen skal* innleievirksomheten dokumentere lønns- og arbeidsvilkår

……

SGS 2020 Pensjonsordninger

Del I Tjenestepensjon

Pensjonskontoret

§ 12-1 Styret

Sammensetningen av Pensjonskontorets Styre må reflektere medlemsmassen den enkelte forhandlingssammenslutningen har hos kommunale og fylkeskommunale pensjonsleverandører.

Bærekraft og miljø

I YS sitt inntektspolitiske dokument for 2020-2022 understrekes det at arbeidet med miljø- og klimaspørsmål må være en del av partssamarbeidet både sentralt og lokalt.

Gjennom endringen av Hovedavtalens formål har de sentrale partene i KS-området vist at vi er enige om at det er viktig og relevant å diskutere bærekraft og miljø i et overordnet perspektiv i tråd med FNs bærekraftmål. Det er også viktig at de lokale partene diskuterer og leter etter lokale løsninger for hvordan man kan bidra til å redusere miljøavtrykket.

YS Kommune krever et partssammensatt utvalg i tariffperioden som kan foreslå tilpasninger i avtaleverket og eventuelt utarbeide veileder for de lokale parter for å ivareta hovedavtalens målsetting om styrking av klima- og miljøtiltak.

Likestilling og likelønn

YS Kommune vil understreke viktigheten av et likestilt arbeidsliv. De sentrale partene i KS-området må bidra til å sikre at de lokale partene gjennom aktivt partssamarbeid tar i bruk den nye likestillings- og diskrimineringsloven og etterlever påleggene i likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder fram til 30. april 2022 som et utgangspunkt en arbeidstid på musikk- og kulturskolen på 1300 timer. I denne tiden ligger et undervisningsomfang på inntil 741 klokketimer.

Heltidskultur

Hovedtariffavtalen legger til grunn at det som hovedregel skal tilsettes i heltidsstilling og at det skal utarbeides retningslinjer med formål om å øke antall heltidstilsatte. De sentrale parter er gjennom «Heltidserklæringen» enige om at heltid er viktig for arbeidsmiljø, effektivitet og kvalitet i tjenesten. Heltidskultur utvikles gjennom forankring, involvering, gode prosesser og kunnskap om hva heltid innebærer for den enkelte, for ledelse og for tjenesten.

Partene sentralt har utarbeidet veiledere for lokalt arbeid med heltidskultur, og for utvikling av lokale retningslinjer. Det oppfordres til at lokale parter tar veilederne i bruk i arbeidet med heltidskultur.

På de sentrale partenes felles nettside www.heltid.no kan veilederne lastes ned.

Vedlegg 1

INNTEKTSPOLITISK DOKUMENT 2020 – 2022

1. Innledning

YS forventer reallønnsvekst i 2020.

YS støtter opp om frontfagsmodellen og prinsippet om at konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer.

Den økonomiske styringen som finner sted gjennom frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og langsiktig økonomisk bærekraft. Det forutsettes at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget.

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.

YS inntektspolitiske dokument gjelder for perioden 2020 - 2022 men vil bli supplert forut for oppgjøret i 2021.

Nedenfor følger YS vurderinger av de overordnede økonomiske rammene for inntektsoppgjøret 2020 før underområdene til YS hovedsatsningsområde “Det nye arbeidslivet” blir belyst i punktene 3. -6. Punktene 7. - 12. inneholder YS øvrige inntektspolitiske prioriteringer i perioden.

2. Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2020

Norsk økonomi Norsk økonomi var fra slutten av 2016 og fram til midten av 2019 inne i en moderat oppgangskonjunktur. Siden midten av 2016 har sysselsettingen, lønnsveksten og veksten i produksjonen økt, mens arbeidsledigheten har falt. Spesielt sterk har oppturen vært i den delen av industrien som leverer til oljenæringen, blant de som leverer tjenester til næringslivet og i bygg- og anleggsbransjen.

Fra 2018 til 2019 var veksten i norsk økonomi på 2,3 prosent. Registrert ledighet falt fra 2,4 prosent til 2,3, og andel ledige i arbeidskraftsundersøkelsen falt fra 3,9 prosent til 3,7 prosent. Selv om veksten har avtatt gjennom 2019, og ledigheten nå ser ut til å stige noe er det generelle aktivitetsnivået i økonomien fortsatt relativt godt ved inngangen til 2020.

I tråd med Teknisk beregningsutvalgs (TBUs) anslag forventer vi en vekst i konsumprisindeksen på 1,5 prosent fra 2019 til 2020.

Konkurranseevnen En svekkelse av kronen og lavere lønnskostnadsvekst i Norge har bidratt til å bedre den kostnadsmessige konkurranseevnen til norsk industri siden 2013. Denne utviklingen så vi også fra 2018 til 2019. Mens veksten i arbeidskraftkostnader i Norge, både i industrien og i annen næringsvirksomhet, var høyere enn hos handelspartnerne, bidro en svekkelse av kronen i motsatt retning. Basert på OECDs prognoser og TBUs beregninger anslår vi at lønnskostnaden per ansatt hos handelspartnerne vokser med 2,9 prosent i 2020.

Fordeling/Ulikhet Ulikheten i Norge er lav sammenliknet med andre land, men voksende. Det gjenspeiler seg blant annet i fordelingen for månedslønn, hvor spredningen mellom de høyest og lavest lønnede har økt mellom 2018 og 2019. De 10 prosentene med lavest månedslønn i 2019 har 1,5 prosent lavere reallønn enn det tilsvarende gruppe hadde i 2015.

3. Den norske arbeidslivsmodellen

Den norske arbeidslivsmodellen er en viktig forutsetning for velstand og økonomisk vekst i Norge. Partene i arbeidslivet setter overordnede rammer for hva vi mener landet tåler av lønnsvekst. Koordinering av lønnsveksten i samfunnet sikres gjennom tariffavtaler som dekker alle arbeidstakere i offentlig sektor og mer enn halvparten av de ansatte i privat sektor. De samme tariffavtalene sikrer arbeidstakerne medinnflytelse og medbestemmelse gjennom sine tillitsvalgte. Til sammen sikrer dette et høyproduktivt arbeidsliv med høy sysselsetting og lavt konfliktnivå.

Trepartssamarbeidet utgjør en viktig del av modellen. Partene i arbeidslivet og regjeringen drøfter i fellesskap saker av betydning for arbeidslivet som pensjonspolitiske spørsmål, inkluderende arbeidsliv og sysselsettingsspørsmål.

Ny teknologi, demografiske endringer og det grønne skiftet skaper behov for omfattende omstillinger. For å lykkes i dette arbeidet trenger vi et velfungerende partssamarbeid, både nasjonalt og på den enkelte arbeidsplass.

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 også for arbeidstakere uten tradisjonell tilknytning til arbeidslivet.

YS opplever at den norske arbeidslivsmodellen er under press. Stadig oftere opplever våre tillitsvalgte at medbestemmelsen uthules ved at beslutningene allerede er tatt før sakene drøftes med dem. Det er også vanskeligere å få gjennomslag for tilstrekkelig tid til å utføre tillitsvalgtarbeidet. I YS arbeidslivsbarometer rapporteres det at færre tillitsvalgte opplever respekt fra ledelsen. Disse faresignalene må tas på alvor. God og tidlig involvering av tillitsvalgte er nøkkelen til god omstilling for effektivisering og lønnsomhet. Norge har ikke råd til at den norske arbeidslivsmodellen forvitrer.

Høy organisasjonsgrad er en forutsetning for at den norske arbeidslivsmodellen skal fungere. Organisasjonsgraden i Norge har vært synkende de siste tiårene. Særlig gjelder dette i tjenesteytende næringer i privat sektor. Det er et felles ansvar å snu denne trenden. Både partene i arbeidslivet og myndighetene må bidra i arbeidet.

YS skal være en pådriver for at det gjennomføres tiltak for å øke organisasjonsgraden i arbeidslivet. Konkrete tiltak er økt skattefradrag for kontingent og offentlige tilskudd til opplæring av tillitsvalgte. I tillegg må lederutdanning og læremidler oppgraderes med informasjon om den norske modellen og dens betydning.

Undersøkelser viser at tariffavtaledekning og tilstedeværelse av lokale klubber og foreninger er en viktig faktor for organisering. YS skal også være en pådriver for at flere virksomheter tegner tariffavtale og legger til rette for partssamarbeid og utøvelse av tillitsvalgtfunksjonen.

4. Et bærekraftig samfunn og arbeidsliv

For at Norge skal nå sine forpliktelser for et bærekraftig samfunn og arbeidsliv er det behov for tiltak og holdningsendringer i befolkningen. Det må være et bredt fokus på miljø- og klimautfordringene hvor også fagforeningene blir en viktig aktør. Forutsetningen for at våre tillitsvalgte og medlemmer kan bidra er lett tilgjengelig kunnskap som beskriver både utfordringene og løsningene. Gjennom sentralt og lokalt partssamarbeid er det mulig å påvirke. Arbeid med miljø- og klimaspørsmål må derfor være en del av partssamarbeidet både sentralt og lokalt.

Klimaendringene og forpliktelsene Norge har påtatt seg for å oppfylle Parismålene i samarbeid med EU vil medføre omstillinger i norsk arbeidsliv. Omstillingen må være rettferdig og føre til trygge, fremtidsrettede og bærekraftige jobber, og gi like muligheter til alle. Dette krever samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgivere, arbeidstakere og utdanningsinstitusjoner.

5. Ny teknologi

Teknologisk utvikling bidrar til en kontinuerlig endring av norsk arbeids- og næringsliv.

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.

6. Kompetanse

Globalisering, klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi endrer arbeidslivet. Endringene vil skje raskere enn tidligere og stille store krav til omstillingsevne.

I omskiftelige tider er kompetansepåfyll gjennom hele yrkeskarrieren avgjørende for å sikre at arbeidstakere har relevant kompetanse og forblir attraktiv arbeidskraft. YS mener at alle skal ha mulighet til å heve sin kompetanse gjennom hele livsløpet, og at en nasjonal langtidsplan for livslang læring må prioriteres.

For å sikre virksomhetenes fremtidige kompetansebehov, må det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. YS krever at partene i den enkelte virksomhet prioriterer oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man i fellesskap kan identifisere kompetansegap og utvikle strategi for riktig kunnskapsutvikling i virksomhetene.

YS krever at det avsettes tilstrekkelig tid for den enkelte arbeidstaker til kompetanseutvikling i arbeidstiden.

YS mener at det må etableres et kollektivt kompetansefond som sikrer ansatte reell mulighet til kompetanseutvikling, og virksomheter insentiver og handlingsrom til å investere i ansattes kompetanseutvikling. Ordningene bør supplere, ikke erstatte, arbeidsgivers ansvar for å finansiere kompetansetiltak i tråd med virksomhetens behov. Grunnfinansiering og påfølgende oppbygging av kollektivt kompetansefond kan skje gjennom bidrag fra de tre partene.

7. Inkluderende arbeidsliv (IA)

YS vil bidra aktivt til verdiskaping og utvikling av arbeidslivet. Høyest mulig sysselsettingsgrad og et arbeidsliv med plass for alle er sentrale mål. Alle som har arbeidsevne bør få bruke ressursene sine på en måte som gagner den enkelte, virksomheten og samfunnet. YS er part i den nye IA-avtalen som er inngått for perioden 2019-2022.

Avtalen gjelder nå hele arbeidslivet, og ikke bare virksomheter som inngår lokale samarbeidsavtaler om IA. Den nye avtalens innsatsområder og virkemidler skal støtte arbeidet som gjøres i den enkelte virksomhet. Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværsarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving.

IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet. Vektleggingen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid betyr at oppmerksomheten rettes mot hvordan konkrete arbeidsprosesser kan planlegges og organiseres bedre. YS vil følge opp disse prosessene både i det nasjonale trepartssamarbeidet og i dialogen med arbeidsgivere på forskjellige nivåer.

8. Konkurranseutsetting, utkontraktering og tariffhopping

Konkurranseutsetting innebærer at offentlige og private aktører konkurrerer om tillatelse til å drive offentlige velferdstjenester. I anbudskonkurransene vektlegges ofte pris på bekostning av kvalitetskriterier. YS mener at konkurranseutsettings ikke skal skje på bekostning av de ansattes lønns og arbeidsforhold. Det må stilles krav om at landsdekkende tariffavtale anvendes av det vinnende selskap.

Offshoring betyr at arbeidsoppgaver settes 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.

Tariffhopping innebærer at arbeidsgiver skifter arbeidsgiverorganisasjon for å komme over til et tariffavtaleregime med mindre tyngende forpliktelser, oftest lønns- og pensjonsforpliktelser. Dette undergraver arbeidstakernes opparbeidede rettigheter.

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.

9. 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.

Tilsynsmyndighetene må sikres tilstrekkelige ressurser og gis nødvendige hjemler og virkemidler, slik man i større grad kan bekjempe de kriminelle aktørene i arbeidslivet og bidra til trygge arbeidsplasser for alle ansatte.

10. 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. Arbeidstiden skal være forutsigbar og det må være et tydelig skille mellom arbeid og fritid. 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. Fjerning av dagens ordning med at turnusordninger skal avtales med tillitsvalgte vil være uakseptabelt. 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 partssamarbeid, 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 pensjonsalder. Gode og forutsigbare arbeidstidsordninger, utviklet i nært samarbeid med tillitsvalgte, er viktige virkemidler for å sikre et bærekraftig arbeidsliv og tilstrekkelig arbeidskraft fremover.

11. Likelønn og likestilling

Kjønnsbaserte lønnsforskjeller må avskaffes, bl.a. ved at kvinnedominerte yrker vurderes på lik linje med mannsdominerte yrker når det gjelder faktorer som kompetanse, ansvar, påkjenning og arbeidsforhold. Forskningen viser at kvinner taper lønnsmessig på å bli mødre. YS vil også bekjempe lønnsforskjeller som oppstår i forbindelse med fødsler og permisjoner.

YS vil at både kvinner og menn skal kunne forsørge seg selv, ha en fullverdig tilknytning til arbeidslivet og være likeverdige omsorgspersoner. Samfunnet må legge til rette for at den enkelte kan kombinere yrkesaktivitet med omsorgsoppgaver i ulike livsfaser. Fedre må styrkes som omsorgspersoner i familien, blant annet ved at de sikres selvstendig rett til opptjening og uttak av omsorgspenger ved fødsler. Det er viktig at arbeidstakere ikke utsettes for diskriminering i forbindelse med graviditet, fødsler og permisjoner.

12. Pensjon

Aldersgrenser i trygdesystemet Regelverket må legge bedre til rette for at arbeidstakere kan stå lenger i jobb for å kompensere for levealdersjustering i folketrygden. I dag er de som velger å jobbe etter fylte 67 ikke lenger dekket av trygdesystemet når de blir syk eller arbeidsledig, og vil i stedet måtte spise av sin

opptjente pensjonsbeholdning. Retten til dagpenger bortfaller og retten til sykepenger reduseres drastisk ved fylte 67 år. Dette svekker eldre arbeidstakeres mulighet til likeverdig yrkesdeltakelse for å motvirke effekten av levealdersjusteringen av alderspensjonen i folketrygden.

Privat sektor
Ansatte under 20 år, og i stillinger på under 20 % har ikke lovfestet rett til opptjening av tjenestepensjon. Det gis heller ikke nødvendigvis opptjening for inntekt under 1G. Slike begrensninger bidrar til mindre pensjon til mange arbeidstakere som allerede står svakt i arbeidsmarkedet. Konsekvensene for de det gjelder kan være betydelige. YS mener at inntekt fra første krone skal gi pensjonsopptjening, og at unge og ansatte i små stillinger også bør inkluderes i regelverket.

Egen pensjonskonto YS støtter innføring av egen pensjonskonto, som sikrer oversikt og ivaretar pensjon bedre ved skifte av jobb. YS forutsetter at løsninger for egen pensjonskonto må åpne for etablering av innkjøpsfellesskap, og støtte opp om konkurranse blant pensjonsleverandører. YS mener at det bør legges bedre til rette for individuelle innskudd på egen pensjonskonto, innenfor rammen av en maksimalsats.

YS mener det bør utredes om all pensjonssparing kan samles på egen konto, også fra ytelsesordninger. Særlig små fripoliser vil etter vårt syn kunne frivillig omgjøres til en pensjonsformue og settes på egen konto.

Offentlig sektor
YS Kommune, YS Stat og YS Spekter kom sammen med regjeringen og de øvrige partene med offentlig tjenestepensjon fram til en framtidsrettet pensjonsavtale i mars 2018. Avtalen er godt tilpasset pensjonsreformen og gir mulighet til jobbskifter uten tap av AFP-rettigheter mellom offentlig sektor og den delen av privat sektor som har AFP.

Tilpasning av regelverket for arbeidstakere med særaldersgrenser og vurdering av særaldersgrensene gjenstår. YS krever at arbeidstakere med særaldersgrenser sikres samme livsvarige nivå på sin alderspensjon som arbeidstakere med ordinær aldersgrense fra de er 67 år.

Vedlegg 2

Tillegg til YS Inntektspolitiske dokument 2020 – 2022 (vedtatt av YS Hovedstyre 24. juni 2020)

Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2020
YS mener at det er rom for reallønnsvekst i 2020.

Norsk økonomi

Siden YS vedtok sitt inntektspolitiske dokument 25. februar i år, har koronasituasjonen endret den økonomiske situasjonen og utsiktene framover betydelig.

Første halvdel av mars innførte norske myndigheter, i likhet med myndighetene i de fleste andre land Norge handler med, strenge smitteverntiltak og næringsforbud i enkelte bransjer. Dette har bremset og dels stanset produksjon og etterspørsel i flere bransjer, både i Norge og i resten av verden.

Norges viktigste handelspartnere rammes tungt av den økonomiske nedgangen. IMF anslår en negativ vekst hos våre handelspartnere i år. OECDs prognoser tilsier også fall i BNP for våre handelspartnere.

Omfattende finanspolitiske og pengepolitiske tiltak er gjennomført for å dempe konsekvensene av Covid 19 på norsk økonomi. Bruken av oljepenger har doblet seg, og Norges Bank har satt styringsrenten til 0 prosent. De strengeste smitteverntiltakene er også i ferd med å slippes opp. Utsiktene for norsk økonomi har likevel endret seg. Flere prognosemiljøer anslår et fall i BNP Fastlands-Norge i 2020 på rundt 3-4 prosent. Disse anslagene forutsetter at smitten holdes under kontroll og at det ikke blir nødvendig med ny nedstengning som rammer økonomien. I starten av april var hele 15 prosent av arbeidsstyrken registrert helt eller delvis ledige. Denne trenden har snudd og arbeidsledigheten er synkende, men fortsatt høy.

I tråd med Teknisk beregningsutvalgs (TBUs) anslag forventer vi en vekst i konsumprisindeksen på 1,2 prosent fra 2019 til 2020.