



INNTOKTSPOLITISK DOKUMENT 2012 – 2014

Innledning

YS anser at det er rom for reallønnsøkning i 2012. Norsk økonomi går fremdeles godt, men krisen i internasjonal økonomi gjør situasjonen usikker.

Konkurransetsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer. Frontfagsmodellen må imidlertid praktiseres slik at funksjonærlønninger hensyntas og det må være rom for å gi utvalgte grupper større lønnsvekst.

Et velfungerende arbeidsmarked med ordnede ansettelsesforhold, gode arbeidstidsbestemmelser og som er tilrettelagt for at flest mulig kan delta, er viktig. Dette vil blant annet bidra til lavere sykefravær og mindre uføretilgang, som er nødvendig for å møte de utfordringer som eldrebølgen gir oss i fremtiden.

Pensjonsreformen skal også bidra til å sikre at flest mulig er yrkesaktive i forhold til trygdede ved at arbeidslinja følges opp. Videre er det viktig å sikre at flest mulig får riktig kompetanse i forhold til arbeidsmarkedets behov og at arbeidstakere får dokumentert og nyttiggjort seg den kompetansen de har.

YS vil forsvare den norske modellen der forhandlingsløsninger er sentrale. Vi mener at forhandlingsinstituttet slik det fungerer i trepartssamarbeidet er en styrke for arbeidslivet. De beste løsninger finnes i dialog mellom partene, ikke ved bruk av lov, forskrift eller styringsrett. For å beholde styrken i den norske modellen må det legges til rette for at tillitsvalgte i alle livsfaser kan utføre sitt verv. De tillitsvalgtes rolle og betydning i virksomhetene må anerkjennes og kompenseres.

Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2012

Ved inngangen til tariffoppgjøret 2012 er det lav ledighet og god fart i norsk økonomi, men det er betydelig usikkerhet om den økonomiske utviklingen framover. Euro-området er inne i en dyp krise og mange europeiske land har en ledighet som ser ut til å ha bitt seg fast på et høyt nivå. USA har både svak vekst og høy ledighet, og veksten avtar også i Asia. Vi har økonomisk samhandel med disse landene og må regne med at deres problemer også vil få virkning for norsk økonomi.

Vi har de senere år hatt god produktivitetsøkning. På denne bakgrunn mener YS at det i 2012 er rom for reallønnsøkning for alle.

Frontfaget

Frontfagsmodellen har lenge hatt bred tilslutning i norsk fagbevegelse. Modellen tilsier at konkurranseutsatt næringsliv, representert ved industrien, skal forhandle først og danne normen for alle andre lønnsoppgjør i både privat og offentlig sektor.

Dette er begrunnet i at man antar at fag som konkurrerer på verdensmarkedet med konkurranseutsatte produkter ikke tar ut høyere kostnadsvekst enn økonomien tåler.

Frontfaget må være representativt for konkurranseutsatt sektor, funksjonærlønninger må hensyntas. Offentlig sektors lønnsforhandlinger må ta hensyn til lønnsveksten i hele konkurranseutsatt sektor.

Det private næringsliv og offentlig sektor er gjensidig avhengig av hverandre. Offentlig sektor er avhengig av en velfungerende privat sektor for å sikre finansiering, mens privat sektor er avhengig av gode tjenester fra offentlig sektor. Gode skoler, veier og øvrige offentlige tjenester er viktig for å kunne konkurrere i internasjonale markeder.

Toppledere i alle sektorer må vise samme ansvarlighet som lønnstakere generelt i samfunnet.

YS slutter opp om prinsippene bak frontfagsmodellen, men mener at modellen må praktiseres på en måte som sikrer fortsatt legitimitet i samfunnet. Frontfagsmodellen må ikke praktiseres så rigid at det skaper alvorlige problemer i andre tariffområder i privat og offentlig sektor.

YS er opptatt av at frontfaget ikke praktiseres på en måte som hindrer nødvendig omstilling. Frontfaget må være normen som andre områder måles mot, ikke et absolutt tak som ingen kan gå over. Norge trenger for eksempel flere hender i helse,- pleie,- og omsorgssektoren. Et viktig virkemiddel for å få rekruttere disse arbeidstakerne er lønn. Flere områder i privat og offentlig sektor har behov for å trekke til seg mer arbeidskraft og frontfagsmodellen må ikke stå i veien.

Arbeidsmarkedet

Inkluderende arbeidsliv

Behovet for arbeidskraft er en av de største utfordringer vi står overfor i årene som kommer. 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.

YS Arbeidslivsbarometer viser at en økende andel av arbeidstakere ser det som sannsynlig å måtte redusere sin arbeidsinnsats som følge av helseproblemer.

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 som fokus at folk skal kunne delta i arbeidslivet gjennom hele yrkeskarrieren.

YS vil være en aktiv part i avtalen om et Inkluderende Arbeidsliv, som er det viktigste redskapet partene har for å bidra til målet om flest mulig i arbeid.

Videre må sykefraværet reduseres. I tillegg til at samfunnet trenger alle hender i arbeid så er kostnadene knyttet til sykefravær og uførhet store. Dette tapper samfunnet for midler som kunne vært brukt på andre gode formål.

YS vil kjempe for å beholde sykelønnsordningen som et viktig fundament i velferdsstaten.

Atypisk arbeid

De fleste ansettelser er faste og i vanlige topartsrelasjoner. Vi ser imidlertid at dette er i ferd med å endre seg, særlig internasjonalt. Atypiske ansettelsesformer, det vil si utleie av arbeidskraft, korte oppdrag, ansettelsesforhold kamouflert som enmannsforetak og andre lignende konstellasjoner blir vanligere. YS mener at fast ansettelse i to parts relasjoner også i fremtiden må gjelde i Norge. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om innleie av arbeidskraft må beholdes.

YS mener at «vikarer» innleid gjennom vikarbyråer skal ha samme lønns- og arbeidsvilkår som ansatte i virksomheten.

Likelønns- og likestillingstiltak

I YS arbeidslivsbarometer for 2011 fremkommer det at inntektsforskjellene har blitt noe mindre selv om utjevningen i Norge går senere enn i andre land.

Skjevheter i lønnsforholdene mellom kvinner og menn har flere og sammensatte årsaker. En av disse er at det fortsatt er kvinnene som tar hovedansvaret for det ulønnede arbeidet i hjemmet. Dette kommer til uttrykk gjennom en betydelig større grad av deltidsarbeid blant kvinner.

Det er påvist at kvinner taper om lag ett års lønnsutvikling for hvert barn de får, mens menn tjener på å få barn. Det er i samfunnets interesse at kvinner velger å få barn og denne urettferdigheten kan ikke aksepteres. Likelønnsperspektivet må primært ivaretas innenfor de respektive tariffområdene og YS har tidligere krevd tariffmessig regulering av denne skjevheten i tariffområder hvor dette er hensiktsmessig. YS vil fortsette å jobbe for dette likelønntiltaket.

Det er også slik at kvinner i stor grad sysselsettes 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 som har betydning for likelønnsarbeidet. Det gjelder bl.a. i rekrutteringssammenheng, i sammensetningen av styre og råd og ikke minst i virksomhetenes personalpolitikk.

Arbeidstid

Fordelingen mellom arbeidstid og fritid er viktig. I vårt moderne samfunn opplever stadig flere at skillet blir utvannet. Mange er tilgjengelige for arbeidsgiver nær sagt hele døgnet. Mobiltelefon, bærbar PC, mobilt bredbånd, hjemmekontor osv. gjør at arbeidstakerne kan nås til en hver tid og forventes å stille opp. Det er behov for et klarere skille mellom arbeid og fritid slik at fritiden blir vernet. Stadig flere ansatte får definert sine stillinger som **særlig uavhengig/ledende stillinger** og får derfor ikke betalt ekstra for verken ubekvem arbeidstid eller overtid. YS arbeidslivsbarometer viser at svært mange arbeidstakere ikke får overtidsbetaling selv om de blir pålagt overtidsarbeid. Det er viktig å se med et kritisk blikk på denne utviklingen.

YS erkjenner at noe arbeid må utføres på ubekvemme tidspunkter, men er opptatt av at arbeidet organiseres slik at de ansatte påføres minst mulig belastninger. Bemanning kuttes til et minimum for å spare og arbeidstakere må av den grunn finne seg i stadig mer ubekvemme arbeidstidsordninger. Vi ser blant annet mange små deltidsstillinger, delte dagsverk og hjemmevaktordninger som er belastende for de ansatte. Gjennomgang av arbeidstidsordninger må derfor være en sentral del av virksomhetenes HMS arbeid.

YS vil kjempe for **normalarbeidsdagen**, og mener at arbeidsmiljøloven allerede inneholder tilstrekkelig fleksibilitet. Kvelds, natt og helgearbeid er ubekvemt og dette må også i fremtiden kompenseres.

Stadig flere arbeidsgivere ønsker å inngå avtaler om å fravike arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser med hjemmel innstillingsretten. YS har en ansvarlig praksis i denne sammenheng. Arbeidsmiljølovens arbeidstidskapitel er laget for å beskytte arbeidstakerne og skal bare fravikes når det er helt nødvendig - og da mot økonomisk kompensasjon.

Pensjon

Det er fremdeles viktige elementer i pensjonsreformen som gjenstår, blant annet tilpasningen av den nye uføretrygden i Folketrygden til uførepensjonen i offentlig sektor. YS vil dessuten fortsette arbeidet for at de nødvendige tilpasningene av tjenestepensjon til fleksibel alderspensjon i folketrygden gjennomføres på en slik måte at medlemmenes rettigheter ivaretas. Synliggjøring av konsekvensene av pensjonsreformen vil bli viktig i tiden fremover.

Private tjenestepensjoner skal tilpasses ny folketrygd og det er viktig at det legges til rette for videreføring av gode pensjonsordninger også i privat sektor. YS mener det er mulig å videreføre ytelsesbaserte pensjonsordninger også i den nye folketrygden. Innskuddsgrensene i innskuddspensjonsloven må justeres og tilpasses ny folketrygd samtidig som det åpnes for etablering av "hybride" tjenestepensjonsordninger.

Det er også på tide å vurdere om lov om **obligatorisk tjenestepensjon** bør endres for å sikre at alle arbeidstakere får en bra alderspensjon.

Den nye **uføretrygden**, og alderspensjon for uføre fra 67 år, som skal iverksettes fra 2015, er nå vedtatt av Stortinget. YS har påpekt at uføretrygdede vil få vesentlig bedre alderspensjon enn de som tar ut tidligpensjon og at dette ikke er forenlig med arbeidslinja. En viktig oppgave i forhandlingene vil være å sikre at verdien av uførepensjonen i offentlig tjenestepensjon videreføres og tilpasses uførestøtaden i folketrygden.

Tjenestepensjonene for de offentlig ansatte mangler noe av den fleksibiliteten som den nye folketrygden og AFP-ordningen i privat sektor har. YS vil i tiden fremover fortsette arbeidet med å tilpasse de offentlige tjenestepensjonene mer i samsvar med fleksibiliteten i den nye Folketrygden.

Kompetanse

YS målsetning med utdannings- og kompetansepolitikken er å opprettholde høy sysselsetning og verdiskapning i det norske samfunnet.

Befolkningens kompetanse må samsvare med arbeidslivets behov. Riktig kompetanse til arbeidsoppgavene som skal løses er viktig for å opprettholde god kvalitet både i privat og offentlig sektor. Mange bedrifter må konkurrere i et internasjonalt marked og offentlig sektor vil måtte håndtere utfordringer fra blant annet de demografiske endringene som Norge står ovenfor. Kompetanse og livslang læring spiller en nøkkelrolle for vår økonomiske velferd framover.

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. Likevel oppgir en tredjedel av arbeidstakerne at de sjelden eller aldri opplever at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling og/eller etter og – videreutdanning. 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.

De fleste arbeidstakere utvikler ny kompetanse i arbeidslivet og gjennom aktiv samfunnsdeltagelse. YS mener at all kompetanse, formell og real, skal verdsettes. Arbeidsgiver bør søke å legge til rette for at arbeidstakerne får gjort bruk av den kompetanse de har. Partene innenfor den enkelte tariffavtale må finne systemer for å dokumentere og verdsette den samlede kompetanse til arbeidstakerne. Kompetanseutvikling gjennom utdanning og arbeid skal begge vektlegges lønnsmessig og på den måten være en ytterligere motiverende faktor for arbeidstakernes deltakelse i etter- og videreutdanning.

Den realkompetansen arbeidstakerne utvikler på arbeidsplassen må kunne dokumenteres slik at kompetansen enkelt kan formaliseres i utdanningssystemet. På denne måten vil arbeidsplassen som kompetansearena styrkes samtidig som tilgangen på formalisering av kompetanse blir lettere.