



Kommune

**Hovedtariffoppgjøret
pr. 1. mai 2024**

Dok 1
15. april 2024
13.00

YS Kommune krever reallønnsvekst for våre medlemmer i 2024

YS Kommune redegjør i dette dokumentet for våre hovedprinsipper og hovedprioriteringer ved tariffrevisjonen pr. 1. mai 2024. Nærmere presisering av kravene vil bli gitt senere under forhandlingene.

YS-Kommune vil i årets hovedoppgjør ha følgende hovedprioriteringer:

- Reallønnsvekst for våre medlemmer
- Kompetanse og utdanning må gi lønnsmessig uttelling.
- Heltidskultur og heving av tillegg for ubekvem arbeidstid
- God oppgavedeling
- Reelle muligheter for kompetanseutvikling

YS forbundenes medlemmer arbeider i hele spekteret av kommunal og fylkeskommunal forvaltning og tjenesteyting. Størsteparten av medlemmene våre 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.

Kommunesektoren er i kontinuerlig endring og utvikling. Dette skjer med bakgrunn i demografiske endringer, så vel som gjennom nasjonale politiske prioriteringer og - ikke minst - teknologisk utvikling.

En stadig større del av befolkningen i Norge er utenfor 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. Skal kommunesektoren vinne kampen om unge arbeidstakere, må dagens ungdom se det som attraktivt å utdanne seg for arbeid i sektoren. Lønn og arbeidsforhold er vesentlige faktorer når unge skal velge yrke og yrkesliv.

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

Økonomisk innretning

YS Kommune går inn i årets hovedtariffoppgjør i KS med krav om betydelig reallønnsvekst for våre medlemmer.

YS Kommune fremmer krav om generelle tillegg til alle i kapittel 4, og heving av garantilønnsnivåene. Særlig de viktige fagarbeidergruppene og de med 3-årig høgskoleutdanning trenger et lønnsløft i år.

Mange av våre yrkesgrupper er blant dem i samfunnet som er på jobb hele døgnet. Det er en ekstra belastning å jobbe når andre har fri, og det er godt dokumentert at det å arbeide turnus også er en ekstra helsemessig utfordring. YS Kommune kommer i de videre forhandlingene til å fremme krav om heving av ubekvemstillegg.

Heltidskultur

I KS sektoren, og spesielt innenfor helse- og omsorg, er det store utfordringer med antallet deltidsstillinger. En heltidskultur vil styrke likestillingen og ha positiv effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene. For å møte nåværende og fremtidig arbeidskraftbehov, er større stillingsbrøker og flere heltidsstillinger avgjørende.

Organisering av arbeidstiden er en nøkkel til å håndtere heltidsutfordringen. Tidlig involvering av tillitsvalgte og god forankring på tjenestestedene, er viktige suksessfaktorer for å lykkes. YS Kommune vil understreke betydningen av et godt partsarbeid i denne sammenhengen. YS Kommune er videre opptatt av å sikre gode kompensasjonsordninger som anerkjenner belastningen det er å jobbe når andre har fri. Gode ubekvemtillegg er også viktig for å stimulere til mer heltid.

YS Kommune vil senere i forhandlingene komme med konkrete krav som styrker arbeidet med heltidskultur i kommunal sektor.

Reelle muligheter for livslang læring

Ny teknologi og digitalisering gjør at tjenesteproduksjonen innenfor alle fagfelt er under kontinuerlig utvikling. Dette krever et sterkt fokus på rekruttering av ny arbeidskraft med rett kompetanse, samt vedlikehold og videreutvikling av arbeidstakernes kompetanse. Det er viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, og for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. YS kommune vil fremme krav knyttet til muligheter for kompetanseutvikling og livslang læring.

Oppgavedeling - rett kompetanse på rett sted

Like viktig som vedlikehold og utvikling av kompetanse, er bruken av kompetansen. God oppgavedeling mellom yrkesgruppene vil gi effektive tjenester, god kvalitet og et godt arbeidsmiljø for arbeidstakerne. YS Kommune vil fremme konkrete krav for å styrke arbeidet med oppgavedeling.

YS Kommune vil konkretisere kravene senere i forhandlingsløpet. Vi viser til YS sitt inntektspolitiske dokument (vedlegg 1), og tar det sedvanlige forbehold om nye og endrede krav.



INNTEKTSPOLITISK DOKUMENT 2024

Innledning

YS krever reallønnsvekst i 2024.

Årets hovedoppgjør gjennomføres som forbundsvist oppgjør i privat sektor. Det innebærer at partene i alle tariffavtalene, i alle sektorer, har adgang til å fremme krav om å endre teksten i tariffavtalene.

Lønnsøkning vil være det viktigste kravet fra YS ved årets oppgjør.

YS har gjennom Holden IV-utvalget gitt fornyet støtte til 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.

Historisk sett har frontfagsmodellen sørget for at verdiskapingen blir delt mellom eiere og arbeidstakere. Men i det siste har lønnskostnadsandelen i industrien falt kraftig. Over tid kan vi ikke leve med en så skjev fordeling av verdiskaping mellom eiere og ansatte som det vi har nå. Arbeidstakerne har fått svekket kjøpekraft de siste årene. Denne utviklingen må snus.

I 2024 er det utsikter til fortsatt gode tider i eksportindustrien, og konkurranseevnen er god. Derfor er det rom for reallønnsvekst i år.

Frontfagsmodellen må praktiseres etter hensikten, slik dette kommer til uttrykk i både Holden III og Holden IV-utvalget. YS understreker betydningen av at anslaget for lønnsvekst i frontfaget samsvarer med faktisk lønnsvekst for å opprettholde frontfagets legitimitet. Normen skal verken være gulv eller tak for lønnsveksten, men over tid vil lønnsveksten være om lag den samme i store forhandlingsområder. Lønnsdannelsen må være fleksibel nok til å understøtte en effektiv allokering av arbeidskraften, gi kvalitet i velferdstjenestene og gi rom for nødvendige strukturelle endringer. I tilfeller der grupper systematisk har blitt hengende etter, må dette kunne rettes opp over tid.

Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2024

Høy prisstigning og økende renter har redusert folks kjøpekraft. Husholdningene har skrudd ned forbruket, og boliginvesteringene har falt. Som et resultat av nedgangen i etterspørselen stoppet veksten i økonomien opp i 2023. Også i 2024 ventes det at veksten i økonomien blir svak.

Sysselsettingen har holdt seg oppe i 2023, mens arbeidsledigheten har økt noe. Mye av økningen i arbeidsledighet skyldes at flere unge forsøker å få seg jobb, og dermed kommer inn i ledighetskøen. Arbeidsmarkedet har altså vært nokså robust til tross for nedkjølingen av økonomien, men det er ventet at ledigheten skal fortsette å øke.

Lønnsveksten i de største forhandlingsområdene var ifølge foreløpige tall fra TBU 5,3 prosent i fjor, mens prisveksten var 5,5 prosent. De foreløpige TBU-tallene viser videre at årslønnsveksten i industrien samlet i NHO-området ble 4,8 prosent. Frontfagsrammen ble anslått til 5,2 prosent ved mellomoppgjøret i 2023. Samtidig landet årslønnsveksten i både kommunene, Spekter-området og staten over frontfagsrammen i 2023. SSBs lønnsstatistikk tyder på at forskjellen i lønn mellom kvinner og menn ble litt mindre i fjor.

Prisveksten har vært på vei ned siden oktober 2022. TBU anslår at nedgangen skal fortsette gjennom 2024, men i litt lavere takt. Prisveksten fra 2023 til 2024 er foreløpig anslått til 4,1 prosent. Utviklingen framover er usikker, noe som særlig knytter seg til usikkerhet om utviklingen i kronekursen, energiprisene og prisveksten i utlandet.

Konkurransesevnen i industrien bedret seg i fjor. Timelønnskostnadene vokste mindre hos oss enn hos handelspartnerne, samtidig som kronen svekket seg. Produktiviteten i industrien svekket seg derimot også. For inneværende år ventes lønnsveksten hos handelspartnerne å bli 4,6 prosent.

om følge av økte salgspriser, svakere kronekurs og god lønnsomhet i industrien falt lønnskostnadsandelen til 71,6 prosent i fjor. Det er det laveste nivået på lønnskostnadsandelen i den tidsperioden TBU har tall for, siden 1970. Fallende lønnskostnadsandel reflekterer at arbeidstakernes andel av verdiskapingen har falt. Utsiktene for industrien framover er gode, godt hjulpet av svak kronekurs og et oppsving i leverandørnæringen.

Den norske arbeidslivsmodellen

Den norske arbeidslivsmodellen er en viktig forutsetning for velstand og økonomisk vekst. Partene i arbeidslivet setter overordnede rammer for hva vi mener landet tåler av lønnsvekst. Koordinering av lønnsveksten 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 medvirkning og medbestemmelse gjennom sine tillitsvalgte. Til sammen sørger dette for at vi får et høyproduktivt arbeidsliv, med høy sysselsetting og lavt konfliktnivå.

Trepartssamarbeidet utgjør en viktig del av arbeidslivsmodellen. Partene og regjeringen drøfter i fellesskap saker av betydning for arbeidslivet, slik som pensjonspolitiske spørsmål, inkluderende arbeidsliv og spørsmål om sysselsettingen.

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.

YS opplever at den norske arbeidslivsmodellen er under press. Medbestemmelsen uthules når beslutningene er tatt allerede før sakene drøftes med våre tillitsvalgte. Det er også vanskeligere å få nok tid til å utføre arbeidet som tillitsvalgt. Færre tillitsvalgte opplever respekt fra ledelsen, ifølge YS Arbeidslivsbarometer. God og tidlig involvering av tillitsvalgte er nøkkelen til god omstilling, 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 stabilisert seg på et for lavt nivå. Særlig er organisasjonsgraden redusert i tjenesteytende næringer i privat sektor. Det er et felles ansvar for partene i arbeidslivet og myndighetene å øke organisasjonsgraden.

YS mener det må iverksettes flere tiltak for å øke organisasjonsgraden i arbeidslivet. Økt skattefradrag for fagforeningskontingenten og offentlige tilskudd til opplæring av tillitsvalgte er ikke nok. Det må iverksettes særskilte tiltak for skoleelever, studenter, utenlandske arbeidstakere og ledere. Blant annet må den norske arbeidslivsmodellen bli en del av pensum i hele utdanningssystemet.

Undersøkelser viser at tariffavtaledekning og tilstedeværelse av lokale klubber/ledd og foreninger er en viktig faktor for organisering. YS arbeider for at flere virksomheter tegner tariffavtale og legger til rette for partssamarbeid og utøvelse av vervet som tillitsvalgt. YS vil arbeide for en ordning med tariffmerking av bedrifter, en merking som viser omverdenen at bedriften har ordnede forhold for sine ansatte. YS ønsker at forbrukere, bedrifter og offentlige innkjøpere skal velge bedrifter med tariffavtale. Slik bidrar man til et organisert og dermed seriøst arbeidsliv da tariffavtalene gir kjøreregler for hvordan arbeidslivet skal være. Tariffavtaler er viktige for å skape like konkurransevilkår.

Arbeidstid

Den enkeltes arbeidstid har stor betydning for helse, privatliv, restitusjon og 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. Både ledere og arbeidstakere i ulike stillingskategorier opplever større krav om fleksible løsninger. Dette 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 skal unngås så langt det er mulig. De som likevel må arbeide på slike tidspunkter må gis god økonomisk kompensasjon.

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. 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.

Bruk av fjernarbeid har festet seg som utbredt praksis etter koronapandemien. Dette kan gi økt og positiv fleksibilitet i arbeidslivet, men vern av de ansatte må sikres. Fjernarbeid må være frivillig og det er viktig at den økte fleksibiliteten ikke utvisker skillet mellom arbeid og fritid. YS mener 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.

I mange tariffområder er det fremdeles en altfor høy andel deltidsstillinger. Deltid er et problem for likestillingen og medfører løsere tilknytning til arbeidslivet og er lite gunstig for inntekt, karriere og pensjonsytelser. En heltidskultur vil styrke likestillingen og ha positiv effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Deltidsansatte utgjør også en betydelig arbeidskraftreserve. Større stillingsbrøker og flere heltidsstillinger er avgjørende for å møte nåværende og fremtidig arbeidskraftbehov.

Bærekraft og grønne tariffavtaler

En bevisst og aktiv bærekraftspolitik skal ruste YS til å ivareta medlemmenes muligheter og utfordringer i fremtidens arbeidsliv. Klimaendringene og arbeidet med å redusere klimautslippene krever store omstillinger. Det må skapes nye, grønne arbeidsplasser og det må gis rom for å endre etablerte næringer, hvor det vil komme store omstillinger som følge av klimatilpasninger. En vellykket, grønn omstilling forutsetter involvering og aktiv medvirkning fra arbeidstakerne, også lokalt på arbeidsplassen. Arbeidstakere som må endre arbeidsoppgaver må få muligheten til å oppdatere sin kompetanse. Medbestemmelse, tilgang på kompetanseheving og videreutdanning, teknologi og medarbeiderdrevet innovasjon har vært nøkkelfaktorer i tidligere omstillingsprosesser og vil være avgjørende også nå. Den teknologiske utviklingen må bidra til hurtig omstilling mot et bærekraftig lavutslippssamfunn.

YS vil oppmuntre til krav om tariffbestemmelser som sikrer en rettferdig grønn omstilling.

Digitalisering og arbeidsliv

Ny teknologi vil gi både økt verdiskaping og nye jobber, og kan bidra til å gjøre tjenestene og arbeidshverdagen bedre. Samtidig kan det skape nye utfordringer knyttet til balanse mellom jobb og fritid, overvåkning og arbeidsmiljø.

Kunstig intelligens (KI), som kan sammenstille data og ta beslutninger, blir i stadig større grad introdusert som verktøy på arbeidsplasser. Vi står overfor omstilling til en teknologi med så kraftfullt endringspotensiale at den kan endre grunnleggende forhold i arbeidslivet, inkludert behovet for arbeidskraft og kompetanse.

Kunstig intelligens kan påvirke ansettelsesprosesser, organiseringen av arbeidshverdagen og muligheten til å overvåke og evaluere medarbeidere. Faren er at dette skjer på uforutsette og uønskede måter.

Partene i arbeidslivet må ta en aktiv rolle i denne omstillingen og samarbeide tett for å sikre gode løsninger og en hensiktsmessig gjennomføring. Myndighetene og arbeidslivets parter må ta et ansvar for å sikre en sosialt ansvarlig omstilling ved å gå sammen om

kompetansehevede tiltak. Tiltakene må også bidra til økt forståelse for de etiske perspektiver og utfordringer som den teknologiske utviklingen medfører. For å unngå utilsiktede konsekvenser kreves det grundige prosesser, med vekt på medbestemmelse og risikovurdering. De tillitsvalgte skal få innsyn og innsikt i data som samles om de ansatte. Innføring og endringer i bruken av kunstig intelligens skal drøftes med de tillitsvalgte så tidlig som mulig.

Digitalisering og utvikling av ny teknologi skal ikke utsette arbeidstakere for unødig overvåking og kontroll. For å forhindre dette må virksomhetene gi ansatte innsyn i behandlingen av data om dem selv. Dette inkluderer informasjon som genereres på grunnlag av deres data.

Det teknologiske paradigmeskifte vil også utfordre gjeldende lovgivning. YS krever at lovverket rettet mot arbeidslivet gjennomgås, slik at det tilpasses den teknologiske utviklingen.

Kompetanse

Globalisering, klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi endrer arbeidslivet. Endringene vil skje raskere enn tidligere og stille store krav til omstillingsevne. Koronakrisen har fremskyndet den digitale omstillingen i arbeidslivet og aktualisert behovet for kompetanseutvikling, både for arbeidstakere som er i arbeid og de som nå står utenfor.

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 yrkeslivet, og at en nasjonal langtidsplan for livslang læring må prioriteres.

Innen offentlig tjenesteyting vil demografiske endringer og behovet for tilstrekkelig beredskap gjøre at behovet for arbeidskraft øker i årene som kommer. Dette er godt dokumentert blant annet i Helsepersonellkommissjonens utredning: "Tid for handling" som peker på gapet mellom behovet for kompetanse og tilgangen på arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren i fremtiden. Dette innebærer at arbeidet med livslang læring må intensiveres. Samtidig må ny teknologi tas i bruk, og dette vil endre arbeidsmetodene og stille nye krav til kompetanse. I dette bildet blir strategisk kompetanseplanlegging stadig viktigere.

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. Da kan man sammen identifisere kompetansegap og utvikle strategi for riktig kunnskapsutvikling i virksomhetene.

Arbeidsplassen må styrkes som læringsarena. Alle arbeidstakere må få tilgang til kompetanseutvikling. YS krever at det utvikles kompetanseplaner på alle nivå i virksomhetene, og at det avsettes tilstrekkelig tid for den enkelte arbeidstaker til å utvikle sin kompetanse i arbeidstiden. Permisjon med lønn og dekning av kursutgifter, synes å være en forutsetning for å øke antallet som vil ta etter- og videreutdanning. YS vil støtte en politikk som legger til rette for dette.

Oppgavedeling

YS mener at det er av avgjørende betydning for å kunne løse fremtidens arbeidskraftutfordringer at det jobbes systematisk med oppgavedeling i virksomhetene. Like viktig som vedlikehold og utvikling av kompetanse, er bruken av de ansattes kompetanse. God oppgavedeling mellom yrkesgruppene vil gi effektive tjenester, god kvalitet og et godt arbeidsmiljø for arbeidstakerne. Det er lønnsomt for arbeidsgiver og gjør arbeidsplassen attraktiv.

Helsepersonellkommisjonen har i sin rapport pekt på oppgavedeling som en nøkkel for å lykkes med å dekke framtidens kompetansebehov innen helse- og omsorg. Det må tenkes nytt og innovativt rundt hvordan oppgaver skal løses. Utgangspunktet må være oppgavene som skal utføres og hvilken kompetanse som da er nødvendig.

Inkluderende arbeidsliv (IA)

Alle som har arbeidsevne bør få bruke ressursene sine på en måte som gagnar den enkelte, virksomheten og samfunnet. IA-avtalen skal bidra til dette gjennom en kunnskapsbasert satsing på å forebygge sykefravær og frafall.

IA-avtalen ble i 2019 vesentlig endret, og den gjelder nå hele arbeidslivet, ikke bare såkalte «IA-bedrifter» som tidligere. Avtalen satte spesielt søkelys på at et godt arbeidsmiljø handler mer om organisering av arbeidet enn om rene trivselstiltak. I løpet av avtaleperioden er det utviklet nyttige verktøy for spesifikke bransjer og yrkesgrupper for å styrke det lokale partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid.

IA-avtalen skal reforhandles i 2024. YS mener trepartssamarbeidet om et inkluderende arbeidsliv må styrkes, både for å forebygge frafall og mobilisere arbeidskraften til personer som står utenfor arbeidslivet.

Konkurranseutsetting, utkontraktering og tariffhopping

Ansattes opparbeidede rettigheter er under press når kontrakter settes ut på anbud, uten krav om at de ansatte som skal utføre arbeidet skal sikres lønns- og arbeidsbetingelser i samsvar med bransjerelevante tariffavtaler. Bytte av arbeidsgiverorganisasjon kan også være motivert av muligheten til å skaffe seg en tariffavtale med svekkede vilkår, bedre kjent som tariffhopping.

YS mener konkurranseutsetting ikke skal skje på bekostning av de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Likeverdige lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjonsordninger, må inngå som vilkår ved konkurranseutsetting av offentlige oppgaver.

For samme bransje og eller yrkesgrupper bør det tas sikte på at det etableres materielt like tariffavtaler, uavhengig av hvilken arbeidsgiverorganisasjon virksomheten er tilknyttet.

Arbeid for et seriøst arbeidsliv

Arbeidsinnvandring, særlig fra våre naboland og fra Øst- og Sentral-Europa har i store trekk hatt positive konsekvenser for vekst, sysselsetting, fleksibilitet og regional utvikling i det norske arbeidsmarkedet. I noen utsatte bransjer og yrker har imidlertid lavlønnskonkurranse fra de nye medlemslandene blitt en utfordring for fagbevegelsen. Denne konkurransen har ført til press på lønnsnivået, og den har bidratt til synkende organisasjonsgrad og lavere avtaledekning.

For å motvirke de negative konsekvensene av arbeidsinnvandringen mener YS det må lempes på kravene til dokumentasjon for allmenngjøring av tariffavtaler og oppfølgingen av allmenngjøringsvedtakene må forbedres.

Kunnskapen om verdien av det organiserte arbeidslivet blant arbeidsinnvandrere må økes, og det må legges til rette for å øke språkferdighetene - både hos arbeidsgiver og tillitsvalgte.

Kampen mot svart arbeid må intensiveres. Kontrollatene må få tilført tilstrekkelige ressurser for tilsyn og kontroll. Reaksjonene må være strenge nok til at lovbrudd ikke lønner seg.

YS er mot innføring av lovfestet minstelønn i Norge. En slik minstelønn vil kunne føre til at lønningene presses nedover og svekke partenes posisjon i lønnsdannelsen.

Likelønn og likestilling

Norge har fortsatt store likelønnsutfordringer. Likelønn handler både om lik lønn for likt arbeid og lik lønn for arbeid av lik verdi. Kvinner tjener i snitt 88,3 prosent av det menn gjør. Arbeid som hovedsakelig utføres av kvinner, verdsettes systematisk lavere enn arbeid som hovedsakelig utføres av menn. Dette til tross for at kravene til kompetanse, erfaring, ansvar og belastning er sammenlignbare. Mange likelønnsutfordringer følger i stor grad det kjønnsdelte arbeidsmarkedet, hvor offentlig sektor er kvinnedominert og privat sektor mannsdominert.

YS vil fortsatt jobbe for at kvinner og menn i ulike livsfaser skal kunne konkurrere på like vilkår. I enkelte forretningsområder, og særlig i høytlønte stillinger, stilles det ofte strenge krav om tilgjengelighet. Når arbeidstakeren enten må avstå fra familieliv, eller ha "bakkemannskap" på hjemmebane for å kunne ha slike stillinger, ser vi at dette fortsatt går ut over kvinners yrkes- og karrierevalg.

YS mener kjønnsbaserte lønnsforskjeller må avskaffes. Kvinnedominerte yrker må lønnes på lik linje med mannsdominerte yrker med tilsvarende kompetanse, ansvar og arbeidsbelastning.

Alle arbeidsgivere har lovfestet plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen. Arbeidet skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte. I alle offentlige virksomheter og større, private virksomheter skal arbeidsgiver systematisk undersøke om det finnes risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling. Hvert annet år skal man kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid.

YS vil at både kvinner og menn skal kunne forsørge seg selv, ha en fullverdig tilknytning til arbeidslivet og være likeverdige omsorgspersoner. Kvinner taper lønnsmessig på å bli mødre, viser forskning. YS vil bekjempe lønnsforskjeller som oppstår i forbindelse med fødsler og permisjoner.

Pensjon

Regjeringen har i Stortingsmelding nr. 6 for 2023 –2024 foreslått en rekke endringer i folketrygden. YS støtter hovedtrekkene i meldingen som er levealdersjusterte aldersgrenser, bedre alderspensjon til uføre og bedre regulering av minste pensjonsytelse.

Vi mener imidlertid at meldingen i for liten grad ser helheten i pensjonssystemet fordi bare folketrygden vurderes. Man burde sett på hvordan folketrygd, tjenstepensjoner og AFP samspiller og hvordan skifte av arbeidsgiver og overgang mellom privat og offentlig sektor påvirker pensjonsnivåene.

YS mener videre at det må etableres ordninger for “sliterne”, dvs. ansatte som etter et langt arbeidsliv er for slitne til å stå lenge i arbeid og som derfor kommer dårlig ut pensjonsmessig. I Stortingsmeldingen foreslås det å nedsette et eget utvalg for å vurdere slike ordninger.

Det foreslås også å nedsette et utvalg for å utrede bedre måter å forvalte fripoliser. YS har etterlyst dette, og er tilfreds med at dette arbeidet nå igangsettes.

Fra 2021 fikk alle med innskuddspensjon egen pensjonskonto. YS vil jobbe for at ordningen utvides, slik at også pensjonskapital opptjent i hybride og ytelsesbaserte pensjonsordninger kan overføres til egen pensjonskonto.

Også i offentlig sektor er det grupper som trenger å slutte å jobbe tidlig, dels fordi de er slitne og dels fordi de utfører oppgaver med særlige fysiske og psykiske krav som er uforenlige med høy alder. Mange av disse har i dag særaldersgrenser. Det er fremforhandlet nye pensjonsregler for ansatte med særaldersgrense, og det er varslet en gjennomgang av hvilke yrker som skal ha særalder i fremtiden. Dette berører en vesentlig del av YS’ medlemmer., Vi mener at mange fortsatt vil ha behov for særaldersgrenser i framtiden.

AFP i offentlig sektor er nå foreslått endret og ser ut til å bli nesten identisk med privat AFP. Et viktig hensyn har vært at det skal være mulig å skifte mellom-offentlig og privat sektor uten å miste AFP-rettigheter. Dette bedrer mobiliteten i arbeidslivet. YS mener at det er viktig å legge til rette for overgang mellom privat og offentlig sektor, men det må ikke innebære at offentlig sektor skal påtvinges de svakhetene som finnes i privat sektor.

Medregning av rettigheter mellom privat og offentlig sektor forutsetter reforhandling av den private AFP-ordningen, noe som foreløpig ikke er gjennomført. Regjeringen har lagt fram et forslag som langt på veg ivaretar medregning for årskullene født i 1962-65. YS mener at ordningen burde gått enda lenger og sikret medregning også etter 3 års kravet. I tillegg må man finne løsninger for yngre årskull.

Det er nødvendig å reforhandle den private AFP ordningen. Både for å sikre rett til å flytte mellom sektorer, men også for “tette hull” i ordningen. Det er viktig å sikre at ikke ansatte som har jobbet i AFP bedrift i mange år kan ende helt uten AFP på grunn av forhold han eller hun ikke selv er skyld i. Også de som har jobbet mange år i AFP virksomhet i unge år bør ha AFP rettigheter.

Våre medlemmer forventes å jobbe lenger i takt med økende levealder. Det er bygget inn kraftige incitament i pensjonssystemet for å stimulere til å holde ut lenge i arbeidslivet. Det er viktig at også arbeidsgiverne og myndighetene tar sin del av ansvaret og legger til rette for at ansatte kan jobbe lenge.