



**Hovedtariffoppgjøret
Pr. 1. mai 2022**

**Dok. 1
6. April kl. 14:00**

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.

Koronaepidemien gav kommunesektoren store 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. Nå står vi overfor nye utfordringer for kommunene når bosetting av flyktninger fra krigen i Ukraina skal løses. I dette ligger også utfordringer for kommunale tjenester innen både oppvekst og helse.

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. Disse skal nå også stå i første rekke i arbeidet med bosetting og tilrettelegging av tjenester for flyktninger.

Et kjennetegn ved befolkningsutviklingen i Norge og resten av Vest-Europa, er at stadig større del av befolkningen 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. 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. Under pandemien så vi hvordan smitterisikoen økte ved at flere ansatte var innom arbeidsplassen og at mange hadde flere arbeidsplasser der de jobbet i små stillingsbrøker på hvert sted.

Innovasjon og utvikling av velferdstjenester er en forutsetning for å kunne møte framtidens 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:

- Økt kjøpekraft for våre medlemmer
- Kompetanse og utdanning må gi lønnsmessig uttelling.
- Styrke rett til heltid og heving av tillegg for ubekvem arbeidstid
- Rett kompetanse på rett sted, og reelle muligheter for kompetanseutvikling

Økonomi

Konkurransesevnen i norsk industri fremstår som sterk. Eksportindustrien har opplevd kraftig vekst gjennom 2021.

Som følge av høy prisvekst har kommunesektoren hatt en klar reallønnsnedgang i 2021. Samtidig har industrien for andre år på rad gått ut over anslaget i frontfaget og hatt en høyere lønnsvekst enn offentlig sektor. For å ta igjen den tapte kjøpekraften og etterslep fra privat sektor krever derfor YS K betydelig reallønnsvekst som skal sikre økt kjøpekraft for våre medlemmer i hovedoppgjøret 2022.

YS Kommunes målsetting for lønnsutviklingen er å sørge for at medlemmene får sin rettmessige del av verdiskapningen i samfunnet og sikres økt kjøpekraft. Partenes felles anslag ved avslutning av meklingen i 2021 om en lønnsvekst i 2021 på 2,8% i kommunesektoren og 2,7% i frontfaget, viste seg å ikke stemme når fasiten kom med årets TBU-tall. Frontfaget endte på 3% mens kommunesektoren endte på 2,6%. For store medlemsgrupper i YS K er det snakk om en lønnsvekst i 2021 på bare 2,5%. Altså langt under frontfaget. Prisveksten i 2021 var på hele 3,5%. Dette har gitt våre medlemmer svekket kjøpekraft og det må hensyntas i tariffoppgjøret 2022. TBU anslår prisveksten i 2022 til å bli 3,3%.

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).

I YS inntektspolitiske dokument for 2022 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 over tid for lønnsutviklingen for

andre sektorer. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det i forhandlinger kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper og avtaleområder med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget.

Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal ta hensyn til forhold som økonomi, produktivitet, konkurranseevne, fremtidsutsikter og lokale skjevheter.

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

YS-K vil senere i disse forhandlingene fremme 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 og vedlegg 3.

Kompetanse skal lønne seg

Kompetanse og utdanning må gi lønnsmessig uttelling. YS K vil prioritere de viktige fagarbeidergruppene og de med 3 årig høyskoleutdanning.

Ubekvemstillegg og arbeidstid

Mange av våre yrkesgrupper er blant dem i samfunnet som er på jobb 24/7. Det er en ekstra belastning å jobbe når andre har fri. Det er godt dokumentert at det å arbeide turnus også er en ekstra helsemessig utfordring. YS K fremmer derfor krav om økning av flere av ubekvemstilleggene.

I forlengelsen av dette mener YS K at nattevakter må komme inn under bestemmelsen om redusert arbeidstid i kap 1, pkt 4.2.4, og fremmer derfor krav om dette. All forskning viser at nattarbeid er belastende, derfor bør rett til redusert arbeidstid også for ansatte som har de mest belastende arbeidstider sikres.

Heltid må bli normen

Heltid skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv, og dersom arbeidsgivere ønsker å benytte deltid i stedet for heltid, skal behovet for dette dokumenteres og drøftes med de tillitsvalgte. For YS K er arbeid mot uønsket deltid et satsingsområde, og det er gledelig at regjeringen har løftet denne problematikken gjennom et forslag om endringer Arbeidsmiljøloven som styrker retten til heltid. YS K mener at partene i KS må fortsette og intensivere sitt arbeid med å bygge heltidskultur i kommunal sektor, og krever derfor endringer i tariffavtalen som styrker mulighet for heltid.

I KS sektoren, og spesielt innenfor helse- og omsorg, er det store utfordringer med antallet deltidsstillinger. Koronapandemien har vist at deltidskultur gir utfordringer for både smittevern og for å sikre tilstrekkelig beredskap i en krisesituasjon. 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. YS K fremmer derfor krav om tekstlige endringer i HTA som vil styrke arbeidet med heltidskultur i kommunal sektor.

Hver tredje helg er nok

Heltidsutfordringen er også et spørsmål om arbeidstid. Særlig antall helgetimer og hyppighet i helgearbeidet har vært problematisert i denne sammenhengen. For å løse heltidsutfordringene og problemene som knytter seg til antall helgetimer må det iverksettes flere ulike tiltak. Et eksempel kan være at langvakter i helg bør vurderes der dette er forsvarlig med tanke på HMS, og der arbeidstakerne ønsker dette. God oppgavedeling er også viktig. I dette ligger det at de lokale parter drøfter hvilke oppgaver som skal løses, hvilken kompetanse som trengs og hvem som innehar denne kompetansen, slik at en finner ut hvem og hvilke yrkesgrupper som skal være på jobb til enhver tid. På denne måten oppnår man at de ulike yrkesgruppene i størst mulig grad får brukt sin kompetanse, samtidig som kvaliteten på tjenestene blir bedre. Vi kommer heller ikke unna at tilstrekkelig grunnbemanning må være på plass for å ta høyde for fravær, samt å sikre kontinuitet og kvalitet i tjenestene til innbyggerne.

Retts kompetanse på rett sted og reelle muligheter for livslang læring

Ny teknologi og digitalisering gjør at tjenesteproduksjonen innenfor alle fagfelt er under kontinuerlig utvikling. Samtidig gjør demografiske endringer at behovet for arbeidskraft i offentlig sektor vil øke i årene som kommer. 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.

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.

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

INNTEKTSPOLITISK DOKUMENT 2022

1. Innledning

YS krever økt kjøpekraft i 2022.

Arbeidstakere i både privat og offentlig sektor har de siste to årene stått i krevende utfordringer knyttet til koronapandemien. Mange har opplevd usikkerhet om egen arbeidsplass og inntekt. Andre har opplevd usikkerhet og press knyttet til sin egen helse på arbeidsplassen. Og mange har måttet jobbe overtid og har enten påtatt seg, eller blitt pålagt å jobbe langt mer og til andre tider enn vanlig.

Både lønninger og lønnsevne har økt, viser tall fra TBU og andre miljøer ved inngangen til årets lønnsoppgjør. Prisveksten har vært langt høyere enn forutsatt det siste året, noe som har gitt merkbar reallønnsnedgang for store grupper. Det trengs derfor betydelig lønnsvekst.

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 over tid for lønnsutviklingen for andre sektorer. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det i forhandlinger kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper og avtaleområder med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget.

Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal ta hensyn til forhold som økonomi, produktivitet, konkurransevne, fremtidsutsikter og lokale skjevheter.

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

Nedenfor følger YS' vurderinger av de overordnede, økonomiske rammene for inntektsoppgjøret 2022.

2. Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2022

Norsk økonomi har i store trekk hentet seg inn etter koronakrisen. Fastlands-BNP steg med 4,2 prosent i 2021, ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall. I 2022 ventes det at veksten fortsetter i noe lavere takt enn i fjor, men fortsatt godt over trendveksten i økonomien. Kapasitetsutnyttelsen i økonomien er nå nær normal. Også i næringer som har hatt problemer under pandemien, som overnatting, servering, kultur og underholdning, er situasjonen i ferd med å normaliseres.

Sysselsettingen har vokst relativt kraftig i gjeninnhentingsfasen. Både antall sysselsatte personer og sysselsettingsandelen økte i fjor. Arbeidsledigheten lå ved slutten av fjoråret under gjennomsnittet for de siste 20 årene, både målt ved AKU (3,5 prosent, brudd- og sesongjustert) og målt ved registrert ledighet (2,9 prosent). Det ventes økt sysselsetting og lavere ledighet også i år. Økning i antall ledige stillinger tyder på en viss knapphet på arbeidskraft. Selv om noe arbeidsinnvandring har kommet tilbake, preges arbeidsmarkedet fortsatt av nedgang i arbeidstakere på korttidsopphold.

Prisveksten i 2021 ble på 3,5 prosent, mens lønnsveksten i de største forhandlingsområdene foreløpig er beregnet til 3,4 prosent samlet. I stat og kommune var lønnsveksten henholdsvis 2,8 og 2,7 prosent. NHO-bedrifter i industrien endte på 3 prosent samlet for arbeidere og funksjonærer, mens Virke-bedrifter i varehandelen hadde høyest lønnsvekst med 4 $\frac{3}{4}$ prosent. I finanstjenester var lønnsveksten på 4 prosent. Lønnsforskjellene mellom menn og kvinner ble litt mindre i 2021. Nominell årslønnsvekst for hele økonomien ble i 2021 det samme som prisveksten på 3,5 prosent, ifølge foreløpige nasjonalregnskapstall.

Relative timelønnskostnader mellom norsk industri og industrien hos handelspartnerne, målt i felles valuta, økte noe i 2021 etter å ha falt kraftig siden 2013. Den seneste økningen skyldtes både litt høyere vekst i timelønnskostnadene i norsk industri og en styrking av kronkursen. Samtidig ble produktiviteten litt høyere i fjor. Lønnskostnadsandelen for konkurranseutsatt industri holdt seg på om lag samme nivå som tidligere år. Investeringene i næringslivet tar seg opp og ventes også å øke videre framover. TBU anslår foreløpig prisveksten til 2,6 prosent i 2022.

3. 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. Koordinert ering 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 medinnflytelse 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.

Plattformøkonomien utfordrer i mange tilfeller de tradisjonelle partsforholdene i arbeidslivet. Vi har også sett omorganiseringer innen konsern, som resulterer i svekkede arbeidstakerrettigheter. YS støtter Fougnerutvalgets forslag, som presiserer arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven og styrker vernet i loven også for de som utfører arbeid uten å være arbeidstakere. YS støtter også utvalgets forslag om å innføre en regel mot disposisjoner som undergraver arbeidstakers rettigheter og strider mot lovens intensjon.

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 arbeidet med å styrke pensumlitteraturen om norsk arbeidsliv intensiveres på alle nivåer i utdanningssystemet.

Undersøkelser viser at tariffavtaledekning og tilstedeværelse av lokale klubber 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.

4. Arbeidstid

Den enkeltes arbeidstid har stor betydning for helse, privatliv 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 blitt aktualisert under koronapandemien. Dette kan gi økt og positiv fleksibilitet, men vern av arbeidstakerne må være prioritert. YS mener fjernarbeid skal omfattes av arbeidstidsreglene i loven, være frivillig og avtales skriftlig med den enkelte ansatte.

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. Deltid medfører løsere tilknytning til arbeidslivet og er lite gunstig for inntekt, karriere og pensjonsytelser. Koronapandemien har vist at deltidskultur er utfordrende både for smittevern og for å sikre tilstrekkelig beredskap i en krisesituasjon. 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.

5. Bærekraft og grønne tariffavtaler

En bevisst og aktiv bærekraftspolitikk 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. YS vil fremme krav i tariffoppgjøret som sikrer de tillitsvalgte involvering i disse prosessene.

YS vil også oppmuntre til krav om tariffbestemmelser som bidrar til mindre behov for transport, overgang til mer miljøvennlige transportformer og at ny, utslippsvennlig teknologi tas i bruk.

6. Et bærekraftig samfunn og arbeidsliv

Teknologisk utvikling bidrar til kontinuerlig endring av arbeids- og næringslivet. Ny teknologi kan gi både økt verdiskaping og nye jobber. Derfor blir kunstig intelligens, som kan sammenstille data og ta beslutninger, i stadig større grad introdusert som verktøy på arbeidsplasser.

Dette påvirker ansettelsesprosesser, organiseringen av arbeidshverdagen og muligheten til å overvåke og evaluere medarbeidere. Dette skjer på uforutsette og uønskede måter.

For å unngå uheldige konsekvenser for de ansatte kreves det grundige prosesser, med vekt på medbestemmelse og risikoevaluering ved innføring av slike systemer. Innføring og endringer i bruken av kunstig intelligens og algoritmer på arbeidsplassen og i rekrutteringsprosesser skal drøftes med de tillitsvalgte så tidlig som mulig.

Virksomhetene må gi ansatte innsyn og beslutningsmyndighet i behandlingen av data om dem selv. Dette inkluderer informasjon som genereres på grunnlag av deres data.

7. 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 livsløpet, 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. Samtidig vil ny teknologi endre arbeidsmetodene. Strategisk kompetanseplanlegging blir 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.

YS mener det må etableres et kollektivt kompetansefond. Det vil sikre ansatte reell mulighet til kompetanseutvikling og gi 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. Disponering av fondet må skje gjennom partssamarbeid på sektor, bransje eller virksomhetsnivå.

8. Oppgavedeling

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. Videre vil god oppgavedeling kunne bidra til å møte det økende behovet for kvalifisert arbeidskraft innenfor utsatte sektorer, som for eksempel 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. Arbeidet med god oppgavedeling må prioriteres og tillitsvalgte må involveres i dette arbeidet.

9. Inkluderende arbeidsliv (IA)

YS vil bidra 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 gagnar den enkelte, virksomheten og samfunnet. Dette er det grunnlaget YS går inn med i årets forhandling om en ny IA-avtale for 2023-2026.

10. Konkurransetsetting, utkontraktering og tariffhopping

Bruk av underentreprenører og innleid arbeidskraft øker i Norge. Dette fører til svekket medvirkning på arbeidsplassene. Forskning viser at det skaper større lønnsforskjeller, ved at ansatte hos underentreprenører og innleide har dårligere lønnsutvikling. YS mener derfor at dette undergraver den norske modellen. Vi mener virksomhetene bør gjøre grundige vurderinger av hvilke oppgaver som skal utføres av egne ansatte og hvilke som skal settes ut. Dette bør være gjenstand for drøfting på arbeidsplassen, slik Fougner-utvalget foreslår.

I offentlig sektor benyttes anbud for å sette ut oppgaver til eksterne. I anbudskonkurransene legges det ofte vekt på pris, på bekostning av kvalitet. YS mener konkurransetsetting ikke skal skje på bekostning av de ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Det må stilles krav om at landsdekkende tariffavtale anvendes av det vinnende selskap. Det bør også stilles krav til pensjonsordninger, som sikrer at tilbydere med billige pensjonsordninger ikke får konkurransefortrinn.

Arbeidsgivere som konkurrerer om oppdrag er ofte bundet av forskjellige tariffavtaler, med ulike rettigheter. Enkelte arbeidsgivere velger å skifte organisasjonstilhørighet for å få billigere tariffavtale, såkalt tariffhopping. Dette er ugunstig for arbeidstakerne som får dårligere vilkår. YS mener at "konkurrerende tariffavtaler" bør ha like vilkår for arbeidstakerne. Ideelt sett bør det etableres "bransjeavtaler" etter mønster fra rutebilsektoren.

Arbeidsgivere med internasjonal virksomhet må gi arbeidstakere utenfor Norge samme adgang til å organisere seg og opprette tariffavtaler.

11. 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 avtaledeking.

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

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. Myndighetene må innføre forbud mot å leie inn arbeidskraft i bransjer hvor det påvises sosial dumping. Det må innføres kollektiv søksmålsrett for fagbevegelsen.

Norske vilkår må gjelde for ansatte i utenlandske virksomheter, som har fast arbeidssted i Norge.

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

12. 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 87,9 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, bl.a. ved at kvinnedominerte yrker vurderes på lik linje med mannsdominerte når det gjelder faktorer som kompetanse, ansvar, påkjenning og arbeidsforhold.

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.

13. 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. De som velger å jobbe etter fylte 67 år er ikke lenger dekket av trygdesystemet når de blir syke, eller arbeidsledige. De vil i stedet måtte spise av sin opptjente pensjonsbeholdning. Retten til dagpenger bortfaller ved fylte 67 år. Da reduseres også retten til sykepenger drastisk. Dette svekker den muligheten eldre arbeidstakere har til likeverdig yrkesdeltakelse, for å motvirke effekten av levealdersjusteringen av alderspensjonen i folketrygden.

Privat sektor

Det må åpnes for at ny AFP (avtalefestet pensjon) kan bli tema i forbindelse med mellomoppgjøret i 2023.

Utredningen om ny AFP, hvor alle år i en AFP-bedrift skal ha betydning for rettigheten til AFP, er riktig vei å gå. Det må sørges for at nivået på AFP ikke svekkes i fremtiden. YS legger til grunn at AFP-rettigheter i offentlig og privat sektor innrettes slik at opptjening ett sted gir rettigheter, uavhengig av om en er i offentlig eller privat sektor ved fylte 62 år.

Pandemien har avslørt svakheter i pensjonssystemet ved permitteringer. Det ble vedtatt særregler for å sikre at permitterte kan stå tilsluttet pensjonsordninger, uten at det betales premie for dem. Dette gjør at de ansatte ikke må betale høyere kostnader for sin pensjon ved gjeninntreden. YS mener denne ordningen må bli permanent.

Ansatte med ytelsespensjon eller hybride pensjonsordninger får ikke med seg pensjonskapital ved mindre enn 12 måneders tjeneste, slik ansatte med innskuddspensjon får. Fra 1.januar 2021 ble det innført ordning med egen pensjonskonto. YS vil jobbe for at pensjonskapital opptjent i hybride og ytelsesbaserte pensjonsordninger kan overføres til egen pensjonskonto, herunder også opptjening i de første 12 måneder.

Offentlig sektor

I mars 2018 inngikk YS Kommune, YS Stat og YS Spekter sammen med regjeringen og de øvrige partene en framtidsrettet pensjonsavtale for offentlig sektor. Avtalen er godt tilpasset pensjonsreformen. Den gjør det mulig å skifte jobb mellom offentlig sektor og den delen av privat sektor som har AFP uten å tape AFP-rettigheter.

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 fra de er 67 år som arbeidstakere med ordinær aldersgrense fra de er 67 år. YS legger til grunn at målet i Hurdalserklæringen om å gjeninnføre fratredelsesplikten blir iverksatt.

Det gjenstår også å forhandle alderspensjon for uføre i offentlig sektor. Uføre kan ikke kompensere for levealdersjusteringen ved å stå lenger i jobb. YS krever at dette arbeidet settes i gang snarlig.

Fra 2022 ble det innført pensjon for første krone og første dag i de innskuddsbaserte ordningene i privat sektor. I de statlige ordningene er det fortsatt en nedre grense for innmelding på 20 prosent stilling. YS krever at denne grensen fjernes.

