

Parats tariffpolitiske dokument for hovedoppgjøret 2020

Vedtatt av Hovedstyret 13. februar 2020,

Revidert som følge av korona-pandemien 17. juni 2020

Med utgangspunkt i punktene nedenfor vil Hovedstyret i Parat anbefale de enkelte forhandlingsutvalgene å vurdere følgende krav:

Lønn:

- En lønnsutvikling som sikrer reallønnsvekst for alle medlemmer
- En kombinasjon av sentrale tillegg, økte minstelønnsatser og garantiordninger som fremmer likelønn og bidrar til en solidarisk lønnsutvikling
- Videreføring av arbeidet med å styrke lønnsutviklingen for kvinnedominerte yrkesgrupper
- Vektlegging av medlemmenes samlede kompetanse ved lønnsfastsettelse- og lønnsutvikling
- Lønnsutvikling for tillitsvalgte som minst er på nivå med gjennomsnittlig lønnsutvikling for virksomheten

Kompetanse:

- Partssammensatt arbeid i den enkelte virksomhet for å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, definere kompetansegap og utarbeide en plan for å bygge riktig kunnskap i virksomheten.
- Tiltak som sikrer at medlemmene settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter.
- Tariffesting av rett til kompetanseutvikling – og tid til gjennomføring

Arbeidstid:

- Tiltak som ivaretar og styrker tillitsvalgtes rett til medbestemmelse på arbeidstidsordninger
- Utarbeidelse av arbeidstidsordninger som stimulerer til å beholde og rekruttere arbeidstakere

Sysselsetting:

- Tiltak som fremmer grunnbemanning, heltid og kompetanseheving, seriøsitet og lønnsevne i utsatte bransjer
- Tiltak som sikrer tillitsvalgte innsyn i antall, type og lengde på midlertidige ansettelsesforhold i virksomheten

Pensjon:

- Tariffesting av den enkelte ansattes rett til pensjon
- Tiltak som sikrer at all inntekt er pensjonsgivende; både i innskudds- og hybridordninger
- Et arbeidsliv som sikrer at vi kan stå lenger i arbeid i fremtiden i takt med økende levealder
- Et pensjonsnivå som ivaretar målet om 2/3-dels inntekt av lønn

Klima og miljø:

- Lokale parter skal sammen utarbeide forpliktende klimabudsjetter for virksomheten, hvor måloppnåelse skal rapporteres og drøftes gjennom året sammen med regnskapsavleggelsen

Grunnlaget for oppgjøret

Som en del av arbeidslivs- og samfunnspolitiske dokument vedtok Parats Landsmøte i november 2018 rammevilkår for organisasjonens inntektspolitikk for perioden 2018-2021. De føringer dokumentet angir vil således gjelde for hovedoppgjøret 2020.

Oppgjørsform

Hovedoppgjøret 2018 ble gjennomført som en sentralt, samordnet oppgjør. Behovet for tariffmessige endringer og forbedringer innenfor de ulike avtaleområdene, tilsier at årets oppgjør i privat sektor gjennomføres som et forbundsvist oppgjør.

Frontfagsmodellen

Parat støtter prinsippet om at konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer. Frontfagsmodellen er en viktig forutsetning for å sikre en koordinert lønnsdannelse og forsvarlig lønnsvekst, og den har bidratt til at vi fortsatt har relativt liten lønnsbredning i Norge.

Dersom Parats medlemmer skal få en rettferdig andel av verdiskapningen i virksomhetene, må imidlertid ikke modellen brukes som en tvangstrøye, men praktiseres slik at tariffområder og enkeltgrupper som er blitt hengende etter i lønnsutviklingen kan få høyere lønnsvekst enn frontfaget.

Den økonomiske situasjonen

I mars 2020 brøt korona-viruset ut for fullt i Norge og resten av verden, noe som sendte hele verdensøkonomien ut i en dyp nedgangskonjunktur.

Som følge av myndighetenes innføring av smittevernstiltak for å begrense spredning av korona-viruset, har arbeidsledigheten mangedoblet seg. Utsiktene for 2020 var i begynnelsen av året gode, men i utgangen av april var 421 000 personer registret som helt eller delvis ledige hos NAV. Dette utgjør 15 prosent av arbeidsstyrken. Til sammenlikning var arbeidsledigheten før koronakrisen 3,6 prosent.

Arbeidsmarkedet har etter at myndighetene begynte å lette på smittevernstiltakene bedret seg raskere enn først forventet. Per uke 25 er antall helt eller delvis registrerte hos NAV 304 700 personer. Det er ventet at bedringen i arbeidsmarkedet vil fortsette i tiden fremover. SSB sine prognoser tilsier at arbeidsledigheten vil ligge nærmere 5 prosent i utgangen av året. Også Norges bank forventer en arbeidsledighet på 5 prosent ved utgangen av 2020.

Veksten i konsumprisindeksen (KPI) og konsumprisindeksen justert for energipriser og avgifter (KPI-JAE) er begge nedjusterte sammenliknet med prognosene fra starten av året. SSB venter at KPI-veksten vil være 1,2 prosent i 2020 mens KPI-JAE ventes å bli 2,6 prosent. Norges Bank venter at KPI og KPI-JAE henholdsvis blir 1,2 og 2,6 prosent. Dette innebærer en svak reallønnsøkning for 2020. Det er i hovedsak lave energipriser og forventningene til at de holder seg lave i tiden fremover som bidrar til den relativt lave inflasjonen. Til neste år forventes det at energiprisene igjen vil ta seg opp og bidra til å løfte inflasjonen. SSB anslår en KPI-vekst i 2021 på nærmere 3 prosent.

Som følge av koronapandemien er frontfagsoppgjøret foreløpig utsatt til 3. august. Forhandlingene gjennomføres i en situasjon hvor arbeidsledigheten er høy og mange virksomheter sliter økonomisk. Dette vil trolig bidra til at årets tariff tillegg blir lavt. Videre vil lavere aktivitet internasjonalt også bidra til å redusere bidraget fra tariff tillegg. SSB anslår en gjennomsnittlig årslønnsvekst i 2020 og 2021 på 2 prosent. Norges Bank anslår i sin pengepolitiske rapport fra mai at lønnsveksten for 2020 blir i underkant av 2 prosent. Dette innebærer en svak reallønnsøkning i 2020.

På grunn av koronapandemien har næringsinvesteringene falt markant. Lav etterspørsel og usikkerhet knyttet til den videre utviklingen fremover bidrar til å dempe virksomhetenes investeringslyst. SSB sine prognoser anslår et fall i næringsinvesteringene på 16-17 prosent i 2020. Fra 2021 til 2023 viser prognosene en svak med positiv vekst i næringsinvesteringene.

Petroleumsinvesteringene på norsk sokkel er også påvirket av koronautbruddet direkte gjennom norske smittevernstiltak og indirekte gjennom et kraftig fall i oljeprisen. Fallet i oljeprisen har ført til at de fleste oljeselskaper på norsk sokkel har varslet betydelige investeringskutt. Selv med regjeringens skattetilpakke vil trolig oljeinvesteringene falle frem mot 2023.

Styrringsrenten er nå på et historisk lavt nivå, 0 prosent. Rentene forventes å være lave i mange år fremover og SSB anslår en forsiktig renteoppgang fra 2022. De lave rentene vil bidra til reduserte lånekostnader for husholdningene og virksomheter, samtidig vil Norges Banks tiltak om nye utlån til virksomheter bidra til å opprettholde aktiviteten. Norsk økonomi har bedret seg raskere enn først forventet. Økonomien er imidlertid

fortsett i en alvorlig situasjon og det er knyttet stor usikkerhet til utviklingen fremover både nasjonalt og internasjonalt. Videre holder kronekursen seg fortsatt svak, og anslås å være omtrent uendret gjennom året.

Slik den økonomisk situasjon ser ut i dag, blir det vanskelig å kreve samme lønnsøkning som før koronapandemien. Parat mener likevel det er rom for reallønnsøkning ved årets oppgjør.

Syssetting

Lønnsoppgjøret må innrettes slik at det stimulerer til ny verdiskapning, både innenfor privat og offentlig sektor.

I 2019 var det i gjennomsnitt 200 000 personer i midlertidige stillinger i Norge. Det er en reduksjon på ca. 10 000 fra året før. Andelen i midlertidige stillinger er høyere i offentlig sektor enn i privat sektor, og andelen er størst i deler av privat og offentlig tjenesteyting. Næringene med høyest andel midlertidige ansettelser er overnattings- og serveringsvirksomhet, undervisning og helse- og sosialtjenester. Det er vanligere at kvinner er midlertidig ansatte enn menn.

Parat frykter at kompetansen i bedrifter og virksomheter vil svekkes med økt midlertidighet. Arbeidsgivere investerer mindre i midlertidige ansatte enn i fast ansatte. Studier viser at personer i midlertidige stillinger i mindre grad får lønn under opplæring samt mindre opplæring. Dette bidrar til at midlertidig arbeidere får lavere kvalifikasjoner i arbeidsmarkedet og dermed dårligere karriereutvikling. Mindre satsing på midlertidig ansatte kan også føre til redusert produktivitet for virksomhetene. Videre er det flest midlertidig ansatte i lavtlønnsyrkene, og personer som tidligere har vært midlertidig ansatt har lavere lønninger senere sammenlignet med de som startet i fast jobb.

Parat vil følge nøye med i bransjer med stort omfang av innleid arbeidskraft, og om nødvendig jobbe for at den økte adgangen til midlertidig ansettelse reverseres.

Det må videre jobbes for at faste ansettelser med forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår blir hovedregelen. Fra 1. januar 2019 er det bare bedrifter med landsomfattende tariffavtale som kan inngå avtale om utvidet innleie fra et bemanningsbyrå. Videre kan man ikke være fast ansatt i bemanningsbyrå uten lønn mellom oppdragene. Dette er positivt, og vil etter Parats oppfatning øke muligheten for å få flere faste ansettelser i bedriftene, og gi økt forutsigbarhet for fast ansatte i bemanningsbyrå.

Lønnsutvikling

Lønn for utført arbeid er den viktigste inntektskilden for de aller fleste i Norge og har derfor stor betydning for enkeltpersoners og husholdningers inntekter og levevilkår.

Den enkeltes lønn skal gjenspeile arbeidstakerens utdanning, kompetanse, innsats, ansvar og oppnådde resultater. Muligheten til å erverve kompetanse, autorisasjon og videreutdanning må stimuleres ved at også dette vektlegges lønnsmessig og forplikter arbeidsgiver ved stillings- og lønnsvurdering.

Videre må grupper av arbeidstakere med lønnsnivå som ikke står i forhold til arbeidsbelastning og ansvar tilgodeses.

Parat mener at sentral og koordinert lønnsdannelse i kombinasjon med lokal lønnsdannelse er den beste garanti for å sikre medlemmene en rettmessig andel av verdiskapningen og en bærekraftig inntektsutvikling. Det må gjennomføres reelle, lokale lønnsforhandlinger etter avtalenes bestemmelser, og overhenget på avtaleområdet må legges til grunn.

I de enkelte tariffområder må det dessuten gjøres prioriteringer til fordel for grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen. Det må også sikres særskilte tillegg til lavlønte.

Tillitsvalgtes lønnsforhold

Engasjerte og motiverte tillitsvalgte er en viktig forutsetning for godt samarbeid mellom ledelsen og de ansatte. Et aktivt tillitsvalgtsapparat som involveres i planer og drift av virksomheten, bidrar til utvikling og omstilling i den enkelte virksomhet.

Tillitsvalgtsapparatet "smører" maskineriet og bidrar til legitimitet og oppslutning om nødvendige omstillinger og tilpasninger. De tillitsvalgte er en viktig ressurs for å kunne realisere de mål som er satt for virksomheten. Parat mener at det derfor må investeres i og støttes opp under et best mulig tillitsvalgtsapparat i den enkelte virksomhet.

Tillitsvalgtarbeid er kompetansegivende, og verv som tillitsvalgt må også reflekteres i den enkeltes lønnsutvikling. Noen tillitsvalgte opplever å sakke akterut lønnsmessig. Organisasjonsarbeid og innsats i

lokale forhandlinger gir ikke samme uttelling ved lønnsforhandlingene som prestasjoner knyttet til stillingen. Dette er en av årsakene til at det blir stadig vanskeligere å rekruttere nye tillitsvalgte. Parat mener derfor at partene må avtale ordninger som sikrer tillitsvalgte lønnsprogresjon som minst er på nivå med den gjennomsnittlige lønnsutviklingen i virksomheten. Det må også etableres systemer som sikrer at tillitsvalgte beholder opparbeidet lønn når de trer ut av vervet og går tilbake til sitt ordinære arbeid.

Likelønn

Parat krever at arbeidet med sikte på lik lønn for arbeid av lik verdi intensivert i alle tariffområder, og på alle samfunnsområder som har betydning for likelønnsarbeidet. Det forutsettes at det ikke vil bli gitt kompensasjon til enkeltgrupper for å gjenopprette tidligere relative lønnsrelasjoner.

Likelønnspektivet må ivaretas både innenfor de respektive tariffområdene og på virksomhetsnivå. Avsetning av midler til en egen likelønnsrett kan være et tiltak.

På virksomhetsnivå er et aktivt, målrettet og planmessig arbeid for likestilling og mot diskriminering nødvendig for å bidra til likelønn. Et slikt arbeid må minst omfatte rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse og utviklingsmuligheter. Undersøkelser viser at det særlig er i småbarnsfasen lønnsforskjellene mellom kvinner og menn oppstår. Derfor er arbeid for å sikre mer likedeling av foreldrepermisjon viktig også i forhold til likelønn. Likestillingsarbeidet på virksomhetsnivå forutsettes gjort i samarbeid med de tillitsvalgte.

Det kjønnsdelte arbeidsmarkedet i Norge er en av hovedårsakene til forskjellene mellom menn og kvinners gjennomsnittslønn. Partene i arbeidslivet kan ikke løse disse strukturelle utfordringene alene. Myndighetene må føre en aktiv likestillingspolitikk for å bedre kjønnsbalansen i arbeidslivet. Myndighetene har også ansvar for å bidra til opplæringsplanene i skolen gjør utdanningen attraktive for både jenter og gutter.

Partene i arbeidslivet, må sammen med myndighetene jobbe med holdnings-skapende arbeid som bidrar til at kvinner og menn velger utdanning, yrke og fagområde uavhengig av kjønnsbaserte tradisjoner. Den utstrakte bruken av deltidsarbeid kan også hemme likelønnsarbeidet. Deltid er et kvinnefenomen som bidrar til å opprettholde kjønns-stereotypene.

Manglende innsyn i andre ansattes arbeidsvilkår et betydelig hinder i arbeidet for lik lønn for arbeid av lik verdi. Åpenhet rundt lønsspørsmål må være en selvfølge, og burde være helt uproblematisk i virksomheter som har en lønnspolitikk som er kjent og akseptert.

Mange kvinne-dominerte yrker gir lav uttelling for god kompetanse. Dette gjelder både offentlig og privat sektor.

Kompetanse

Teknologisk utvikling, klimautfordringer og endringer i næringsstrukturen vil utfordre vår arbeidshverdag og stille andre krav til kompetanse i fremtiden. Parat vil i den forbindelse fremheve arbeidsgivers ansvar for å sette de ansatte i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter.

Det forutsetter at langt flere virksomheter raskt tar tak i oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene.

Et tiltak for å synliggjøre kartlegging og tiltak, kan være å innføre regler som pålegger private arbeidsgivere av en viss størrelse, offentlige myndigheter og arbeidslivets organisasjoner rapporteringsplikt om planlagte og gjennomførte tiltak i forhold ansattes kompetanseutvikling.

Dersom voksne skal få reell mulighet til etter- og videreutdanning, må utdanningstilbudene tilrettelegges slik at det er mulig å kombinere utdanning med arbeid, noe som krever fleksible utdanningstilbud og en god studiefinansiering.

Permisjon med lønn (samt dekning av kursutgifter) synes å være en forutsetning for å øke antallet som vil ta etter- og videreutdanning. Parat vil støtte en politikk som legger til rette for dette og som er lagt opp slik at det lønner seg for arbeidssøkere og andre uten fast arbeid å ta utdanning. Her vil søknadsbasert fond kunne supplere ordningene til lånekassen.

Arbeidstid

Arbeidstid er styrende for hvilke muligheter den enkelte har til å planlegge og organiserer sitt liv. I takt med endringer i samfunnet, både når det gjelder ny teknologi, og krav til fleksibilitet og tilgjengelighet, er det også behov for endringer og tilpasninger i arbeidstidsordninger. Det er viktig at disse endringene fortsatt sikrer arbeidstakere en god balanse mellom arbeid og fritid.

Økt fleksibilitet og ny teknologi kan også være en fordel for arbeidstakerne. Men det må sikres en gjensidighet og balanse mellom arbeidstakers behov, og virksomhetens behov. Korona-tiltakene har for deler av arbeidslivet gjort at normalisering av fjernarbeid (hjemmekontor) er rykket nærmere. Det kan være bra for den enkelte, det støtter opp under teknologisk utvikling, det er bra i et miljøperspektiv, og det kan også være positivt for samfunnsutviklingen generelt. Samtidig vil det være nødvendig med mekanismer som sikrer at arbeidet skjer innenfor avtalt arbeidstid.

De siste endringene av arbeidstidsbestemmelser i arbeidsmiljøloven, har åpnet for økt fleksibilitet når det gjelder adgangen til å arbeide lengre vakter, og mer overtid i perioder. Nye forslag vil gi arbeidsgiver økt styringsrett på turnus og gjennomsnittsberegning. Dette er uheldig, da tillitsvalgte ofte er de som kjenner den konkrete belastningen ved ulike arbeidstidsordninger. Parat vil derfor arbeide for at tillitsvalgtes rettigheter til medbestemmelse på arbeidstid i tariffavtaler styrkes.

Pensjon

Tjenestepensjon gjennom arbeidsgiver er avgjørende for å få en god alderspensjon. Når alderspensjon fra folketrygden og livsvarig AFP levealder-justeres, og blir stadig lavere for årskull etter 1943, blir tjenestepensjonen stadig viktigere.

Bildet er uoversiktlig og med mange elementer. Ulike regler gjelder for hvert årskull. Det gjør det vanskelig for den enkelte å få oversikt over egen pensjon. Flexibelt uttak gjør også at hver enkelt velger selv når pensjonen skal tas ut. Uten tilstrekkelig oversikt og kunnskap er det vanskelig å velge hva som er best for en selv.

Forskjellige opptjeningsregler i offentlig og privat sektor vanskeliggjør jobbskifte mellom sektorene og dermed mobiliteten i arbeidsmarkedet. For eksempel kan det være svært ulønnsomt å bytte mellom offentlig og privat sektor mot slutten av yrkeskarrieren.

Koronapandemien og koronatiltak, har medført avklaringsbehov på enkelte områder innenfor tjenestepensjonsordningene.

Det ene gjelder viktigheten av å opprettholde innskuddspensjon under permittering. Parat krever således at det foretas nødvendige lovendringer slik at arbeidstakere ikke meldes ut av tjenestepensjonsordninger under permittering.

Det andre gjelder inntektsreduksjon ved samordning av dagpenger og tjenestepensjon under permittering. En slik samordning gir en ikke ubetydelig reduksjon i inntekten for den enkelte arbeidstaker som har valgt å ta ut tjenestepensjon. Parat krever derfor endringer i lovverket slik at dagpenger ikke samordnes med tjenestepensjon under permitteringsperioden.

Offentlig sektor

Pensjonssystemet i offentlig sektor har bygget på en annen logikk enn pensjonssystemet for øvrig, og arbeidslinja er ikke hensyntatt. Parat har bidratt til at ny offentlig tjenestepensjon er innført for yngre årskull fra og med 1963-kullet. De eldste årskullene, apotekordningen, blir igjen i det gamle systemet.

Den 3. mars 2018 ble partene enige om en avtale om offentlig tjenestepensjon. Den nye avtalen viderefører livsvarige pensjoner og kjønnsnøytrale pensjonsregler. Levealdersjusteringen som ble innført fra 2011, vil ha en kraftig effekt for yngre årskull. For dem kan det bli nødvendig å utsette pensjonsuttaket betydelig for å oppnå et pensjonsnivå de kan leve av. Nye ordninger gjør det enklere å kompensere for effekten av levealdersjusteringen.

Den nye tjenestepensjonen gir en pensjonsbeholdning med garantert regulering og fleksibelt uttak, som i folketrygden. Ny livsvarig AFP og betinget tjenestepensjon etter samme prinsipper er også avtalt innført fra og med 1963-kullet. De nye ordningene sikrer et godt pensjonsnivå ved 67 år, men pensjoneringsalderen må øke på lang sikt. Når levealderen øker blir pensjonen lavere fra den samme alderen som tidligere. Da må det legges til rette for at ansatte kan stå lenger i jobb.

Medlemmer med særaldersgrenser skal sikres videreført særalderspensjon på dagens nivå, samtidig som de sikres et nivå på alderspensjonen som ikke straffer dem for å ha måttet gå av fra stilling med særaldersgrense.

Privat sektor

Arbeidslivets parter må jobbe for brede og kollektive pensjonsordninger, som sikrer gode løsninger, lave kostnader, mobilitet i arbeidslivet og reell medinnflytelse for de ansatte.

I privat sektor er det fortsatt store grupperinger som har dårlige pensjonsordninger. Parat vil derfor arbeide for å heve innskuddsnivået på obligatorisk tjenestepensjon og innføre obligatorisk uføredekning.

Egen pensjonskonto innføres fra 2021. Pensjonskonto innebærer at all innskuddspensjon gjennom karrieren samles på en pensjonskonto hos arbeidsgivers pensjonstilbyder. Kontoen kan også flyttes til en selvvalgt leverandør.

Muligheten for selvvalgt leverandør legger til rette for at Parat kan ta en rolle i pensjonsmarkedet, og etablere en kollektiv løsning i samarbeid med andre fagforeninger, for eksempel gjennom et innkjøpsfelleskap. Et innkjøpsfelleskap kan sørge for lavere kostnader, bedre løsninger og dermed mer pensjon for pengene for Parats medlemmer.

Parat mener at lov om obligatorisk tjenestepensjon (OTP) bør omfatte all inntekt for alle arbeidstakere. OTP gir ikke rett til tjenestepensjon for lønn under folketrygdens grunnbeløp, for midlertidige arbeidsforhold under 12 måneder, ansatte under 20 år eller for deltidsstillinger under 20%. Dette bidrar til mindre pensjon til mange arbeidstakere som allerede står svakere i arbeidsmarkedet. Arbeidsforhold under 12 måneder vil bli pensjongivende med innføring av pensjonskonto.

Pensjon av all inntekt er vesentlig enklere å administrere enn dagens unntaksregime. Alle unntakene koster å administrere, og i tillegg registreres det feil. Med innføring av pensjonskonto vil de som jobber i små stillinger under 20 %, og de under 20 år, ikke lenger få små (og dyre) pensjonskapitalbevis, men penger inn på pensjonskontoen. Dermed faller begrunnelsen for disse unntakene langt på vei bort med innføring av pensjonskonto.

Den livsvarige AFP-ordningen har fått flere til å stå i jobb lenger, og ordningen har sikret et rimelig pensjonsnivå for dem som har gått av tidlig. Samtidig er ordningen underfinansiert for fremtidige forpliktelser, og en del arbeidstakere faller utenfor. I tillegg til uføre, faller om lag én av fem utenfor på grunn av strenge kvalifikasjonskrav. Parat mener at hovedtrekkene i dagens ordning bør videreføres, men at ansatte som av forskjellige grunner faller utenfor ordningen må sikres på en bedre måte enn i dag. Som følge av levealdersjustering og lavt nivå på innskuddspensjon er AFP en svært viktig pensjonsytelse for de som får den.

Parat vil arbeide for økte pensjonsinnskudd til arbeidstakerne. Dagens minste innskuddsnivå på 2 prosent av lønn er ikke tilstrekkelig til å sikre en god livsvarig alderspensjon ved siden av folketrygden. Det gjelder særlig for arbeidstakere uten AFP.

Omleggingen til ny AFP i privat sektor har bidratt til at arbeidstakere står lenger i jobb, og sikrer bedre pensjon til arbeidstakere som står i jobb ved fylte 62 år. Ordningen har likevel svakheter som må rettes opp. Blant annet kan det være tilfeldige og urettferdige utslag som avgjør om den enkelte kvalifiserer eller ikke og mange lavtlønnede vil ikke kunne gå av ved 62 år i fremtiden. En varig løsning for AFP bør sees i sammenheng med ny løsning for AFP i offentlig sektor, og for øvrig være i tråd med meklingsprotokollen fra hovedoppgjøret i 2018.

En varig løsning for AFP i privat sektor vil måtte få betydning også for den framtidige AFP i offentlig sektor. Parat legger til grunn at verdien av ny AFP i offentlig sektor opprettholdes i den samlede pensjonsordningen i offentlig sektor uavhengig av hvilke endringer som måtte komme i AFP for privat sektor.

Klima og miljø

Parat mener at klimaendringer er en av vår tids største utfordringer. Etter Parats syn har organisasjonene i arbeidslivet en viktig rolle som pådrivere i arbeidet med å utvikle et bærekraftig samfunn. Parat vil arbeide for å realisere FN's bærekraftsmål og Parisavtalens mål om å begrense den globale oppvarmingen gjennom en rettfærdig omstilling av arbeidslivet.

Parat mener offentlig sektor må gå foran ved å utarbeide en standard for klima- og miljøkrav ved anskaffelser, og på denne måten bidra til å skape og videreutvikle et marked for klima- og miljøvennlige varer og tjenester. Markedet har en viktig rolle i forhold til å legge til rette for innovasjon og konkurranse, og er viktig for å skape nye klima og miljøløsninger. Parat vil derfor støtte utviklingen av støtteordninger som reduserer den økonomiske risikoen bedrifter tar på seg ved å prøve ut og teste ny klima- og miljøteknologi.