

parat

Arbeidslivs- og samfunnspolitisk program 201* – 2021



Parats
Arbeidslivs- og samfunnspolitisk program

Vedtatt på landsmøtet 15. november 2018

Innholdsfortegnelse

1.	Det skal lønne seg å jobbe	2
1.1	Et arbeidsliv for alle	2
1.2	Nedsatt funksjonsevne	3
1.3	Integrering av innvandrere i arbeidslivet	3
1.4	Velferdsordninger	4
1.5	Likestilling mellom kjønnene	4
1.6	Sykefravær	5
1.7	Seniorer i arbeidslivet	6
2.	Arbeidsmiljølovgivningen i framtidens arbeidsliv	7
3.	Den nordiske modellen, medbestemmelse og kollektive forhandlinger	9
4.	Inntektspolitikk – rammevilkår	10
5.	Tariffavtaler og lønnspolitikk	11
5.1.	Frontfaget	12
5.2	Sosial dumping og seriøsitet i arbeidslivet	12
5.3	Et arbeidsliv med fokus på kompetanse	14
5.4	Lønnsdannelse og lønnsutvikling	14
5.5	Likelønn	16
5.6	Lønnsutvikling for tillitsvalgte	17
6.	Samfunnsansvar, klima og etisk handel	17
6.1	Samfunnsansvar	17
6.2	Etisk handel	18
6.3	Klima og miljø	18
7.	Kvalitet på offentlige tjenester	20
7.1	Konkurransesetting	20
7.2	Omstrukturering og effektivisering av offentlig sektor	21
7.3	Digitalisering av offentlig sektor	21
7.4	Forsvars og sikkerhetspolitikk og de ansattes interesser	22
8.	Helse	22
9.	Utdanning og kompetanse	24
9.1	Studiefinansiering	25
9.2	Etter- og videreutdanning	25
10.	Næringspolitikk	26
10.1	Næringsstruktur, rammebetingelser, innovasjon og forskning	26
10.2	Samferdsel	28
11.	Internasjonalt arbeid	29
11.1	Globalisert arbeidsliv	29
12.	Folketrygd, tjenestepensjon og avtalefestet pensjon	29
12.1	Folketrygden er bærebjelken i pensjonssystemet	29
12.2	Tjenestepensjonsordninger og aldersgrenser i arbeidslivet	30
12.3	Avtalefestet pensjon og tidlig pensjon	31

Parat vil

Ha et samfunns- og arbeidsliv preget av likestilling og mangfold, fritt for diskriminering hvor det er plass til alle. Dette innebærer likeverd, like muligheter og rettigheter, tilgjengelighet og tilrettelegging for alle.

At flest mulig arbeidstakere skal omfattes av landsdekkende tariffavtaler tilpasset utfordringene i den enkelte sektor, bransje og virksomhet.

At medlemmene skal sikres selvstendig forhandlingsrett og økt forhandlingsstyrke på sitt avtaleområde gjennom målrettet rekruttering og ved å styrke de tillitsvalgtes rolle og status.

At medlemmene skal sikres deltakelse i tjenstepensjonsordninger, og medbestemmelse når det gjelder type pensjon, nivået på pensjonsytelsen og endringer i pensjons-ordningen.

At medlemmene skal sikres gode lønns- og arbeidsvilkår og reell mulighet til etter- og videreutdanning.

At et aktivt, målrettet, systematisk og kunnskapsbasert arbeid for likestillings- og mangfold og mot diskriminering skal bidra til at medlemmene opplever likeverd, demokrati og medbestemmelse

Bidra til utviklingen av en fremtidsrettet miljøpolitikk som ivaretar målene i Paris-avtalen.

1. Det skal lønne seg å jobbe

For Parat er det et viktig prinsipp at det alltid skal lønne seg å jobbe.

Gjennom forhandlinger med ulike arbeidsgivere og arbeidsgiverorganisasjoner søker Parat å få gjennomslag for sine krav knyttet til lønn og arbeidsvilkår. Prinsippet om at det alltid skal lønne seg å utnytte sin arbeidsevne, gir også føringer for ulike myndighets-bestemte ordninger og ytelser, og Parat skal derfor jobbe for å påvirke samfunnets utforming og balansering av trygdeytelser, trygge pensjonsordninger og et rettferdig skattesystem.

1.1 Et arbeidsliv for alle

Et inkluderende arbeidsliv er et arbeidsliv der det er plass til alle. Både for den enkelte arbeidstaker og for samfunnet er det viktig at man har en jobb å gå til. For den enkelte er det viktig å få benyttet sine ferdigheter og sin kunnskap og oppleve at man bidrar. For samfunnet betyr det at flest mulig av de som kan og vil arbeide faktisk får bidra med deltakelse i arbeidslivet.

Norge har relativ lav arbeidsledighet sammenliknet med andre OECD-land. Vi har likevel utfordringer i deler av vår arbeidslivspolitik. Noen grupper har problemer med å komme inn i arbeidslivet. Dette gjelder spesielt folk med innvandrerbakgrunn, personer med nedsatt funksjonsevne og ungdom uten utdanning ut over grunnskolen.

Arbeidslivet preges av omstillinger og økende krav til å jobbe raskere og mer effektivt. Krav til ny og endret kompetanse, resultatfokusering og stadige resultatmålinger gjør at noen faller ut av arbeidslivet. Parat mener det må være rom for å være annerledes og en aksept for å kunne bidra til storsamfunnet ut fra egne evner.

Parat mener det er viktig å jobbe for å øke yrkesdeltakelsen blant de som har utfordringer på arbeidsmarkedet. Til det er det behov for språkopplæring, tilrettelegging og samordning av offentlige virkemidler. Parat mener arbeidsmarkedstiltak må kunne kombineres med midler til etter- og videreutdanning.

Parat tar avstand fra alle former for rasisme og diskriminering og vil aktivt jobbe mot rasisme og diskriminering innad i egen organisasjon, overfor egne medlemmer, overfor YS, våre motparter på arbeidsgiversiden og overfor samfunnet for øvrig.

Parat skal som organisasjon bruke møtelokaler som er universelt utformet ved kurs, konferanser og i våre egne møtelokaler.

1.2. Nedsatt funksjonsevne

Personer med nedsatt funksjonsevne har i mange tilfeller utfordringer med å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette er en svært sammensatt gruppe med ulike behov for bistand og tilrettelegging. Mange vil kunne ha behov for bistand på tvers av eksisterende forvaltningsmessige og faglige grenser. Dette krever at det utvikles en helhetlig politikk og tverrfaglig innsats på tvers av etablerte forvaltningsgrenser. I tillegg er det behov for økonomiske incentiver for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. Skal man få til et likestilt arbeidsliv, så må holdninger hos både arbeidsgivere og arbeidstakere endres. Parat har her også et ansvar for å bidra i egen organisasjon, overfor våre medlemmer og overfor våre motparter.

Det er en bekymringsfull økning av antallet unge som blir uføretrygdet. Økningen har vært særlig stor som følge av at mange unge sliter med psykiske lidelser. For unge med nedsatt funksjonsevne blir utdanningspolitikken og tilrettelegging for læring viktige tiltak. I tillegg må det bli en bedre samordning av hjelpetjenestene og flere rettighetsbaserte tilskuddsordninger.

1.3 Integrering av innvandrere i arbeidslivet

Det er en sammenheng mellom deltakelse i arbeidslivet og muligheten til å komme seg ut av fattigdom. Blant de fattige i Norge er det en klar overrepresentasjon av barnefamilier hvor mor og far har kommet hit som innvandrere. Økt sysselsetting blant innvandrere er derfor nødvendig for å få bekjempet fattigdommen. Også kvinner med innvandrer-bakgrunn må i langt større grad inn i arbeidslivet, da det er helt avgjørende for få til en økning av den totale yrkesdeltakelsen. Tiltak som har

vært vellykket for å få opp kvinners deltakelse i arbeidsmarkedet, må utvikles videre og man må kontinuerlig jobbe for å finne målrettede tiltak som passer den enkelte.

Skal man få til økt yrkesdeltakelse for ulike innvandrergupper, må både myndighetene gjennom NAV, utdanningssystemet og integrasjonsprogrammet, samt partene i arbeidslivet bidra. Ulike tiltak for å og styrke innvandrergruppenes norskkunnskaper må prioriteres høyt. Arbeidsgivere må bidra gjennom å ansette og gi opplæring til de som trenger arbeidstrening. Parat skal bidra ved bevisstgjøring av våre medlemmer og tillitsvalgte og ved aktivt å bekjempe all diskriminering og fremmedfrykt. Parat erkjenner at de virkemidlene vi har brukt i dag ikke har vært tilstrekkelige og at vi bør se kritisk på de virkemidlene som har vært brukt.

1.4 Velferdsordninger

I livsfaser og perioder der den enkelte er ute av stand til å delta i arbeidslivet trengs det et velfungerende sikkerhetsnett.

Gode velferdsordninger gir større fleksibilitet i arbeidslivet og sikkerhet til den enkelte. Parat er opptatt av at velferdsordningene er rettighetsbaserte og universelle.

Parat erkjenner at de kommende demografiske endringer, som gjør at det blir færre yrkesaktive i forhold til antall eldre, pleietrengende og andre som er utenfor arbeidslivet, utgjør en stor utfordring for samfunnet. Samfunnet må bruke mer ressurser for at vi fortsatt skal ha et godt velferdstilbud til alle også i framtiden, men vi må også kontinuerlig se på hvordan vi bruker statens inntekter på en best mulig måte for innbyggerne for å sikre et bærekraftig velferdssamfunn. Dette gjør det enda viktigere for samfunnet å legge til rette for at alle kan bidra i arbeidslivet.

1.5 Likestilling mellom kjønnene

Økonomisk uavhengighet, og det å kunne forsørge seg selv uten å være avhengig av andre, er en viktig forutsetning for likestilling. Fra et likestillingsperspektiv er det en utfordring at kvinner i større grad enn menn tilpasser sin yrkesaktivitet til omsorgssituasjoner, og at de har en løsere tilknytning til arbeidslivet. Dette gir seg blant annet utslag i mer bruk av deltid og lange permisjoner i forbindelse med fødsel og omsorg for barn.

Likestilling i arbeidslivet forutsetter likestilling på hjemmebane. Arbeidslivet og velferds-tilbudet må tilrettelegges slik at både kvinner og menn kan delta i arbeidslivet i alle livsfaser, og ha samme mulighet for faglig- og karrieremessig utvikling.

Dagens ordning hvor fars rett til lønnet permisjon både er avhengig av mors opparbeidede rettigheter og mors yrkesaktivitet diskriminerer menn.

Dagens ordning bidrar også til å sementere de tradisjonelle kjønnsrollemønstrene.

Menn må anerkjennes som likestilte omsorgspersoner og sikres selvstendig rett til foreldre-permisjon. Parat mener at det bør innføres en ny foreldrepermisjonsordning med utgangspunkt i et likestilt foreldreskap, hvor far og mor opptjener individuell rett til permisjon i 20 uker hver, og hvor mor i tillegg gis barselpermisjon på 9 uker. For å ivareta ulike behov må det være mulig med et fleksibelt uttak av foreldrepermisjonen.

Et likestilt arbeidsliv er samfunnsøkonomisk lønnsomt, det bidrar til økt produktivitet og er med på å bidra til høyere fødselsrater i Norge. Et fortsatt fokus på likestilling i arbeidslivet er derfor viktig for å kunne utvikle samfunnet videre.

Bruk av deltidstillinger er en utfordring. Dette gjelder så vel «frivillig» som ufrivillig deltid. Det at mange kvinner velger å jobbe deltid, får konsekvenser for alle kvinner, også de som vil jobbe heltid. Bruk av deltid bidrar til å sementere kjønnsrollemønstre, der kvinner i hovedsak ses på som omsorgsarbeidere, mens menn ses på som yrkesaktive.

Parat mener at alle skal via sine tillitsvalgte ha innflytelse på inndelingen av arbeidsdagen, og at fleksibilitet i arbeidslivet må ivaretas på en rettfærdig måte. Parat vil jobbe for gode løsninger for å unngå faste ansettelser uten garantilønn og andre løse tilknytnings-former til arbeidslivet og ufrivillig deltid. Så lenge det hovedsakelig er kvinner som jobber deltid, vil deltid være et likestillingsproblem. Det er verdt å merke seg at bruk av deltidstillinger er nærmest fraværende i mannsdominerte yrker og virksomheter.

Parat mener man må vurdere de virkemidlene som det offentlige har tilgjengelig; hvor hensynet til et mest mulig likestilt arbeidsliv bør veie tyngst når de ulike virkemidlene skal vurderes.

Kontantstøtteordningen er et hinder for integrering av mange innvandrerkvinner i det norske arbeidslivet, og bidrar til å opprettholde et svart arbeidsmarked for barnepassere. Parat mener at kontantstøtteordningen må avvikles, og at alle barn må få tilbud om barnehage når de fyller ett år.

Parat har et selvstendig ansvar for å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for likestilling. Arbeidet for likestilling og mot diskriminering må også skje på den enkelte arbeidsplass. Våre tillitsvalgte skal ha høy kompetanse på området, og være en viktig pådriver i dette arbeidet.

1.6 Sykefravær

Et høyt sykefravær er problematisk både for den enkelte, for arbeidsplassen og for samfunnet. For arbeidsplassen og for samfunnet medfører det redusert verdiskapning og høye kostnader. For den enkelte har det betydning for tilknytningen til arbeidslivet, livslønn og karriereutvikling.

Parat har som målsetning å bidra til et lavest mulig sykefravær i norsk arbeidsliv. Det er vår oppfatning at sykefraværet må sees i sammenheng med den gjeldende yrkesdeltakelsen og IA-avtalens målsetning om at alle skal kunne bidra med sin arbeidsevne. I stedet for å ha et ensidig fokus på sykefravær, må vi se på total yrkesdeltakelse og arbeidstakeres nærvær i arbeidslivet. Det er ikke alltid en absolutt grense mellom å være frisk og være syk. Arbeidsplassene må tilrettelegges slik at de ansatte kan delta med den arbeidsevnen de til enhver tid har.

Det systematiske arbeidet med å øke nærværet og redusere sykefraværet må foregå i den enkelte virksomhet. For Parat er Avtalen om Inkluderende Arbeidsliv (IA-avtalen) viktig, i kombinasjon med det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet som foregår ute i virksomhetene.

Norge har et relativt høyt sykefravær, men eksisterende forskning er ikke entydig på årsakene til sykefraværet. Men følgene av en innføring av redusert sykkelønn eksempelvis i form av karensdager, vil i større grad gå ut over kvinner (kvinner har høyere sykefravær), kronikere og andre utsatte grupper i arbeidslivet. Den reelle effekten av karensdager er heller ikke i tilstrekkelig grad belyst, og det trengs derfor mer forskning på sykefravær, arbeidsliv, familieliv og helse. Parat støtter derfor ikke innføring av karensdager. Det må i stedet fortsatt jobbes målrettet i virksomhetene og med samarbeid mellom arbeidslivets parter for å redusere sykefraværet.

1.7 Seniorer i arbeidslivet

Lave fødselstall og høyere levealder, samt at mange bruker lang tid på utdanning, gjør det nødvendig at vi jobber lengre. Dette forutsetter en god seniorpolitikk og reelle muligheter til å kunne kombinere arbeid med trygd.

Arbeidslivet må tilrettelegges slik at det blir en reell mulighet for seniorer å stå lengre i arbeid. Den enkeltes helse og arbeidsevne må være bestemmende for arbeidsinnsatsen. Det må jobbes for at alle bedrifter har en konkret og helhetlig seniorpolitikk, slik at seniorennes kompetanse tas i bruk på en best mulig måte.

Parat vil vurdere nærmere om gjeldende lovverk og andre ordninger i arbeidslivet er til hindring for den enkelte senior sin yrkesdeltakelse og skal arbeide for at eventuelle hindre fjernes (se kapittel 12 om pensjon).

2. Arbeidsmiljølovgivningen i framtidens arbeidsliv

Arbeidsmiljølovgivningen i Norge oppleves som god av de fleste borgere, men Parat opplever den reelle muligheten til å ivareta sine rettigheter i henhold lovverket varierer mellom ulike deler av arbeidslivet. Midlertidig ansatte, uorganiserte, lavlønte og arbeidsinnvandrere har ofte ikke samme evne og mulighet til å påvirke eller stå imot arbeidsgiver. Overfor disse arbeidstakerne må myndighetene ta sin del av ansvaret og sørge for oppfølging av lovverket og legge til rette for organisering, slik at den enkeltes rettssikkerhet ivaretas i dag og i framtidens arbeidsliv.

Den teknologiske utviklingen medfører at arbeid kan organiseres på andre måter enn før i de tilfellene virksomhetene og markedet mener det er hensiktsmessig.

Våre erfaringer er at mange arbeidsgivere ofte har forventninger om at de ansatte skal være tilgjengelig på digitale plattformer døgnet rundt. Dette er med på å bidra til at skillet mellom jobb og fritid viskes ut. Det kan være positivt for mange, men det er avgjørende at fleksibilitet skjer både på arbeidstakers og arbeidsgivers premisser.

Samtidig er det viktig å peke på at dette kun gjelder en del av arbeidslivet. For mange ansatte er og vil tilstedeværelse til faste tider være helt nødvendig.

Fremtidens arbeidsliv har også behov for vernebestemmelser som ivaretar den enkelte arbeidstaker. Det er en generell trend at stadig mer av arbeidstakernes arbeidsvilkår blir fastsatt i individuelle arbeidsavtaler. Dette svekker den kollektive gjennomslagskraft og reduserer den muligheten arbeidstakerne har til å påvirke egen arbeidssituasjon gjennom sine tillitsvalgte. Overføres forhandlingene til den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver, reduseres den reelle medbestemmelse. Dette er en utvikling som Parat ser på som svært uheldig, og som vi vil motarbeide.

I de siste årene har vi opplevd et stadig sterkere press mot arbeidsmiljøloven, fra lovgiver begrunnet i manglende fleksibilitet. Parat mener arbeidsmiljøloven bør kunne tilpasses endringer i arbeidslivet og samfunnet for øvrig og på flere områder kan det være behov for bedre og andre reguleringer.

Parat er imot endringer som vil gjøre det lettere å ansette folk midlertidig. Presset for en større grad av løse ansettelsesforhold er bekymringsfull, og bidrar til stor usikkerhet for den enkelte. Fast ansettelse må fortsatt være hovedregelen i arbeidslivet. Det gir både den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver forutsigbarhet, sikkerhet og trygghet.

Normalarbeidstiden, definert som maksimalt 9 timer i døgnet og 40 timer i uken, er formet og tilpasset det typiske industrisamfunnet. Dagens arbeidsliv er mer mangfoldig og kan kreve andre reguleringer. En tariffbundet arbeidsgiver har i dag adgang til å inngå avvikende arbeidstidsordninger med de tillitsvalgte i virksomheten.

Slik støtter dagens bestemmelser ønsket om at det inngås gode tariffavtaler, og slik sikres ryddige, objektive og forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår for arbeidstakerne.

I dag har om lag 1/3 av alle arbeidstakere andre arbeidstidsordninger enn normal-arbeidsdagen. Mange har skift og turnusarbeid, noe som kan føre til helseproblemer. Arbeidsmiljøloven skal verne arbeidstakerne fra helseskader som følge av arbeidet, og eventuelle endringer i lovverket, må baseres på kunnskap på sammenhengen mellom arbeid og helse.

Parat ønsker ikke et samfunn hvor det er fritt fram for den enkelte virksomhet å definere sine egne åpningstider. Parat ønsker heller ikke at kommunene skal ha rett til å definere kommunale åpningstider i sine kommuner. Ulempene med «søndagsåpne butikker» er langt større og av større samfunnsmessig betydning enn hensyn til at flere næringer skal ha utvidede åpningstider.

Deltidsansatte som ønsker høyere stillingsprosent, jobber ofte mer enn avtalt arbeidstid; mertid. Mertiden betales med vanlig timelønn. Dette gir arbeidsgivere større fleksibilitet på bekostning av den ansattes behov for forutsigbarhet. Parat bør derfor jobbes for at det utvikles tiltak for å bekjempe ufrivillig deltid.

Parat er ikke avvisende til tilpasninger av de ytre rammene i gjeldende arbeidstidsordninger, men faktiske ordninger må ikke være i strid med helse og sikkerhetshensyn. Hensikten med større lokal fleksibilitet er ikke at de som jobber uforsvarlig mye skal få fortsette med det, men å åpne opp for større grad av lokalt tilpassede arbeidstidsordninger. Den tillitsvalgtes rolle og medvirkning må i den forbindelse styrkes slik at utilsiktede konsekvenser av økt fleksibilitet motvirkes. Avvikende arbeidstidsordninger skal i noe grad kunne avtales med tillitsvalgte, men noen generell utvidelse av adgangen til å avtale individuelle tilpassede arbeidstidsordninger støttes ikke av Parat. Arbeidskraftbehovet skal i størst mulig grad dekkes av fast ansatte innenfor normal arbeidstid.

Stadig flere arbeidstakere blir unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven med begrunnelsen at de har en særlig uavhengig stilling. Begrepet en særlig uavhengig stilling kan misforstås og misbrukes av arbeidsgiver. Det må bli tydeligere kriterier på hvilke type stillinger som kan unntas fra arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven, og Parat vil aktivt arbeide for lovendringer på dette området. Samtidig mener Parat at det i større grad enn i dag bør kunne avtales fast overtidsgodtgjørelse for personell som reelt sett arbeider på selvstendig grunnlag.

Den teknologiske utviklingen muliggjør at menneskers aktiviteter kan følges og spores mer eller mindre døgnet rundt. Kameraovervåking, GPS-følgning av bevegelser og systematisk måling knyttet til arbeidsoperasjoner og prestasjon, er aktuelle eksempler. Dette er en trussel mot personsikkerheten også i arbeidslivet.

Parat mener at for omfattende overvåking og kontroll i arbeidslivet reduserer den enkeltes frihet og livskvalitet, og vil jobbe for at man i større grad vektlegger personvern hensyn.

3. Den nordiske modellen, medbestemmelse og kollektive forhandlinger

De ansattes rett til å bli involvert i beslutninger som angår arbeidsplassen, er et viktig kjennetegn ved det norske arbeidslivet. Retten til medbestemmelse er et prinsipp som har bred oppslutning i befolkningen og som bidrar til et godt og stabilt arbeidsliv.

Det norske arbeidslivet kjennetegnes av høy yrkesdeltakelse, nokså høy organisasjonsgrad, samarbeid mellom arbeidsgivere, arbeidstakere og staten på nasjonalt nivå, samarbeid mellom arbeidstakere og tillitsvalgte og arbeidsgivere på virksomhetsnivå og en arbeidslivslovgivning som beskytter arbeidstakernes rettigheter. De ansattes medbestemmelse er nedfelt i både lov og avtaleverk.

Parat ønsker at medbestemmelse i så stor grad som mulig skal avtales mellom partene i arbeidslivet og at lovgivingen kun skal være supplerende. Det kan imidlertid virke uoversiktlig for mange i arbeidslivet at lovfestede regler om medbestemmelse er spredd på flere ulike lover. Parat vil derfor vurdere aktuelle lover og forskrifter med tanke på en styrking av arbeidstakerne sin medbestemmelse i arbeidslivet.

Den nordiske modellen, med kollektive forhandlinger om blant annet lønn, har bidratt til et samfunn med små økonomiske forskjeller fra 1930-tallet og fram til vår tid. Måten vi organiserer lønnsoppgjørene på har bidratt til vekst av nye jobber, høyere inntekter i det private næringsliv som har presset opp lønnen i andre bransjer. Det kollektive systemet lønns- og forhandlingssystemet har dessuten gjort oss bedre rustet til å takle kriser. Innenfor det kollektive systemet har det vært rom for ulike løsninger i ulike næringer og sektorer og i forhold til innretning og profil på lønnsoppgjør. Parat er opptatt av å bevare og utvikle det kollektive lønnsystemet.

Den nordiske modellen, med vekt på samarbeid og medbestemmelse er under press. For å beholde styrken i den nordiske 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. Synkende organisasjonsgrad kan redusere fagforeningenes legitimitet og skape ubalanse i det kollektive systemet. Parat vil derfor arbeide for at flere organiserer seg og at flere virksomheter blir omfattet av en tariffavtale. Tariffavtaler skal etableres i samarbeid med våre medlemmer. Partene i arbeidslivet og norske myndigheter har sammen et ansvar for at den nordiske modellen ikke forvitrer. Det er avgjørende å sikre at fleste mulig organiserer seg. Det må derfor sees nærmere på eksisterende og nye tiltak for å få opp organisasjonsgraden, både blant arbeidstakere og blant arbeidsgiverne.

Den kollektive arbeidsretten er i økende grad internasjonalsert, ved at så vel arbeids-givere som arbeidstakere beveger seg over landegrensene. Gjennom EØS-avtalen er Norge bundet av den EU-arbeidsrettslige reguleringen, og den norske arbeidsretten blir også sterkt påvirket av EU-regler om fri bevegelse av personer og tjenester, samt EU-konkurranseretten og reglene om offentlige anskaffelser. Parat må sikre seg nødvendig kompetanse for å møte denne utviklingen, og arbeide for å opprettholde et tariffavtalesystem som hindrer sosial dumping. Samtidig må Parat utfordre myndighetene til å etablere regler og rutiner som sikrer konkurranse på like vilkår i Norge.

Tariffhopping, i den forstand at en virksomhet melder overgang til en annen arbeidsgiverforening for å komme inn under en annen tariffavtale, skjer som regel i den hensikt å redusere kostnadene. Dette er tidvis et problem. Parat vil arbeide for at skifte av arbeidsgiverforening ikke går utover arbeidstakerens rettigheter.

4. Inntektspolitikk – rammevilkår

Inntektspolitikk er en viktig del av den økonomiske politikken i Norge. Et sentralt mål med inntektspolitikken har vært å få til en moderat utvikling i lønningene for å sikre en stabil økonomi og lav arbeidsledighet.

For Parat er det viktig at utvikling av medlemmenes inntekter er så jevnt og bærekraftig som mulig. Både lønn, priser, renter og skatt er viktige elementer i denne utviklingen. Det er derfor viktig at partene i arbeidslivet og myndighetene har en felles forståelse for situasjonen og utviklingen i norsk økonomi.

Økende ulikheter i befolkningen med høye lederlønninger, utvidede åpningstider, pensjonsordninger og bonuser, kan gi oss et «todelt» samfunn. Videre kan en omfattende privatisering av viktige oppgaver som helse og skole føre til større forskjeller mellom de som kan og de som ikke kan betale for disse tjenestene. Færre organiserte og større ulikheter kan på sikt innebære at den nordiske «suksessmodellen» svekkes.

Parat vil jobbe for et samfunn med mindre inntektsforskjeller mellom ulike arbeidstakere og mellom arbeidstakerne og næringslivets eiere.

Det inntektspolitiske samarbeidet mellom regjeringen og partene i arbeidslivet legger til rette for en slik felles forståelse. Gjennom arbeidet i Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene (TBU) blir partene enige om grunnmaterialet for lønnsoppgjørene. Det er en forutsetning for arbeidet i TBU at SSB leverer et tallmateriale som er i tråd med deltakerne i det organiserte arbeidslivet sine behov.

Gjennomføring av lønns- og inntektsoppgjør er og skal være partenes ansvar. Parat støtter prinsippet om at konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer.

Gjennom sentrale og lokale forhandlinger må de ansatte kunne ta ut sin rettmessige andel av verdiskapningen i virksomhetene og de ansatte i offentlig sektor må over tid sikres en tilsvarende lønnsutvikling som ansatte i privat sektor.

Parat mener at forhandlingsinstituttet slik det fungerer i trepartssamarbeidet bidrar til at vi i Norge har et relativt rolig arbeidsmarked med få store konflikter og mindre forskjeller mellom de rike og fattige enn i mange andre land. De beste løsningene oppnås gjennom dialog mellom partene; ikke ved bruk av lov, forskrift eller styringsrett.

Også adgangen til å streike og forståelsen for at dette noen ganger er nødvendig – er et viktig element i den nordiske forhandlingsmodellen. Parat er imidlertid bekymret for utviklingen i EU, og kan ikke akseptere begrensninger i retten til kollektive kampmidler som strider mot det folkerettslige vern som er nedfelt i den europeiske sosialpakt artikkel 6 nr. 4, ILO-konvensjonen nr. 87 og 98 og den Europeiske menneskerettighets-konvensjon artikkel 11.

Norsk skattepolitikk har direkte innvirkning på utviklingen av medlemmenes inntekter, og skatteinntektene finansierer store deler av de velferdsgoder vi nyter godt av. Skatte-reglene må imidlertid bygges opp slik at de skaper like konkurransevilkår; blant annet for å hindre utflagging av norske arbeidsplasser.

5. Tariffavtaler og lønnspolitikk

Tariffavtale og retten til kollektive forhandlinger gir trygghet og forutsigbarhet i arbeidslivet. Parat vil at alle arbeidstakere skal være omfattet av en tariffavtale. Dette gir like konkurransevilkår, og hindrer sosial dumping.

Plikten til å praktisere avtalens innhold gjelder både overfor de organiserte og de uorganiserte arbeidstakerne i bedriften. Dette følger av det såkalte ufravikelighetsprinsippet. Tradisjonelt har fagbevegelsen vært opptatt av at dette prinsippet følges for å verne om tariffavtalene og hindre at arbeidsgiver velger uorganisert arbeidskraft fordi den er billigere.

Ufravikelighetsprinsippet kan medvirke til at mange velger å ikke organisere seg fordi man likevel får tilgang til felles goder fremforhandlet av fagforeningene. Disse godene og positive endringene i arbeidslivet har funnet sted fordi noen har valgt å organisere seg og betale kontingent til Parat og andre fagforbund.

Parat mener at alle arbeidstakere bør organisere seg. Ved å melde seg inn i en fagforening, betale kontingent, og streike om det trengs, er man med på å sikre norske arbeidstakers rettigheter og arbeidsvilkår for fremtiden.

Lønn er den viktigste inntektskilden for de aller fleste i Norge, og lønnsutviklingen har stor betydning for levevilkår.

5.1. Frontfaget

Frontfagsmodellen, som innebærer at den konkurranseutsatte industrien forhandler først og legger rammene for de senere oppgjørene, er en av bærebjelkene i den norske modellen som skal sikre at den samlede lønnsveksten er forsvarlig.

Parat vil aktivt arbeide for at frontfagsmodellen består videre. Samarbeidet mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og staten, som har sikret utvikling av velferdsstaten og en rettferdig lønnsutvikling kan bli vanskelig dersom frontfagsmodellen faller.

Frontfagets legitimitet er avhengig av at alle grupper og aktører støtter opp om modellen. Det forutsetter blant annet at de sentrale parter tydeliggjør hva som ligger i rammene for frontfagsoppgjørene. Når ledere og store grupper som ikke er omfattet av tariffoppgjørene bevilger seg store lønnstillegg, kan det bidra til å sette frontfagsmodellen under press. Frontfagsmodellen settes også under press når stat og kommune i år med gode oppgjør for frontfagene, ikke oppnår tilsvarende rammer som i privat sektor. Frontfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget og det skal tas hensyn til forholdene i den enkelte virksomhet.

5.2 Sosial dumping og seriøsitet i arbeidslivet

Økt arbeidsinnvandring, særlig fra våre naboland og Øst- og Sentral Europa har samlet sett hatt positive konsekvenser for vekst, sysselsetting, fleksibilitet og regional utvikling i det norske arbeidsmarkedet. For de fleste norske arbeidstakere har arbeidsinnvandringen hatt positiv effekt når det gjelder jobbsikkerhet, arbeidsvilkår og lønn, men i noen utsatte bransjer og yrker hvor arbeidsinnvandrerne i større grad konkurrerer med norsk og tidligere innvandret arbeidskraft, er erfaringene mer sammensatte.

Etter EU/EØS-utvidelsene er lavlønnskonkurranse fra de nye medlemslandene blitt en utfordring for fagbevegelsen. Denne konkurransen har ført til press på lønnsnivået, den har bidratt til synkende organisasjonsgrad og lavere avtaledkning i noen bransjer og dermed en svekkelse av fagbevegelsens innflytelse og det kollektive samarbeidet.

Regjeringens handlingsplaner mot sosial dumping skal sikre arbeidsinnvandrere akseptable lønns- og arbeidsvilkår og demme opp for urettferdig konkurranse i det norske arbeidsmarkedet. Forslag om en lovfestet minstelønn i kampen mot sosial dumping er et foreslått virkemiddel. Parat er skeptisk til forslaget og ser faren for at dette svekker tariffavtalenes stilling og partenes ansvar i den norske forhandlingsmodellen.

Norge har en god inntektssikring gjennom tariffavtalene og deres virkeområder og utstrekning. Tariffavtalesystemet har sikret et relativt sett høyt lønnsnivå, også for de lavest lønnte i arbeidsmarkedet. Tariffavtalesystemet, og partenes rolle i å forhandle frem lønn, tilsier også at lønnsdannelsen i Norge er tilpasset ulike behov og økonomiske betingelser innenfor ulike bransjer og sektorer av økonomien.

Innføring av minstelønn vil kunne ha store konsekvenser for lønnsstrukturen, som allerede er etablert gjennom tariffavtalene. En felles minstelønn, på tvers av bransjer og sektorer, vil innenfor mange bransjer bidra til å trekke ned det som vil være gjengs lønnsvilkår etablert gjennom tariffavtalen.

Med en nasjonal minstelønnsats risikerer vi at noen begynner å forholde seg til denne i stedet. Det vil føre til lavere lønnsnivå hos de som ikke er tariffbundne. Dette vil skape press på de tariffbundne virksomhetene, som blir utsatt for urettferdig konkurranse.

Det er innført systemer som skal fange opp sosial dumping i norsk arbeidsliv, blant annet gjennom allmenngjøringsordningen. Allmenngjøring av tariffavtaler er slik Parat ser det, et av de mest effektive virkemiddel hva angår å sikre utenlandske arbeidstakere anstendige lønns- og arbeidsvilkår når de jobber i Norge.

Erfaringene viser også at allmenngjøring av tariffavtale blir positivt mottatt av bedriftene i de bransjer hvor dette er innført. Det er derfor viktig for partene i arbeidslivet å bygge videre på den positive erfaringen som bedriftene uttrykker. Parat er positiv til de ulike allmenngjøringene som er vedtatt og mener det kontinuerlig må vurderes om andre bransjer også skal få sine tariffavtaler allmenngjort, hvis situasjonen i de aktuelle bransjene skulle tilsi at det er det riktige virkemiddelet.

Parat er imidlertid av den oppfatning at det må lempes på kravene til dokumentasjon som gjelder/praktiseres i dag dersom formålet med allmenngjøringsloven skal oppnås. Således bør det være tilstrekkelig for vedtak om allmenngjøring at det kan sannsynlig-gjøres at det pågår sosial dumping eller at det er sannsynlig at sosial dumping vil kunne foregå.

Ingen kjenner omfanget av svart arbeid i Norge. Manglende skatteinntekter og manglende sosialt sikkerhetsnett for de ansatte er konsekvensene av svart arbeid. Arbeidet mot svart arbeid må intensiveres, både gjennom informasjonskampanjer og ved økt kontroll.

I kampen mot svart arbeid, organisert kriminalitet og useriøse aktører i arbeidslivet må det fortløpende vurderes egnede virkemidler. Parat mener at kollektiv søksmålsrett for fagbevegelsen er ett blant flere virkemidler som er egnet, og søksmålsretten bør derfor gjeninnføres. Et sterkere samarbeid mellom offentlige

etater, økt bruk av teknologi og flere tiltaler og bøter overfor de som begår arbeidslivskriminalitet må være blant de virkemidlene som bør tas i bruk.

5.3 Et arbeidsliv med fokus på kompetanse

Kompetanse er viktig som grunnlag for verdiskaping og utvikling av velferdssamfunnet. Dersom velferden i samfunnet skal sikres, må vi sikre høy kvalitet i utdanningssystemet. Utdanning er nøkkelen til både integrasjon, inntektsutvikling, den enkelte sin følelse av mestring og avgjørende for den enkelte sin forståelse av egen kropp og helse. Ulikhet i utdanning og utdanningstilbud kan føre til ulikhet i arbeid og levekår.

Parat mener det skal lønne seg å ta en utdanning, da økt utdannelse er av avgjørende betydning for den enkelte og for samfunnsutviklingen, produktivitetsvekst og fortsatt utvikling av innovasjon og konkurranseevne i samfunnet.

Norge må satse på et utdanningssystem hvor kvalitet i alle ledd vektlegges og hvor det gjøres attraktivt å være lærer for våre barn og unge og andre som er brukere av våre utdanningsinstitusjoner.

Parat skal arbeide for at ansvar og realkompetanse vektlegges ved lønnsoppgjørene. Muligheten til å erverve kompetanse, autorisasjon og videreutdanning må stimuleres ved at også dette vektlegges lønnsmessig og forplikter arbeidsgiver ved stillings- og lønnsvurdering. Parat legger til grunn at realkompetanse kan opparbeides gjennom lønnet eller ulønnet arbeid, utdanning, organisasjonserfaring eller på andre måter.

Livslang læring må realiseres i et samspill mellom individuelle initiativ, tilrettelegging på arbeidsplassen og offentlig støtte.

Parat skal arbeide for at vi har utdanningssystemer og finansieringsordninger som bidrar til å skape like muligheter for alle til å få egnet og tilpasset utdanning.

5.4 Lønnsdannelse og lønnsutvikling

Tariffavtalene i Parat tilhører ulike tariffområder. Tariffområdet og type avtale (i privat sektor) vil påvirke hvordan lønnsdannelsen foregår, og derigjennom hva slags lønnsutvikling medlemmene på avtaleområdet får.

Privat sektor

På minstelønnsavtalene bør lønnsdannelsen skje både gjennom sentrale og lokale lønnsforhandlinger. De lokale forhandlingene skal ta utgangspunkt i bedriftens økonomi, produktivitet, framtidsutsikter og konkurranseevne.

På normallønnsavtalene bør all lønnsdannelse skje gjennom sentrale forhandlinger.

Offentlig sektor

Offentlig sektor består av tre store forhandlingsområder: staten, KS-området (kommunal sektor unntatt Oslo) og Oslo kommune. Avtalene innenfor disse områdene er bygd opp forskjellig. Parat mener at lønnsutviklingen i alle tre forhandlingsområdene bør skje gjennom en kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger. Alle virkemidler bør kunne brukes, så lenge det bidrar til å sikre medlemmene en rettferdig lønnsutvikling.

I staten følger det av tjenestetvistloven at man må ha minst 20 000 medlemmer for å ha selvstendig forhandlingsrett. Det bør være et mål for Parat og ha minst 10 000 medlemmer i sektoren. Dette for å stå sterkere både internt i YS Stat og overfor våre forhandlingsmotparter. Parat mener at alle ansatte i staten bør være omfattet av en felles tariffavtale. Det er en tendens innenfor staten at stadig mer av lønnsveksten tas ut gjennom lokale forhandlinger.

Spekter-området

A-forhandlingene foregår sentralt og B-forhandlingene foregår i den enkelte virksomhet. Sammenliknet med offentlig og privat sektor, spiller avtalene på virksomhetsnivå en større rolle for fastsettelsen av lønns- og arbeidsvilkår.

Helseforetakene (område 10) utgjør i dag en viktig del av Spekters medlemsområde. Avtalestrukturen for helseforetakene er mer sentralisert.

Lønnspolitikk – på tvers av sektorene og avtaleområdene

Parat har som mål at våre medlemmer skal få sin rettmessige andel av verdiskapningen gjennom inntektsoppgjørene, samtidig som man skal ta hensyn til målet om full sysselsetting.

Arbeidstaker skal få betalt for alt arbeid og den enkeltes lønn skal gjenspeile vedkommende sin utdanning, kompetanse, erfaring, innsats, ansvar og oppnådde resultater. I de enkelte tariffområder må det gjøres prioriteringer til fordel for grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter lønnsutviklingen. I den enkelte tariffområde må man ha fokus på hvordan lønnsutviklingen er for lavtlønnede og finne fram til egnede virkemidler for å sikre deres lønnsutvikling.

Parat skal ta hensyn til erfaringen som viser at land med sentralisert og koordinert lønnsdannelse gjennomgående har mindre lønnsforskjeller enn land med mer desentralisert lønnsfastsettelse. 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, en bærekraftig inntektsutvikling og målet om full sysselsetting.

For store grupper innenfor tariffavtaler med kun lokal lønnsdannelse (eks. funksjonær-avtalen med NHO), så vil imidlertid mange medlemmer kunne få en

større del av verdiskapningen i bedriftene. Andre grupper har en tradisjon for stor grad av sentralisert lønnsdannelse – og Parat mener valg av lønnsystem og profil på lønnsoppgjørene skal bestemmes av det enkelte forhandlingsutvalg eller sektorutvalg.

Parat vil jobbe for at man i de aktuelle tariffavtalene styrker tillitsvalgets muligheter til å føre reelle lokale forhandlinger og derigjennom bidrar til større likevekt mellom de lokale parter.

En helhetlig og koordinert lønnspolitikk forutsetter at frittstående forbund ikke får andre økonomiske rammer eller andre konkurransevridende fordeler. Den samlede lønnsveksten som avtales sentralt og lokalt må således være normgivende både for ledere og andre grupper av arbeidstakere i bedriftene og for hele arbeidsmarkedet for øvrig.

5.5 Likelønn

Det er fortsatt lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Dette skyldes i stor grad at vi fortsatt har et svært kjønnssegregert arbeidsmarked.

Kvinnedominerte yrker og stillinger er dårligere betalt enn mannsdominerte yrker og stillinger, selv når kompetansekrav og andre lønnsrelevante faktorer ellers er like. Lønnsgapet kan i liten grad forklares med forskjeller i utdanningslengde og alder. Kvinner har jevnt over tatt igjen menn når det gjelder investering i personlige ressurser som kunnskap, kompetanse og erfaring. Lønnsforskjellene skyldes heller ikke forskjeller i kvinner og menns lønn i samme stilling i samme virksomhet.

Parat er oppmerksom på at det kan være trekk i dagens forhandlingssystem som bidrar til å opprettholde lønnsforskjellene mellom kvinner og menn.

Forskjeller i lønn og i arbeidsinntekt mellom kvinner og menn øker i den perioden de har små barn. Kvinner sakker akterut lønnsmessig i småbarnsfasen, mens dette ikke er tilfelle for menn.

Kvinner som får barn, har lengre fraværsperioder i forbindelse med foreldrepermisjon enn menn. Dette er med på å øke lønnsforskjellene i foreldrefasen. Mange kvinner jobber deltid, i stillinger med lavt lønnsnivå, for å få bedre tid til oppgavene i familien. Parat vil jobbe for et arbeidsliv hvor det er mulig både for kvinner og menn å kombinere yrkesaktivitet og omsorgsoppgaver.

Likelønnspektivet må primært ivaretas innenfor de respektive tariffområdene, og ved avsetning av midler til egne likelønnsplaner der dette er mulig. Parat og våre tillitsvalgte har et særlig ansvar for å jobbe for dette. Arbeidet med likelønn må derfor ha høy prioritet i alle tariffområder, og på alle forhandlingsarenaer.

I tillegg til fortsatt å arbeide for likelønn ved lønnsoppgjørene, må det også foretas grep på alle andre områder som har konsekvenser for likelønsspørsmålet, for eksempel i rekrutteringssammenheng, i sammensetningen av styrer og råd og ikke minst i virksomhetenes personalpolitikk. Videre har myndighetene et ansvar for å bidra til opplæringsplaner i skolen og annet holdningsskapende arbeid som bidrar til at kvinner og menn velger utdanning, yrke og fagområde uavhengig av kjønnsbaserte tradisjoner, og å motvirke diskriminering i arbeidslivet.

5.6 Lønnsutvikling for tillitsvalgte

Tillitsvalgtarbeid skal sidestilles med annet arbeid, også lønnsmessig. Mange tillitsvalgte opplever imidlertid å sakke akterut lønnsmessig. Organisasjonsarbeid og lokale forhandlinger gir ikke samme uttelling ved lønnsforhandlingene som prestasjoner knyttet til stillingen. Dette er én av årsakene til at det blir stadig vanskeligere å rekruttere nye tillitsvalgte. På sikt kan denne utviklingen sette samarbeidet i den enkelte virksomhet i fare.

Arbeidstakere som påtar seg tillitsverv, bør kunne føle seg trygge på at dette ikke slår negativt ut i forhold egen lønn og lønnsutvikling. Det klare utgangspunktet må derfor være at man ikke skal tape lønnsmessig på å påta seg tillitsverv. Parat mener derfor at partene bør se på systemer for å sikre minimum lønnsprogresjon for tillitsvalgte.

Systemene må utformes slik at tillitsvalgte slipper å forhandle egen lønn og forhandlingene må normalt foregå der tillitsvalgte til daglig har sitt arbeid. I større virksomheter og for frikjøpte tillitsvalgte i offentlig sektor bør forhandlingene finne sted på sentralt nivå.

Noen tillitsvalgte opplever det som vanskelig å få nødvendig tid til å utføre oppgavene sine, selv om dette er en rettighet etter hovedavtalene. Hovedavtalenes bestemmelser om nødvendig tid til tillitsvalgtarbeid må etterleves. Parat må jobbe for å skape større forståelse og aksept i arbeidslivet for at tid til tillitsvalgtarbeid må respekteres både som en avtalefestet rett og en positiv faktor i samarbeidet mellom virksomhet og forbund. Parat vil arbeide for at tillitsvalgte får nødvendig tid og at flere tillitsvalgte blir frikjøpt til å gjøre tillitsvalgtarbeid.

6. Samfunnsansvar, klima og etisk handel

6.1 Samfunnsansvar

Begreper som etikk, samfunnsansvar og omdømme er sterkt knyttet til hverandre. Det er ikke mulig for Parat å vedta at vi skal ha godt omdømme, legitimitet og tillit blant medlemmer og i samfunnet for øvrig, men vi kan gjennom en bevisst og planmessig opptreden over tid bidra til et godt omdømme.

Samfunnsansvar, definert kun gjennom egeninteresse og hva som ensidig tjener organisasjonen, uten tanke på effekten av våre handlinger på samfunnet for øvrig, er en for smal definisjon av begrepet samfunnsansvar. Parat legger derfor en bredere

definisjon i begrepet og har som mål å påvirke samfunnet på flere områder. Samfunnsansvar i Parat kan derfor ses på som et overlappende ansvar knyttet til hvordan våre handlinger kan ha økonomiske, juridiske og etiske effekter på samfunnet.

Ved aktivt å ta samfunnsansvar vil vi kunne oppnå bedre omdømme, tiltrekke oss nye medlemmer og dyktige ansatte. Fokus på vårt samfunnsansvar kan bidra til at medlemmenes og de ansattes identifikasjon med Parat som organisasjon øker.

Saker som krever en aktiv holdning fra Parat er i første rekke arbeidstakerrettigheter, men Parat bør også ha en bevissthet på menneskerettigheter og bærekraftig utvikling. Parat sin identitet skal bygges gjennom hva vi faktisk gjør, hva vi kommuniserer utad og innad.

6.2 Etisk handel

Parat skal foretrekke leverandører som fremmer menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, utvikling og miljø, og skal jobbe for at flest mulig leverandører baserer sin virksomhet på disse verdiene.

I nært samarbeid med YS og medlemskapet i Initiativ for etisk handel (IEH) skal Parat jobbe for å fremme gode arbeids- og miljøforhold i våre leverandørkjeder. Sosiale og miljømessige standarder vil bli tillagt vekt når Parat velger nye leverandører.

Parat skal jobbe for å styrke forholdet til internasjonal fagbevegelse generelt på dette området.

6.3 Klima og miljø

Menneskeskapte klimaendringer er en av vår tids største utfordringer, og Parisavtalen pålegger Norge et taktskifte i klimapolitikken. Parat vil bidra til at Norge klarer overgangen til et lavutslippssamfunn på en god måte, og bidrar til å oppfylle målene satt i Parisavtalen. Parat mener endringer i så stor grad som mulig må finne sted gjennom bruk av ny teknologi og positive virkemidler.

Miljø- og klimautfordringene er omfattende både nasjonalt og internasjonalt. Parat vil bygge sin politikk på forvalteransvaret og føre-var-prinsippet. Den kloden vi skal overlate til våre barn, skal være i minst like god stand som da vi overtok den fra våre forfedre.

Klimautfordringen er global og må løses gjennom globalt samarbeid, samtidig som vi må ta vår del av ansvaret lokalt. Parat mener Norge må ta ansvar for kommende generasjoners livsgrunnlag ved å bidra til internasjonalt forpliktende utslippsavtaler og ved å investere i forskning og utvikling av ny teknologi som kan bidra til å realisere

lavutslippssamfunnet. Parat vil bidra til at Norge blir et klimanøytralt lavutslippssamfunn innen 2030.

Parat støtter det internasjonale kvotesystemet, men vil påpeke at dette ikke må bli en sovepute for en nødvendig omstilling og utslippskutt på hjemmebane.

Det skal ha en kostnad å påføre klima og miljøet skade. Parat støtter derfor forurensere-betaler-prinsippet, og mener dette er viktig prinsipp i utformingen av klima- og miljøpolitikken. Den som bidrar til utslipp og forurensere miljøet, skal betale for dette. Avgifter på utslipp er også et virkemiddel i seg selv for å få ned utlippene.

For Parat er det viktig at klima og avgiftspolitikken bidrar til å posisjonere norsk næringsliv for det nye lavutslippssamfunnet og skape arbeidsplasser for fremtiden.

Staten må gjennom sine bevilgninger bidra til å understøtte smarte klimaløsninger, enten det er ved innkjøps og kontraktsinngåelse eller forhold av regulatorisk art. Det må bli enklere å gjøre gode og smarte klimavalg. Dette kan eksempelvis gjøres ved at det offentlig som innkjøper i så stor grad som mulig pålegges å gjøre grønne innkjøp som økt bruk av bio-plast eller at det ytes støtte til produksjon av miljøvennlig teknologi.

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.

Parat vil bidra til at det i alle virksomheter, både private og offentlige, utarbeides forpliktende klimabudsjetter – hvor det rapporteres på klimatiltak og måloppnåelse gjennom året sammen med regnskapsavleggelsen.

Parat er teknologioptimister og tror på mennesket og dets evne til å finne nye løsninger på de utfordringer vi møter, også med tanke på kommende klimaendringer og mulige miljøskader. Vi vil legge til rette for teknologiutvikling og til at markedet kan bidra til at det skapes lønnsomme og miljøvennlige produkter og tjenester som forbedrer menneskers liv.

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.

Parat vil støtte regjeringens arbeid med å etablere ambisiøse og kvantifiserbare nasjonale mål for energieffektivisering, og støtter intensjonen om skattefradrag for ENØK-tiltak i husholdningene.

7. Kvalitet på offentlige tjenester

Parat mener vi er avhengig av gode offentlige tjenester for å understøtte verdiskapningen som skjer i konkurranseutsatt sektor og bygge opp under velferdsstaten. Offentlige tjenester bidrar til at det norske samfunnet går smidig og tjenestene representerer et sikkerhetsnett for innbyggerne. For å opprettholde og få god kvalitet på de offentlige tjenestene så må man beholde, utvikle og rekruttere kompetent arbeidskraft.

Staten må også i fremtiden investere tungt i utdanning. Gjennom satsing på etter- og videreutdanning må staten sette sine etater og kommunene i stand til å vedlikeholde og øke de ansattes kompetanse, slik at de er i stand til å møte nye utfordringer. Dette må ivaretas gjennom styrt planlegging av videreutdanningsprogrammer som er relevant for offentlig sektor.

Like viktig er det imidlertid at offentlig sektor ikke bidrar til en u hensiktsmessig konkurranse om kompetanse de strengt tatt ikke behøver for å utføre deler av tjenestespekteret. Riktig kompetanse på riktig sted i forhold til oppgavene som skal utføres er derfor essensielt.

7.1 Konkurransesetting

I mange virksomheter opplever man et stadig sterkere press om konkurranseutsetting av offentlige tjenester.

Konkurranseutsetting kan være hensiktsmessig innenfor deler av offentlig tjenestespekter. Kjerneoppgaver innenfor justis- og arbeidsmarkedsregulering (NAV), i tillegg til utdanning og samfunnskritiske områder, må imidlertid unntas fra konkurranseutsetting.

Konkurranseutsetting av tjenester skal etter Parats oppfatning kun skje dersom dette medfører bedre tjenester for brukerne. Ensidig fokus på kostnader ved konkurranseutsetting vil i en arbeidsintensiv sektor føre til press på ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Det er etter Parats mening uakseptabelt at det er de ansatte som må betale prisen for konkurranseutsettingen i form av dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Det må derfor utvikles overordnede og nasjonale krav til hvilke kriterier som skal benyttes i konkurranseutsettingsprosesser. Disse må også inneholde kriterier knyttet til lønns- og arbeidsforhold hos virksomhetene.

Parat mener myndighetene til enhver tid må kunne vurdere å beslutte om offentlige tjenester skal utføres av offentlige eller private tjenestetilbydere.

Eventuelle handelsavtaler som TISA (Trade in services agreement), som har det formål å liberalisere tjenestehandel, skal ikke være til hinder for denne suvereniteten. Det samme gjelder utformingen av velferdstilbudet i Norge.

Parat legger til grunn at alle internasjonale handelsavtaler og konsekvenser av disse respekterer og oppfyller alle arbeidstakerrettigheter nedfelt i ILO-konvensjoner.

7.2 Omstrukturering og effektivisering av offentlig sektor

Parat mener gode og effektive offentlige tjenester er avgjørende for at velferds-staten skal kunne opprettholdes. Ressursene som tas i bruk for å levere tjenestene skal komme borgerne mest mulig til gode. Dette forutsetter både god omstillingsevne og at ny teknologi utvikles og tas i bruk.

For eksempel må det gjennomføres en samordning av myndighetenes teknologiresurser slik at ulike etater og tjenestetilbydere har systemer som kommuniserer.

Parat stiller seg positiv til endringsprosesser med formål å forenkle der det er forsvarlig og fornuftig. Dette kan innebære både teknologiske og strukturelle endringer. Dersom det kan sannsynliggjøres at en sammenslåing av kommuner og/eller effektivisering av forvaltningsnivåene vil understøtte bedre og mer effektive offentlige tjenester til borgerne, er Parat positiv til dette.

Ansatte som produserer og leverer offentlige tjenester, er genuint opptatt av å gjøre en god jobb. De har erfaringen fra det praktiske arbeidet og vet hva som er utfordringene. Som oftest er det også de samme arbeidstakerne som skal fortsette å produsere og levere tjenester etter at endringsprosesser er gjennomført. For å lykkes med omstilling er det derfor avgjørende at ansatte har medbestemmelse i alle endringer som skjer.

Parat er svært kritisk til avbyråkratiserings- og effektivitetsreformen (ABE-reformen) som ble innført med statsbudsjettet for 2015. En reform må baseres på en målsetting, en plan og en evaluering. ABE-reformen mangler alle disse elementene, og fremstår kun som et påskudd for generelle kostnadskutt. En omstilling i offentlig sektor må være begrunnet i bedre tjenestekvalitet, ikke i økonomiske forhold. Dette innebærer at vi i større grad må flytte ressurser fra byråkrati og administrasjon, til tjenesteproduksjon. Overdreven målstyring og endeløse rapporteringsregimer, må erstattes med fullmakter og ansvar til ansatte som "har skoene på" og utfører oppgavene.

7.3 Digitalisering av offentlig sektor

Digitalisering har to overordnede mål: bedre tjenester til innbyggere og næringsliv, og mer effektiv bruk av offentlige ressurser. Digitalisering handler om hvordan vi vil komme oss fra dagens situasjon til der vi vil være med effektive digitale løsninger og smartere arbeidsprosesser.

Det er nødvendig med aktivt lederskap i digitaliseringsprosessene for å sikre at virksomhetenes og interne og eksterne brukeres behov ivaretas i utviklingen av de digitale tjenestene. Det betyr evne og vilje til å prioritere digitalisering.

Digitalisering krever betydelige investeringer og vedvarende økte kostnader, og dette må gjenspeiles i offentlige budsjetter og prioriteringer. Samfunnet og den enkelte virksomhet bruker i dag betydelige ressurser på å sikre at sensitiv og annen informasjon ikke kommer på avveie eller at 3. person får uønsket tilgang. Ulike driftsformer med bortsetting av hele eller deler av IKT-virksomheten, øker også behovet for enda strengere kontroll og sikkerhetstiltak

Mange offentlige tjenester forutsetter et utstrakt samarbeid mellom statlig og kommunal sektor. Parat vil at staten skal ta et større ansvar for at det utvikles helhetlige, digitale løsninger som også kan benyttes av kommuner og fylkeskommuner og som også dekker behovene i kommunal sektor. I tillegg så bør statlige virksomheter ta mer hensyn til kommuner og fylkeskommuner i sitt digitaliseringsarbeid.

7.4 Forsvars- og sikkerhetspolitikk og de ansattes interesser

Parat skal ha en aktiv forsvars- og sikkerhetspolitikk og skal jobbe for en best mulig utvikling av forsvarssektoren. Parat mener at det bør være en målsetning at forsvarsbudsjett skal opp til 2 % av brutto nasjonalbudsjett. Parat skal være en aktør i forsvarspolitiske saker og skal jobbe for å fremme forsvaret sin betydning i samfunnet

Forsvaret gjennomgår omfattende endringer. Parat skal bidra til at vi til enhver tid har et så robust og effektivt forsvar som mulig. Hensynet til ansatte skal ivaretas på en god måte og Parat skal bidra til at interessene til alle ansatte blir hørt. Parat skal ha et særskilt fokus på de ansattes rolle og de ansattes rettigheter i Forsvaret.

8. Helse

I Norge har vi en sterk offentlig helsetjeneste, hvor private aktører bidrar som et viktig supplement til det offentlige helsevesenet. Dette er en ordning Parat vil bidra til å videreføre, samtidig som vi må sikre at alle får et likeverdig helsetilbud, uavhengig av hvor i landet man bor. Den medisinske og teknologiske utviklingen, sammen med økt levealder, gjør at befolkningens krav og forventninger til helsevesenet er økende. Parat har merket seg at mange av folkehelseutfordringene våre, skyldes livstil, ernæring, manglende fysisk aktivitet eller det psykososiale miljøet vårt. For Parat er det derfor viktig å slå fast at selv om fellesskapet stiller opp når vi får utfordringer med helsen vår, så har vi likevel alle har et ansvar for egen helse.

Økt levealder, kombinert med utviklingen av medisinsk teknologi og behandlingsformer bidrar til å øke presset på ressursene innenfor helsesektoren. Parat frykter at dette, sammen med den komplekse organiseringen av helse-Norge vil kunne bidra til å vanskeliggjøre de nødvendige omstillingene og endringene vi ser ligger foran oss.

Offentlig sektor, andre aktører innenfor sektoren, arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner må gå sammen for å se hvordan vi kan løse de utfordringene som ligger foran oss. Det handler både om forebygging, arbeidsdeling mellom de ulike nivåene, kompetanse, heltid/deltid, likelønn og mangel på kompetent og autorisert helsepersonale.

Den digitale revolusjonen åpner for nye smarte løsninger også innenfor helsesektoren, da er det viktig at de ansatte sees på som en ressurs som bidrar i denne omstillingen. Det vil i tiden fremover være behov for store investeringer i en digital infrastruktur, nødvendig utstyr og kompetanseutvikling hos de ansatte.

På bakgrunn av dette, mener Parat det nå er på tide med en ny gjennomgang av arbeidsdelingen innenfor helsesektoren, både horisontalt og vertikalt.

Apotektjenester er en del av helsetjenesten, og apotekene er en svært kompetent faghandel. Apotekene sørger for at befolkningen har god tilgjengelighet til legemidler og andre helserelaterte produkter. Apotek skal fungere som et lavterskeltilbud når det gjelder rådgiving og forebygging av sykdom.

Apotekene har utviklet ulike helsetjenester som tilbys kundene. Det er viktig at disse tjenestene i omfang og innhold holder høy kvalitet og at helsepersonellet i apotek får kompetanseutvikling i samsvar med tilbudet.

For å sikre kvaliteten på apotektjenestene er det et mål at det kun skal være autorisert helsepersonell som har kundekontakt på apoteket. Som en følge av en slik målsetning skal rekruttering av ufaglærte unngås. I de tilfeller ufaglærte ansettes skal det legges til rette for formell utdanning.

Mens tjenestene i helsesektoren i all hovedsak dekkes av det offentlige med egenandeler fra pasientene/brukerne, er tannhelsetjenesten delt mellom en offentlig og en privat del. Parat mener at vi fortsatt skal ha et offentlig tannhelsetilbud og vil være en pådriver for at dette tilbudet også i fremtiden skal ligge på et regionalt nivå.

Organiseringen av tannhelsetjenesten må gjøres mest mulig effektiv. Arbeidsfordelingen mellom profesjonene innen tannhelse må optimaliseres.

9. Utdanning og kompetanse

Høy yrkesdeltakelse er nødvendig for å opprettholde velferdssamfunnet og for å løse framtidige velferdsoppgaver. Utdanning er inngangsporten til arbeidslivet og også avgjørende for både den enkelte sin private velstand og det velferdssamfunnet vi har i Norge.

Norge har som kunnskapsnasjon et stort behov for personer med høy faglig kompetanse innenfor et bredt spekter av fagfelt. Den økende andelen personer med høyere utdanning er således et resultat av en ønsket politikk, hvor målet har vært å øke utdanningsnivået i befolkningen og gjøre høyere utdanning lettere tilgjengelig i hele landet og for alle samfunnslag. Parat er opptatt at det fortatt skal satses på et godt utbygd høyere utdanningssystem i hele Norge. Strukturen må være tilpasset både kvaliteten i høyere utdanning, en effektiv ressursutnyttelse og behovet for et desentralisert utdanningssystem.

Private utdanningsvirksomheter har utgjort et viktig supplement til våre offentlige universitet og høyskoler. Slik bør det fortsatt være også framtiden.

Finansieringsordninger bør være tilpasset slik at dette målet kan nås.

En av forutsetningene for lik rett til utdanning er at utdanningen er gratis. Parat vil derfor motsette seg alle forsøk på innføring av skolepenger i det offentlige skole – og utdanningstilbudet.

Arbeidsledigheten blant unge er betraktelig høyere enn for de som er over 25 år. Forskning fra NOVA viser at mange unge som ikke kommer seg inn i arbeidslivet i ung alder, men havner i svingdøren mellom utdanning og trygd, har større sannsynlighet for å bli stående utenfor arbeidslivet. Det er en sammenheng mellom svake karakterer i ungdomsskolen og frafallet i videregående skole. Tidlig innsats overfor elever med spesielle utfordringer knyttet til lesing, skriving og matematikk er nødvendig. I tillegg må elevene på ungdomstrinnet få en bedre yrkes- og karriereveiledning.

Parat er opptatt av at det skal være samsvar mellom utdanning, kompetansekrav og jobbinnhold. Det er også et stort behov for arbeidstakere med relevant fagbrev eller profesjonsutdannelse. Selv om et økende antall jobber som skapes i fremtiden krever fagbrev eller fullført videregående yrkesutdanning og høyere utdanning, så vil det alltid være behov for arbeidstakere uten særskilte krav til utdanning. For Parat er det viktig å arbeide for at også disse arbeidstakerne får høyere anerkjennelse, rett til videreutdanning i praksis og sin del av verdiskapningen.

Yrkesfagene blir stadig mer teoribasert og dette gjør at mange faller ut av den videregående skolen. Parat mener at man må se nærmere på innholdet i undervisningen og hvordan det undervises. Det bør også settes inn virkemidler som gjør det mer attraktivt å ta inn lærlinger, slik at de som velger yrkesfaglige studieretninger får lærlingeplass. I tillegg må statusen for yrkesfagene heves, slik at flere velger yrkesfag.

Det må være et kontinuerlig fokus på etter- og videreutdanning i alle virksomheter. Ansatte bør sikres likeverdige muligheter til kompetanseutvikling fremfor innhenting av eksternt kompetanse. Siden yrkesfaglig utdanning blir stadig mer teoribasert, kan det skape barrierer for de som vurderer etter- og videreutdanning. Arbeidsgivere og utdanningsinstitusjonene må derfor også legge til rette for alternative etterutdanningsløp der det praktiske ferdighetsmotiverende vektet mer enn det teoribaserte. Samarbeidet mellom utdanningsvirksomheter og arbeidslivet må utvikles og det offentlige og partene må vurdere hvordan lovverk og ulike finansieringsordninger kan tilpasse for å få til livslang læring i arbeidslivet for ulike grupper ansatte.

Ledelse og lederutvikling er vesentlig for utvikling av et godt og helsefremmende arbeidsliv. Parat er opptatt av å sette standarder for god ledelse som fremmer mangfold, og med god balanse mellom fokus på resultater og personalforvaltning. Parat vil bidra til dette ved gjennom opplæring av egne ledermedlemmer, samt utvikling av ledernetverk.

9.1 Studiefinansiering

Parat mener at den samlede studiestøtten må økes til 1,5 ganger folketrygdens grunnbeløp per studieår og studiestøtten må utbetales over 11 måneder. Samtidig må staten ta ansvar for bygging av vesentlig flere studentboliger, for eksempel ved finansiering av flere byggeprosjekter gjennom Husbanken. Studenthybler bør forvaltes av studentsamskipnadene og ha regulerte leiepriser som samsvarer med nivået på studiestøtten.

9.2 Etter- og videreutdanning

Arbeidslivet er i stadig omstilling, og kravene til kompetanse er i kontinuerlig utvikling. Riktig kompetanse gir jobbtrygghet. For at livslang læring skal bli en realitet, må det legges til rette for at voksne kan delta i opplæring på alle nivåer.

Dersom voksne skal få reell mulighet til etter- og videreutdanning, må utdannings-tilbudene 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. I Danmark får arbeidstakere permisjon med lønn når de tar etter- og videreutdanning. Alle arbeidsgivere betaler inn et visst kronebeløp

per time til bransjevise fond. Arbeidstakere kan søke om støtte til etter- og videreutdanning fra disse fondene. I styret for disse fondene sitter det representanter for både arbeidsgivere og arbeidstakere som beslutter hvem som skal få og hvem som eventuelt ikke skal få. Parat mener det bør innføres en tilsvarende modell i Norge.

Arbeidsgiver må stimuleres til å utvikle sine ansatte istedenfor å reinvestere i ny, ferdigutdannet arbeidskraft. Rammebetingelsene for arbeidsgiver må endres slik at det er attraktivt å heve kompetansen på eksisterende ansatte, for eksempel ved avskrivning på investeringskostnader.

Arbeidstakere med lang arbeidserfaring må kunne få uttelling for praksis og fagopplæring ved opptak til videre studier innenfor relevante fagretninger. Karakternivå fra grunnopplæring mange år tilbake er ikke et reelt mål på kandidatenes opparbeidede kunnskapsnivå etter mange år i arbeidslivet. Parat mener at det må komme på plass et helhetlig system for realkompetansevurdering.

10. Næringspolitikk

10.1 Næringsstruktur, rammebetingelser, innovasjon og forskning

Norge er en kunnskapsnasjon som bidrar til global kompetanseutvikling. Parat ønsker en god kunnskapsbasert næringspolitikk.

Norge er tradisjonelt en råvarenasjon med noen få, men betydelige naturressurser. Eksport av råolje og gass utgjør den største inntekten for landet.

Men vi har også store interesser innenfor fisk, metaller og papir. Norge har i dag en høyt utviklet og kompetanseintensiv industri, og en stor kompetanseintensiv, tjenesteytende sektor.

Næringsutvikling og verdiskaping finner sted innenfor alle sektorer av norsk økonomi, også i offentlig sektor. Offentlig sektor er også en viktig markedsaktør som kjøper av varer og tjenester.

Sist og ikke minst har organiseringen av offentlig sektor en betydelig rolle å spille overfor privat næringsliv, både når det gjelder regulering og som tilbyder av offentlig infrastruktur, samt innenfor utdanning, forskning og innovasjon. Kort oppsummert er det et avhengighetsforhold mellom privat og offentlig sektor som klart må gjenspeiles i en politikk for næringsutvikling og verdiskaping.

Verdiskapingen skal bære den norske velferdsstaten inn i fremtiden. Norske virksomheter må ha rammevilkår som legger grunnlaget for en langsiktig og innovativ næringsutvikling. En politikk for næringsutvikling og verdiskaping bør av den grunn være rettet inn mot å etablere konkurransedyktige, stabile, like og forutsigbare rammebetingelser. Offentlig finansiell støtte til utvalgte bransjer skal bare gis i

situasjoner der markedet har sviktet eller der tvingende samfunnspolitiske hensyn tilsier dette.

Det må føres en total næringspolitikk, hvor staten gjennom skattepolitikk, rammevilkår, energi, infrastruktur, offentlige tilbud og ikke minst utdanningspolitikken bidrar til stabile rammebetingelser, vilje til innovasjon og nyskaping og tilstrekkelig med godt utdannede fagfolk og folk med høyere utdanning til å møte stadig skiftende behov i morgendagens næringsliv.

Parat forventer at staten er en langsiktig strategisk eier som bruker eiermakt når dette er nødvendig for å ivareta statens og samfunnets interesser. Parat mener at utbyttet må begrenses slik at det blir liggende igjen tilstrekkelig kapital i selskapene for sikre soliditet og investeringsevne. Statlige anskaffelser må bære i den grad det er mulig forsøkes holdes i Norge for å sikre samfunnets interesse så vel som å opprettholde og videreutvikle de faglige miljøene.

Parat mener at staten skal ha eierskap til sentral infrastruktur, vitale naturressurser og andre områder som kan ha overordnet interesse for beredskap, sikkerhet og trygghet for borgerne.

Parat er også opptatt av at statlige såkorninvesteringer bidrar til fremveksten av nye grønne næringer og arbeidsplasser.

Norge er et høykostland og kan på mange områder ikke konkurrere med utenlandsk næringsliv. Likevel ser vi at det faktisk er mulig å konkurrere på enkelte områder på grunn av et høyt kompetansenivå og arbeidsinnsats. For å fortsatt kunne være i stand til å konkurrere- og øke denne så må virksomheter og det norske samfunnet ligge langt framme innen høyteknologi og avansert tjenesteyting. Norske myndigheter må derfor bidra med solide bevilgninger til dette formålet også til framtidige generasjoner.

Mange små og mellomstore bedrifter mangler både kompetanse og ressurser til et slikt arbeid og her må dette både vurderes skattemessige incentiver og andre virkemidler for å få til økt forskning i regi av næringslivet.

Ved et større samspill mellom næringsliv og forskning, så kan man i større grad legge strategiske planer for forskning og innovasjon i bedriftene. Parat skal jobbe for økt offentlig satsing på forskning, og det offentlige må ta hovedansvaret for mer satsing på grunnforskning og fokus på utvalgte områder.

Staten har et ansvar for at både det eksisterende næringslivet og kommende aktører opplever samspillet med det offentlige Norge som en medspiller for utvikling av et bærekraftig næringsliv.

Parat mener derfor det må arbeides videre for et «enklere Norge» gjennom regelverks-utforming, bruk av interaktive løsninger og andre tiltak.

10.2 Samferdsel

Norge er et spredt befolket land, med store avstander. For å kunne opprettholde et desentralisert næringsliv og norske arbeidsplasser er en forutsigbar og god samferdselspolitikk avgjørende.

Parat mener myndighetene må sørge for støtte til, og tilrettelegging for miljøvennlige løsninger for all samferdsel i Norge. Virksomhetene må oppfordres til å ta i bruk ny miljøvennlig teknologi gjennom avgiftslettelser og insentiver.

Som den største arbeidstakerorganisasjonen for ansatte i norsk luftfart har Parat stor interesse av den norske samferdselspolitikken. Parat skal jobbe for en større grad av nasjonal og internasjonal regulering av luftfarten, for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø og like konkurransevilkår mellom land og mellom aktører.

Norsk avgiftspolitikkk må ta hensyn til konkurranseforholdene de norske selskapene lever under og sikre norske arbeidsplasser. Norske virksomheter innen samferdsel må sikres muligheten til å drive og vokse med norske vilkår.

Ansatte i norske og utenlandske selskaper må ha like sosiale vilkår. Det betyr at norske vilkår må gjelde for ansatte i utenlandske virksomheter som har fast arbeidssted i Norge, eller utenlandske arbeidstakere i norske selskaper, som konkurrerer direkte med norske arbeidstakere. Noe annet vil gi ulike konkurransevilkår.

Fast ansettelse og trygge og gode arbeidsforhold må også gjelde for ansatte i samferdselssektoren. Tariffavtaler bidrar til dette.

Norge må oppfylle sine forpliktelser etter ILO-konvensjonen om kollektiv forhandlingsrett, også i tilsyn med utenlandske selskaper i Norge. Alle arbeidstakere har rett til å organisere seg i fagorganisasjoner, og forhandle kollektivt om de ønsker det. Der arbeidsgivere ikke aksepterer dette, skal Parat aktivt bekjempe fagforeningsknusing, og støtte arbeidstakere og andre organisasjoner i lovlige former gjennom nasjonalt og internasjonalt samarbeid.

Et dårlig og upålitelig samferdselstilbud er en trussel mot norsk næringsliv, og koster samfunnet store summer hvert år.

11. Internasjonalt arbeid

Parat skal være medlem i de internasjonale sammenslutninger for fagorganiserte som representerer brede medlemsgrupper i forbundet. Det er et synkende antall organiserte på verdensbasis og andelen ansatte som er omfattet av kollektive avtaler er også i tilbakegang.

Det er fortsatt store forskjeller i levestandard og inntektsutvikling mellom land og regioner. I Europa har man hatt en høy arbeidsledighet i flere år og arbeidsledigheten rammer særsilt unge mennesker. Parat skal arbeide aktivt på nordisk plan, gjennom ETUC og de internasjonale organisasjonene vi er medlem i for å bekjempe de negative trendene. En sterkere fagbevegelse er nødvendig virkemiddel for en mer rettferdig fordeling av ressursene på verdensbasis, en mer bærekraftig utvikling og fortsatt utvikling av fredelig samkvem mellom land og regioner.

Parat vil jobbe for at våre erfaringer fra det nordiske trepartssamarbeidet kan brukes for økt fagorganisering globalt. Parat skal også delta i det internasjonale arbeidet for å lære av de erfaringene våre organiserte kollegaer opplever i sine land og sine regioner.

11.1 Globalisert arbeidsliv

Vi lever i et globalisert arbeidsliv og mange norske arbeidstakere jobber i multinasjonale selskaper. I den globale verden med komplekse selskapsstrukturer utfordres både nasjonale reguleringer og det tradisjonelle partssamarbeidet. Mange ansatte opplever større utfordringer med å utøve medbestemmelse ute i virksomhetene, og at muligheten til å bekjempe sosial dumping er blitt vanskeligere og at de ansattes sitter igjen med en mindre andel av verdiskapningen. Parat må sammen med øvrig fagbevegelse nasjonalt, på nordisk plan, på europnivå og internasjonalt plan (arbeide for økt samarbeid mellom ansatte på tvers av landegrensler, mer avtalereguleringer på tvers av landegrensler og en større forankring av ILO-konvensjonene i EU og EØS.

12. Folketrygd, tjenestepensjon og avtalefestet pensjon

12.1 Folketrygden er bærebjelken i pensjonssystemet

Folketrygden skal sikre alle norske borgere mulighet til å forsørge seg selv når de ikke kan delta i arbeidslivet, for spesielle faser i livet (som ved alderdom, sykdom, arbeidsledighet og foreldrepermisjon). Folketrygden skal utgjøre bærebjelken i inntekten for arbeidstakerne som går ut av arbeidslivet på grunn av alder eller uførhet. Alderspensjonen må være i tråd med arbeidslinja slik at arbeid lønner seg, men likevel ha et akseptabelt minste pensjonsnivå.

Parat mener at uføretrygden også må være bærebjelken i inntekten for alle norske arbeidstakere som blir uføre. Dagens sluttlønnbaserte ytelse på 66 % av pensjonsgrunnlaget er som utgangspunkt en god ordning. Parat er likevel bekymret for at reglene ikke ivaretar enkelte grupper av uføre godt nok, eksempelvis delvis uføre, som senere blir helt uføre.

Parat mener videre at uføres opptjening av alderspensjon må stå i et rimelig forhold til de arbeidsføres opptjening. I tråd med at arbeidstakerne står stadig lenger i arbeid bør arbeidsuføres opptjening av pensjonsbeholdning økes.

12.2 Tjenestepensjonsordninger og aldersgrenser i arbeidslivet

Tjenestepensjon blir stadig viktigere for arbeidstakerne, ettersom økt levealder (levealdersjustering) medfører stadig mindre alderspensjon fra folketrygden. Det er også sentralt at pensjonsopptjeningen gjelder fra første krone uavhengig av ansettelsesforhold og varighet. Tjenestepensjonen skal være del av en helhetlig samlet pensjonsordning og skal være bærekraftig for framtidens arbeidsliv.

Tjenestepensjonsordningen i offentlig sektor skal ivaretar både arbeidslinja og fleksibiliteten i folketrygden, og bidra til at alle offentlig ansatte gis pensjonsmessig uttelling for å stå lengre i jobb. Ny offentlig tjenestepensjon er en god ordning som ivaretar disse hensynene, sammen med egenskaper som livsvarig utbetaling, reguleringsgarantier og kjønns- og aldersnøytrale premier. De endringer og tilpasninger som skal finne sted i ny offentlig tjenestepensjon, herunder tilpasning for personer med særalder, opptjening av alderspensjon for uføre, og eventuelle endringer i AFP-ordningen, må fortsatt finne sted gjennom forhandlinger.

Parat mener at tjenestepensjonsordningene i privat sektor må styrkes og forbedres. Innskuddspensjon er i dag den dominerende pensjonsordningen i privat sektor. Dagens minste innskuddsnivå på 2 prosent av lønn fra 1 G er ikke tilstrekkelig til å sikre en god livsvarig alderspensjon ved siden av folketrygden, særlig for arbeidstakere uten AFP.

Arbeidstakerne i privat sektor må sikres større grad av medbestemmelse ved endringer av tjenestepensjonsordningene. Den store graden av styringsrett ved endring av de private tjenestepensjonsordninger bidrar til usikkerhet for mange arbeidstakere og en for dårlig total pensjon i et livsløpsperspektiv.

Dagens innskuddspensjonsordning innebærer at det ved jobbskifte utstedes pensjons-kapitalbevis. Systemet medfører unødvendige gebyrer og forvaltningshonorarer, som spiser av opptjente pensjonsbeholdninger, og bidrar til "huller" i opptjeningen. Disse unntakene omfatter at arbeidsforhold under 12 måneder ikke gir rett til pensjon, og at opptjening ikke er obligatorisk for lønn under 1 G, for stillingsprosent under 20 % og for arbeidstakere under 20 år. Parat mener at en bedre løsning vil være at hver enkelt arbeidstaker tilordnes én pensjonskonto. Dette vil gi en mer pensjon for pengene enn i dag, bedre ivareta pensjon ved jobbskifte, og bidra til at unntakene i opptjeningen ikke lenger kan begrunnes/forsvares.

Parat vil også jobbe for at de ansatte i private virksomheter sikres retten til en obligatorisk forsikring ved uføre og død, ut over dagens folketrygd. Dette bør gjøres ved et lovpålegg i forhold til bedriftene i privat sektor.

Parat mener dagens rammeverk for forvaltning av fripoliser og andre garanterte Pensjonsrettigheter medfører tap for arbeidstakere i privat sektor og må gis bedre rammevilkår.

Parat mener at alle arbeidstakere skal ha anledning til å kunne jobbe til de er 75 år, men i første omgang må lovgivingen tilpasses retten til å jobbe til man er 72 år. Dette gjelder også folketrygden, tjenestepensjoner og sykkelønn.

12.3 Avtalefestet pensjon og tidlig pensjon

Pensjonssystemet må ha gode kollektive ordninger som sikrer de ansatte som har behov for det en mulighet til å avslutte yrkesdelen av livsløpet uten å gå veien via uføretrygd. For ansatte i alle sektorer bør det være gode ordninger som gir enn mulighet til både å kombinere arbeid og folketrygd og til å sikre alle en mulighet til å gå av tidligere. Parat støtter likevel at ny AFP i privat sektor kan tas ut fleksibelt og gir insentiver til å stå lengre i arbeid.

Parat vil arbeide for en fortsatt god AFP for alle og der kvalifikasjonsregler i minst mulig grad bidrar til at enkeltpersoner faller utenfor ordningen. Parat mener at tjeneste-pensjonsordningene og AFP i privat og offentlig sektor ikke må være til hinder for mobilitet innenfor og mellom sektorene. Parat støtter derfor de endringene som har funnet sted i hhv. AFP-ordningen i offentlig sektor og den intensjonsavtalen om "alle-årsopptjening" som er framforhandlet i AFP-ordningen i privat sektor.

Parat
Lakkegata 23
Postboks 9029 Grønland
0133 Oslo

Telefon: 21 01 36 00

post@parat.com

parat.com

ORGANISERT 

