

Parats arbeidslivs- og samfunnspolitisk program 2021 - 2024

Vedtatt på landsmøtet november 2021

Innholdsfortegnelse

1. Det skal lønne seg å jobbe	5
1.1 Et arbeidsliv for alle	5
1.2. Nedsatt funksjonsevne	6
1.3 Velferdsordninger	6
1.4 Innvandrere i arbeidslivet	7
1.5 Sykefravær	7
1.6 Seniorer i arbeidslivet	8
2. Arbeidsmiljølovgivningen i framtidens arbeidsliv	8
2.1 Hjemmekontor og fjernarbeid	10
3. Medbestemmelse og kollektive forhandlinger i arbeidslivet	10
4. Bærekraftig økonomisk vekst og trygge arbeidsplasser til alle	12
5. Tariffavtaler og lønnspolitikk	12
5.1. Frontfagsmodellen	13
5.2 Lønnspolitikk – på tvers av sektorene og avtaleområdene	13
5.3 Lønnsdannelse og lønnsutvikling	14
5.3.1 Privat sektor	14
5.3.2 Offentlig sektor	14
5.3.3 Spekter-området	15
5.4 Lønnsutvikling for tillitsvalgte	15
6. Likestilling i arbeidslivet	16
7. Samfunnsansvar, klima og etisk handel	17
7.1 Samfunnsansvar	17
7.2 Etisk handel	18
7.3 Klimautfordringene og overgang til et lavutslippssamfunn	18
7.4 Det grønne skiftet	19
8. Kvalitet på offentlige tjenester	20
8.1 Konkurransenutsetting	20
8.2 Omstrukturering og effektivisering av offentlig sektor	21
8.3 Digitalisering av offentlig sektor	22
8.4 Forsvars- og sikkerhetspolitikk og de ansattes interesser	22
9. Helsepolitikk og helsetilbud til befolkningen	23
10. Et arbeidsliv med vekt på kompetanse	24
10.1 Hva slags utdanningssystem vil vi ha?	25
10.2 Studiefinansiering og studentboliger	26
10.3 Livslang læring	26
11. Næringsstruktur, rammebetingelser, innovasjon og forskning	27
11.1 Skatt og avgifter	29
11.2 Samferdsel	29

12. Internasjonalt arbeid	30
12.1 Globalisert arbeidsliv	30
12.2 Sosial dumping og seriøsitet i arbeidslivet	31
13. Tjenestepensjonsordninger og aldersgrenser i arbeidslivet	33
13.1 Avtalefestet pensjon og tidlig pensjon	34

Parat vil

1. at det skal lønne seg å jobbe:

Vi skal ha et arbeidsliv der det er plass til alle, med tilrettelagt og meningsfylt arbeid, uten diskriminering av noe slag.

2. ha en arbeidsmiljølovgivning for framtidens arbeidsliv:

Arbeidsmiljøloven er et viktig vern for mange ansatte. Kun mindre endringer i alle arbeidstakeres interesse bør vurderes, ut ifra at arbeidslivet og samfunnet endres.

3. ha medbestemmelse og kollektive forhandlinger i arbeidslivet:

Retten til medbestemmelse, kollektive forhandlinger og trepartssamarbeidet er sentrale for den nordiske modellen, som har bidratt til et godt samfunn med små forskjeller.

4. sikre bærekraftig økonomisk vekst og trygge arbeidsplasser:

Jobbe for det grønne skiftet og grønne arbeidsplasser. Næringslivet må bidra til at vekst og utvikling skjer innenfor naturens tålegrenser og i tråd med FNs bærekraftsmål.

5. at alle arbeidstakere skal være trygge på jobb:

Mangfold på arbeidsplassen har en egenverdi, og diskriminering på bakgrunn av etnisitet, seksuell legning eller funksjonsevne er et samfunnsproblem. Det er en menneskerett å kunne delta i arbeidslivet uten å bli utsatt for trakassering.

6. at alle medlemmer skal ha en reell mulighet til kompetanseutvikling:

Gjennom en utstrakt og målrettet bruk av etter- og videreutdanning vedlikeholdes kompetanse, både for den enkelte og for den aktuelle virksomheten. Realkompetanse skal verdsettes.

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 bruke sin arbeidsevne, gir også føringer for ulike myndighetsbestemte ordninger og ytelser. Parat skal derfor jobbe for å påvirke samfunnets utforming 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. Norge har hatt relativ lav arbeidsledighet sammenlignet med andre land vi kan sammenligne oss med. Vi har likevel andre utfordringer i deler av vårt arbeidsliv. 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. Alle som kan og vil jobbe, skal få mulighet til det. Det er særlig viktig at unge mennesker som aller utenfor arbeidslivet, kan kombinere trygd med arbeid. Det skal være mulig å fullføre videregående skole mens du mottar velferdsytelser. For å lykkes med dette er det behov for en bedre samordning av tjenestene i helsesektoren, NAV og utdanningssystemet. Målet må være å sikre at unge gis en helhetlig oppfølging tilpasset den enkelte med søkelys på aktivitet og mestring.

Parat mener det er viktig å jobbe for å øke yrkesdeltakelsen for unge uføre og unge uten utdanning. For å nå målene må offentlige virkemidler i større grad tilrettelegges og samordnes. Parat mener arbeidsmarkedstiltak må kunne kombineres med midler til etter- og videreutdanning. Ikke alle vil ha mulighet til å delta for fullt i arbeidslivet. Alle skal ha like muligheter til å delta i samfunnslivet og bli en del av fellesskapet. Alle må gis mulighet til å bruke egne evner for å leve et godt liv, og samfunnet må innrettes slik at de sosiale og økonomiske forskjellene ikke blir for store for dem som har en svakere tilknytning til arbeidslivet.

Det er en utfordring for samfunnet og den enkelte at for mange jobber ufrivillig deltid. Parat skal jobbe for større stillingsprosenter og flere hele og faste stillinger, da det er avgjørende for å møte framtidens arbeidskraftbehov.

Arbeidslivet preges av omstillinger og økende krav til å jobbe raskere og mer effektivt. Ulik tilgang på kompetanseutvikling og økt vekt på rapporteringer kan medføre at noen faller ut av arbeidslivet. Parat mener det må være rom for å være annerledes, og det må være aksept for å kunne bidra til storsamfunnet ut fra egne evner.

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

Parat anerkjenner at LHBTQI-personer opplever fordommer i arbeidslivet. Partene i arbeidslivet bør jobbe for kjønnsnøytrale lokaler og uniformsregler for å ikke diskriminere.

Arbeidstakere skal være trygge på jobb med frihet fra seksuell trakassering. Parat skal ta aktivt del i arbeidet knyttet til konvensjonen om vold og trakassering, ILO-konvensjon nr. 190.

1.2. Nedsatt funksjonsevne

Parat mener at teknologisk utvikling gir nye muligheter i arbeidslivet for personer med nedsatt funksjonsevne. Ikke bare har personer med nedsatt funksjonsevne utfordringer med å komme inn i arbeidslivet, men også med å bli i arbeidslivet da de kan oppleve å bli utstøtt på arbeidsplassen.

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 insentiver for å rekruttere personer med nedsatt funksjonsevne. Skal man få til et likestilt arbeidsliv, må holdninger hos både arbeidsgivere og arbeidstakere endres.

Det er en bekymringsfull økning av antall 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. Parat vil jobbe for at det blir en bedre samordning av hjelpetjenestene og flere rettighetsbaserte tilskuddsordninger.

1.3 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 endringene, 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.

1.4 Innvandrere i arbeidslivet

Parat anerkjenner at diskriminering av personer med ulik etnisitet /innvandrerbakgrunn i arbeidslivet er et alvorlig samfunnsproblem. Parat vil bidra til å bekjempe alle former for diskriminering og fremmedfrykt.

Det er en sammenheng mellom deltakelse i arbeidslivet og muligheten til å komme seg ut av fattigdom. Blant de fattigste i Norge er det en klar overrepresentasjon av barnefamilier hvor mor og far har kommet hit som innvandrere. Økt sysselsetting blant innvandrere er derfor et av de viktigste tiltakene for å få bekjempe fattigdom i samfunnet. Kvinner med innvandrerbakgrunn må i langt større grad inn i arbeidslivet, både for å redusere fattigdommen, for å få flere i arbeid og av likestillingshensyn. Tiltak som har vært vellykket for å få opp kvinners deltakelse i arbeidsmarkedet, må utvikles videre.

Skal Norge oppnå økt yrkesdeltakelse for innvandrergrupper, må både NAV, utdanningsvirksomhetene og partene i arbeidslivet jobbe målrettet for inkludering. Ulike tiltak for å styrke innvandrergruppene norske kunnskaper må prioriteres høyt. Arbeidsgivere må bidra gjennom å ansette og gi opplæring til dem som trenger arbeidstrening.

Kompetansen innvandrere har med seg, må anerkjennes, og de tiltak som er iverksatt for å få godkjenning av utenlandsk utdanning, må styrkes.

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 må se på hva vi kan gjøre i egen regi for å bidra til integrering. Det kan være tilrettelegging av kurs og seminarer for medlemmer og tillitsvalgte i Parats regi, spesifikke tiltak i bransjeprogram eller å skape et lavterskeltilbud for å bli bedre kjent med hva en fagforening som Parat kan tilby.

1.5 Sykefravær

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

Parat har som målsetting å bidra til et lavest mulig sykefravær i norsk arbeidsliv. Det er vår oppfatning at sykefraværet må sees i sammenheng med den gjeldende yrkesdeltakelsen. I stedet for å ha et ensidig søkelys 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 å være syk. Arbeidsplassene må tilrettelegges slik at de ansatte kan delta med den arbeidsevnen de til enhver tid har. Det bør tilrettelegges for fleksibilitet med bruk fjernarbeid for dem som har mulighet for dette, da det kan bidra til lavere sykefravær.

For Parat er intensjonsavtalen mellom myndighetene og de sentrale partene om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) et viktig virkemiddel i arbeidet med å redusere sykefraværet. Men det systematiske arbeidet med å øke nærværet og redusere sykefraværet må foregå i den enkelte virksomhet og må være en del av det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

1.6 Seniorer i arbeidslivet

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

Mange seniorer opplever at de ikke blir prioritert når det gjelder kompetanseutvikling. I omstillingsprosesser ser vi for ofte at det blir lagt et utilbørlig press på arbeidstakere over 62 år om å ta ut AFP. Det å stå i arbeid til man er 70 år eller eldre bør i større grad bli normalen. Da må det legges til rette for at man både kan skifte jobb og utvikle seg videre i den jobben man har, uavhengig av alder.

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 skal arbeide for å fjerne hindringer i lovverk og andre hindringer i arbeidslivet som motvirker den enkelte seniors yrkesdeltakelse. Det skal arbeides for at konkrete seniorpolitiske tiltak tas inn i tariffavtalene i alle sektorer.

2. Arbeidsmiljølovgivningen i framtidens arbeidsliv

Arbeidsmiljølovgivningen i Norge oppleves som god av de fleste borgere, og generelt sett har vi et godt arbeidsliv og et godt lovverk. Alle har ikke samme muligheten til å ivareta sine rettigheter i arbeidslivet. Midlertidig ansatte, lavlønte og arbeidsinnvandrere har ofte ikke samme evne og mulighet til å påvirke sine vilkår eller stå imot lovbrudd og andre negative forhold på egen arbeidsplass. Overfor disse arbeidstakerne må myndighetene ta ansvaret på vegne av samfunnet og sørge for oppfølging av lovverket og legge til rette for organisering, slik at den enkeltes rettssikkerhet ivaretas.

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

Mange arbeidsgivere har forventninger om at de ansatte skal være tilgjengelige på digitale plattformer utenom ordinær arbeidstid. Dette er med på å bidra til at skillet mellom jobb og fritid viskes ut, og gir både arbeidsgiver og arbeidstaker en ny

fleksibilitet – det er samtidig viktig at dette ikke bare gjøres på arbeidsgivers premisser.

Framtidens arbeidsliv har også behov for vernebestemmelser som ivaretar den enkelte arbeidstaker. Det er en trend at stadig mer av arbeidstakernes arbeidsvilkår blir fastsatt i individuelle arbeidsavtaler. Dette svekker vår 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 medbestemmelsen. Dette er en utvikling som Parat vil motarbeide.

Parat mener arbeidsmiljøloven bør kunne tilpasses endringer i arbeidslivet og samfunnet for øvrig, men vi vil avvise at loven ikke åpner nok for fleksible løsninger eller er tilpasset dagens arbeidsliv.

Parat er imot endringer som vil gjøre det lettere å ansette folk midlertidig. Presset for en større grad av løse ansettelsesforhold er bekymringsfullt 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. Parat vil bidra til et anstendig arbeidsliv for alle i tråd med FNs bærekraftsmål.

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, men flertallet av arbeidstakerne jobber fortsatt dagtid mandag til fredag. Både gjennom arbeidsmiljøloven og ikke minst via tariffavtalen har en tariffbundet arbeidsgiver 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.

Arbeidsmiljøloven skal sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og eventuelle endringer i lovverket må baseres på kunnskap om 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 fordelene med 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 skal derfor jobbe 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.

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 for hvilke type stillinger som kan unntas fra arbeidstidskapittelet i arbeidsmiljøloven, og Parat vil aktivt arbeide for lovendringer på dette området.

Den teknologiske utviklingen gjør det mulig å følge og spore menneskers aktiviteter mer eller mindre døgnet rundt. Kameraovervåking, GPS-følging av bevegelser og systematisk måling knyttet til arbeidsoperasjoner og prestasjon er aktuelle eksempler.

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.

2.1 Hjemmekontor og fjernarbeid

Etter at koronapandemien brøt ut, har mange norske arbeidstakere arbeidet midlertidig fra hjemmekontor og med fjernarbeid. Mye kan tyde på at pandemien vil sette varige spor og føre til endringer i framtidens arbeidsliv. Trolig vil flere i større grad jobbe delvis hjemmefra. Parat mener at det er viktig at arbeidsmiljøloven og aktuelle forskrifter, retningslinjer og veiledere knyttet til hjemmearbeid og fjernarbeid blir ivaretatt med ny kunnskap ved eventuelle endringer eller presiseringer.

For å sikre arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ved hjemmearbeid og fjernarbeid må aktuell lovgiving være tydelig på det er arbeidsgiver som har ansvaret for at arbeidsforholdene på hjemmearbeidsplassen og ved fjernarbeid er fullt ut forsvarlig. Parat mener at mange av utfordringene med hjemmekontor og fjernarbeid løses ved gode avtaler på den enkelte arbeidsplass. Utfordringer når det gjelder blant annet skatt, forsikringer og verneinteresser må løses gjennom lovgiving.

3. Medbestemmelse og kollektive forhandlinger i arbeidslivet

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, relativt høy

organisasjonsgrad og samarbeid mellom partene både lokalt og nasjonalt.

Parat vil 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 spredt på flere ulike lover. Parat vil derfor vurdere aktuelle lover og forskrifter med tanke på en styrking av arbeidstakernes medbestemmelse i arbeidslivet.

Trepartssamarbeidet, som har hatt vekt på reguleringer og utfordringer i arbeidslivet, må også utvides til å prioritere samarbeid for få til en bærekraftig utvikling i tråd med FNs bærekraftsmål.

Den nordiske modellen, med blant annet kollektive forhandlinger om lønn, har bidratt til et samfunn med små økonomiske forskjeller. Måten vi organiserer lønnsoppgjørene på, har bidratt til økonomisk vekst, økt sysselsetting og større mulighet for at felleskapet skal kunne utvikle en offentlig velferdsstat. Det kollektive lønns- og forhandlingssystemet har dessuten gjort oss bedre rustet til å møte økonomiske kriser. Innenfor det kollektive forhandlingssystemet har det vært rom for ulike løsninger i ulike næringer og sektorer i forbindelse med innretning og profil på lønnsoppgjør.

Den nordiske modellen med vekt på samarbeid og medbestemmelse er under press. Parat vil jobbe for at de tillitsvalgtes rolle og betydning i virksomhetene 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 flest mulig organiserer seg. Det må brukes tiltak som fagforeningsfradrag, større oppmerksomhet på arbeidsliv i skolen og krav til arbeidsgiverne om å bidra til flere tariffavtaler. Andre tiltak for å få opp organisasjonsgraden må kartlegges og iverksettes.

Parat mener at kunnskap om demokrati og medborgerskap, herunder partene i arbeidslivets rolle og funksjon, skal inngå i læreplanene for grunnskole og i videregående skole.

Den kollektive arbeidsretten er i økende grad internasjonalisert. Gjennom EØS-avtalen er Norge bundet av EU-arbeidsrettslige reguleringer. 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 skal arbeide for nasjonal lovgiving og et tariffavtalesystem som motvirker sosial dumping og organisert arbeidslivskriminalitet.

4. Bærekraftig økonomisk vekst og trygge arbeidsplasser til alle

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

For Parat er det viktig at utvikling av medlemmenes inntekter er så jevn 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.

Parat vil advare mot en utvikling med økende ulikheter i befolkningen med høye lederlønninger, utvidede åpningstider, dårligere pensjonsordninger og usikre bonuser i stedet for lønn. En slik utvikling kan gi oss et «todelt» samfunn. Videre kan en omfattende privatisering av viktige oppgaver som helse og skole føre til større forskjeller mellom dem som kan og dem som ikke kan betale for disse tjenestene.

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

Gjennom sentrale og lokale forhandlinger må de ansatte kunne ta ut sin rettmessige andel av verdiskapingen 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 rike og fattige enn i mange andre land. De beste løsningene oppnås gjennom dialog mellom partene; ikke ved bruk av lov, forskrift eller styringsrett.

Parat skal jobbe nasjonalt og internasjonalt for å verne om retten til kollektiv arbeidskamp. I Norge bør dette skje ved at aktuelle ILO-konvensjoner tas inn i norsk rett.

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 framforhandlet 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 arbeidstakerorganisasjoner.

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 framtiden.

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

5.1. Frontfagsmodellen

Parat vil aktivt arbeide for at frontfagsmodellen fortsatt skal være bærebjelke i det norske forhandlingssystemet. Samarbeidet mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og staten har sikret utvikling av velferdsstaten, og en rettferdig lønnsutvikling kan bli vanskelig dersom frontfagsmodellen faller.

Parat mener at det bør vurderes om ikke flere arbeideravtaler i privat sektor skal inngå som en del av frontfaget. Det bør samtidig arbeides for at også funksjonærgruppene innen industrien og tilsvarende tariffavtaler også får sin plass i frontfaget. Lønnsveksten for industrifunksjonærene skal være en del av den rammen som andre deler av arbeidslivet må forholde seg til.

Frontfagets legitimitet er avhengig av at alle grupper og aktører støtter opp om modellen. Det forutsetter blant annet at de sentrale partene 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 Lønnspolitikk – på tvers av sektorene og avtaleområdene

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

Arbeidstaker skal få kompensasjon for alt arbeid, og den enkeltes lønn skal gjenspeile vedkommendes utdanning, formal- og realkompetanse, innsats, ansvar og oppnådde resultater. I de enkelte tariffområdene må det gjøres prioriteringer til fordel for grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter lønnsutviklingen. I det enkelte tariffområde må man ha søkelys på hvordan lønnsutviklingen er for lavlønte, 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 verdiskapingen, en bærekraftig inntektsutvikling og målet om full sysselsetting.

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

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 for både ledere og andre grupper av arbeidstakere i bedriftene og for hele arbeidsmarkedet for øvrig.

5.3 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 i avtaleområdet får.

5.3.1 Privat sektor

Parat skal jobbe for brede og robuste tariffavtaler for å stå sterkest mulig overfor arbeidsgivere og arbeidsgiverorganisasjonene.

I enkelte tilfeller vil det være behov for mindre bransjespesifikke tariffavtaler og avtaler tilpasset enkeltbedrifter. Det er tillitsvalgte på den enkelte tariffavtalen som skal utforme sine tariffavtaler og de endringene som de ser er behov for på sine områder.

Parat skal gjennom sin inntektspolitikk bidra til å utfylle rettigheter der man ikke når fram gjennom avtaleverket.

5.3.2 Offentlig sektor

Offentlig sektor består av tre store forhandlingsområder: staten, KS-området og Oslo kommune. Parat mener at lønnsutviklingen i alle tre forhandlingsområdene bør skje gjennom en kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger. Alle lønnspolitiske virkemidler bør kunne brukes, så lenge det bidrar til å sikre medlemmene en rettferdig lønnsutvikling.

I staten skal Parat kontinuerlig jobbe for å være det ledende forbundet i YS-stat, for på den måten aktivt påvirke YS-stats lønnspolitikk. Parat mener at alle ansatte i staten bør være omfattet av en felles tariffavtale, og skal fortsatt ha det som et

utgangspunkt når politikk utformes, Parat skal jobbe for at lønnsveksten skal tas ut i en kombinasjon av sentrale og lokale tillegg.

Offentlig sektor har mange kompetanseintensive stillinger. Parat vil jobbe for at kompetanse skal lønne seg, dette skal gi utslag i lønnen. Parat mener at både inntekt og lønn skal være pensjonsgivende. Parat vil derfor jobbe for at forutsigbare variable lønnstillegg inngår i de ansattes pensjonsopptjening.

I KS-området bør en vesentlig del av lønnsveksten finne sted gjennom sentrale tillegg og økning av minstelønn. Parat skal aktivt bidra til at våre medlemmer får sin del av lokale og individuelle tillegg. Det skal være en fordel å være fagutdannet eller å ha autorisasjon. Tillegg for faglig ansvar må gjenspeile det faktiske ansvaret og ikke fordeles ulikt til ulike utdanningsgrupper.

5.3.3 Spekter-området

Helseforetakene utgjør i dag en viktig del av Spekters medlemsområde. Sammenlignet med offentlig og privat sektor spiller avtalene på virksomhetsnivå en større rolle for fastsettelsen av lønns- og arbeidsvilkår.

Parat skal jobbe for reelle lokale forhandlinger på virksomhetsnivå.

5.4 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 for 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. Målet må være at avlønningen av frikjøpte tillitsvalgte må styrkes .

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 som både 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. Likestilling i arbeidslivet

Bruk av deltidsstillinger er utbredt på flere kvinnedominerte arbeidsplasser, og dette skaper utfordringer som er med på å forsterke forskjeller mellom kjønnene når det gjelder lønn, pensjonsrettigheter og karriereutvikling.

Deltidsstillinger må derfor begrenses, og Parat skal jobbe for at flest mulig arbeidstakere har tilbud om heltidsstillinger.

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

Likestilling i arbeidslivet forutsetter likestilling på hjemmebane. Arbeidslivet og velferdstilbudet 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 er avhengig av både mors opparbeidede rettigheter og mors yrkesaktivitet, diskriminerer menn. Parat mener derfor at fedre skal ha selvstendig opptjeningsrett til å kunne benytte seg av omsorgspermisjon, og alle hindringer som er i veien for en selvstendig opptjeningsrett, må fjernes.

Parat støtter dagens tredelte foreldrepermisjonsordning. Mor skal ha rett til egen permisjon før fødsel og etter fødsel. Deler av permisjonen skal være forbeholdt far, og en del skal det være opp til familiene selv å kunne fordele. Denne tilnærmingen til foreldrepermisjon gjelder uavhengig av omsorgspersonenes kjønnsidentitet. Dagens ordning er bra både for barn, for foreldrene og for likestillingen.

Kvinner som får barn, har lengre fraværsperioder i forbindelse med foreldrepermisjon enn menn. Dette er med på å øke lønnsforskjellene i foreldrefasen. Parat vil jobbe for et arbeidsliv hvor det er mulig for både kvinner og menn å kombinere yrkesaktivitet og omsorgsoppgaver.

Et likestilt arbeidsliv er samfunnsøkonomisk lønnsomt, og det bidrar til økt produktivitet. Parat mener at et fortsatt søkelys på likestilling i arbeidslivet er viktig for å kunne ta i bruk de ressursene vi har, på en best mulig måte.

Parat mener at alle, via sine tillitsvalgte, skal ha innflytelse på inndelingen av arbeidsdagen, og at fleksibilitet i arbeidslivet må ivaretas på en rettferdig måte. Parat vil jobbe for gode løsninger for å unngå ufrivillig deltid, faste ansettelser uten

garantilønn og andre løse tilknytningsformer til arbeidslivet. Så lenge det hovedsakelig er kvinner som jobber deltid, vil deltid være et likestillingsproblem. Det er verdt å merke seg at bruk av deltidsstillinger er nærmest fraværende i mannsdominerte yrker og virksomheter.

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.

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 i vesentlig grad 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.

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 styre 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 til å motvirke diskriminering i arbeidslivet.

7. Samfunnsansvar, klima og etisk handel

7.1 Samfunnsansvar

Samfunnsansvar er sentralt for Parat som organisasjon. Våre handlinger kan ha økonomiske, juridiske og etiske effekter på samfunnet. Vi har som mål å påvirke

samfunnet på flere områder som nevnes i dette dokumentet. Saker som krever en aktiv holdning fra Parat, er i første rekke arbeidstakerrettigheter, men Parat skal også ha en bevisst holdning til menneskerettigheter og bærekraftig utvikling.

Samfunnsansvar i Parat skal være en del av identiteten, som bygges gjennom hva vi faktisk gjør, og hva vi kommuniserer utad og innad.

Begreper som etikk, samfunnsansvar og omdømme er sterkt knyttet til hverandre. For Parat er det viktig å ha godt omdømme, god legitimitet og tillit blant medlemmer og i samfunnet for øvrig. Bare gjennom verdiforankret, bevisst og konsekvent opptreden over tid kan vi opprettholde legitimitet og godt omdømme som gir oss innflytelse og setter oss i stand til å påvirke til det bedre.

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

7.2 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.

7.3 Klimautfordringene og overgang til et lavutslippssamfunn

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.

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 forurensner-betaler-prinsippet og mener dette er et viktig prinsipp i utformingen av klima- og miljøpolitikken. Den som bidrar til utslipp og forurensner miljøet, skal betale for dette. Avgifter på utslipp er også et virkemiddel i seg selv for å få ned utslippene.

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

Markedet har en viktig rolle i 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.

7.4 Det grønne skiftet

Det grønne skiftet er langt på vei en grunnleggende endringsprosess i samfunnet som handler om å øke verdiskapingen, men med en mindre samlet miljøpåvirkning og et betydelig lavere klimautslipp. Parat mener endringer i så stor grad som mulig må finne sted gjennom bruk av ny teknologi og positive virkemidler.

For å lykkes med dette må vi omstille oss til et samfunn hvor vekst og utvikling skjer innenfor naturens tålegrenser. Parat stiller seg bak målene i Parisavtalen og FNs bærekraftsmål.

Staten må gjennom sine bevilgninger bidra til å understøtte smarte klimaløsninger, enten det er ved innkjøps- og kontraktsinngåelse eller i forhold av regulatorisk art. Det må bli enklere å gjøre gode og smarte klimavalg. Dette kan eksempelvis gjøres ved at det offentlige som innkjøper i så stor grad som mulig pålegges å gjøre grønne innkjøp for eksempel gjennom økt bruk av bioplast 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 er også opptatt av at staten gjennom statlige såkorninvesteringer bidrar til framveksten av nye grønne næringer og arbeidsplasser.

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

Parat skal også, sammen med de tillitsvalgte på våre ulike tariffavtaler, vurdere hvordan avtaleverket og samarbeidet med partene i arbeidslivet kan bidra til det grønne skiftet.

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

8. Kvalitet på offentlige tjenester

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

Staten må også i framtiden 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.

Søkelys på kompetanse må ikke medføre at det stilles høyere formelle kompetansekrav til en stilling enn det som er formålstjenlig. Offentlig sektor trenger et mangfold av ulike fag- og utdanningsbakgrunner.

8.1 Konkurransetsetting

I mange virksomheter opplever man et stadig sterkere press på å konkurransetsette offentlige tjenester.

Konkurransetsetting kan være hensiktsmessig innenfor deler av det offentlige tjenestespekteret. Kjerneoppgaver innenfor justis- og arbeidsmarkedsregulering (NAV), i tillegg til utdanning og samfunnskritiske områder, må imidlertid unntas fra konkurransetsetting.

Konkurransetsetting av tjenester skal etter Parats oppfatning kun skje dersom dette medfører bedre tjenester for brukerne. Ensidig vekt på kostnader ved konkurransetsetting 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 konkurransetsettingen i form av dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Det må derfor komme nye overordnede og nasjonale krav til hvilke kriterier som skal benyttes i konkurransetsettingsprosesser. Det må stilles krav til

virksomhetene slik at gode lønns- og arbeidsvilkår for dem som deltar i anbud, vektlegges i større grad i anbudsprosessen.

Myndighetene kan etter grundige analyser vurdere om offentlige tjenester skal utføres av offentlige eller private tjenestetilbydere. De tillitsvalgte skal få forelagt en oversikt over økonomiske og organisatoriske konsekvenser før slike endringer gjennomføres.

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

8.2 Omstrukturering og effektivisering av offentlig sektor

Parat mener gode og effektive offentlige tjenester er avgjørende for at velferdsstaten 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 om å forenkle der det er forsvarlig og fornuftig. Dette kan innebære både teknologiske og strukturelle endringer. Der en sammenslåing av kommuner og/eller effektivisering av forvaltningsnivåene vil understøtte bedre og mer effektive offentlige tjenester til borgerne, er Parat positiv til dette. Ved kommuneendringer må det også tas hensyn lokaldemokratiet.

Ansatte som produserer og leverer offentlige tjenester, har ofte erfaringen fra det praktiske arbeidet og vet hva som er utfordringene. Vanligvis er det også de samme arbeidstakerne som skal fortsette å produsere og levere tjenester etter at endringsprosesser er gjennomført.

Stat og kommune gjennomgår omfattende endringer, samtidig som det skal foretas kostnadsutt i forbindelse med ABE-reformen. Parat mener at omstillinger i offentlig sektor må være begrunnet i en målsetting om bedre tjenestekvalitet og ikke økonomiske forhold.

Parat oppfatter at mange etater og virksomheter møtes av sterke og omfattende målkrav fra overordnede myndigheter. Dette fører til for liten grad av selvstendighet i oppgaveutførelsen og et søkelys på resultatrapportering i stedet for oppgaveutførelse til beste for brukere og borgere. Parat vil jobbe for en offentlig forvaltning hvor det er større rom for ulike oppgaveløsninger, desentralisering og brukermedvirkning, sammen med stor grad av medinnflytelse fra de ansatte.

Hensynet til ansatte skal ivaretas på en god måte, og Parat skal bidra til at

interessene til de ansatte blir hørt. Parat skal ha særskilt oppmerksomhet på de ansattes rolle og de ansattes rettigheter i omstillingsprosessen. For å lykkes med omstilling er det derfor avgjørende at ansatte har medbestemmelse i alle endringer som skjer.

Kompetente medarbeidere skal sørge for kontinuerlig utvikling av offentlig sektor, og kompetansetiltak for medarbeidere skal prioriteres. Arbeidsgiver må derfor stimuleres til å utvikle sine ansatte istedenfor å reinvestere i ny og ferdigutdannet arbeidskraft.

8.3 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 økte kostnader i investeringsfasen, og dette må gjenspeiles i offentlige budsjetter og prioriteringer.

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 bør statlige virksomheter ta mer hensyn til kommuner og fylkeskommuner i sitt digitaliseringsarbeid. Parat mener at arbeidet knyttet til datasikkerhet og vern av personopplysninger må styrkes.

8.4 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 målsetting at forsvarsbudsjettet skal opp til 2 % av brutto nasjonalbudsjett. Parat skal være en aktør i forsvarspolitiske saker og skal jobbe for å fremme forsvarets betydning i samfunnet

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 vil jobbe for at personellsammensetningen i Forsvaret er mest mulig hensiktsmessig. Vi mener at sivile stillinger har sin rettmessige plass. Derfor vil Parat jobbe for sivile stillinger der vi kan, og militære stillinger der vi må. Strategisk samarbeid utfordrer etablerte kompetansemiljøer i forsvarssektoren. Parat vil jobbe

for gode medvirkningsprosesser knyttet til strategisk samarbeid.

Forsvarets rolle og oppgave i samfunnet er helt spesiell. Forsvaret er politikken forlengede arm når det trengs. Derfor vil Parat jobbe for at skoleverket underviser om Forsvaret spesielt. Parat vil også jobbe for at skoleverket underviser mer om Norges forsvarshistorie, slik at vår oppvoksende generasjon også forstår hvorfor vi har et militært forsvar i Norge, og hvilken rolle NATO har.

9. Helsepolitikk og helsetilbud til befolkningen

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. Mange av folkehelseutfordringene våre skyldes livsstil, ernæring, manglende fysisk aktivitet eller det psykososiale miljøet vårt. Parat mener det offentlige må bidra i større grad gjennom skole, kampanjer og økonomiske virkemidler for å bidra til økt bevissthet og aktive valg for den enkelte.

Økt levealder, kombinert med utviklingen av medisinsk teknologi og nye behandlingsformer, bidrar til økt behov og større muligheter for hjelpe den enkelte. Utfordringen er at dette også bidrar 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, arbeidsgiver- organisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner må gå sammen for å se hvordan vi kan løse de utfordringene som ligger foran oss. Det handler om både forebygging, arbeidsdeling mellom de ulike nivåene, kompetanse, heltid/deltid, likelønn og mangel på kompetent og autorisert helsepersonale.

Psykisk helse er like viktig som fysisk helse. Forebyggingen av psykiske plager begynner med et samfunn der alle blir sett og får delta på egne premisser, og et arbeidsmarked som har plass til alle. For mennesker med psykiske helseplager er det helt avgjørende å få hjelp der de er, om det er på skolen, gjennom helsetjenesten i kommunene, gjennom spesialisttjenesten eller på arbeidsplassen. Parat mener psykisk helsevern trenger et forpliktende løft, når det gjelder både tidlig innsats, behandling og ettervern.

Overdrevet og risikofylt rusmisbruk kan ha skadelige konsekvenser for ansattes helse, tilstedeværelse, jobbutøvelse og sikkerhet. Det er antatt at overdrevet alkohol- og narkotikabruk i arbeidsstyrken kan svekke arbeidstakernes helse og produktivitet gjennom dårligere utførelse av arbeidsoppgaver, ulykker og skader, lavere tilstedeværelse på arbeidsplassen og høy turnover. Arbeidslivet er en god arena for å

forebygge, oppdage og intervensere. Parat vil jobbe, sammen med aktuelle aktører, for at alle virksomheter har en policy for rusmiddelbruk og spill.

Parat vil også jobbe for økt offentlig støtte til rusomsorg, hvor alle skal gis en persontilpasset oppfølging knyttet til jobb og bolig. Tilbudet til ruspasienter bør organiseres som koordinerte pasientforløp og skal inkludere ettervern med forpliktende oppfølgingsavtaler mellom helseforetakene og kommunene.

Apotekene er en viktig del av helsetjenesten. Parat er opptatt av vi har flere aktører og desentralisert apotektilbud, da det vil medføre at befolkningen har god tilgjengelighet til legemidler og andre helserelevante produkter.

For å sikre kvaliteten på apotektilbudene mener Parat at det kun skal være autorisert helsepersonell som har kundekontakt på apotekene. Parat mener at bransjen bør unngå bruk av ufaglærte.

Legemiddelmangel er et folkehelseproblem og et beredskapsproblem. Den mest vanlige årsaken til legemiddelmangel er produksjonsproblemer og markedsendringer. utfordringene er komplekse, og bransjen og myndighetene må jobbe sammen for å løse utfordringene. Parat vil jobbe for at myndighetene har søkelys på å sikre stabil legemiddelforsyning.

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 framtiden skal ligge på et regionalt nivå.

Parat vil støtte en gradvis innføring av ytterligere stønadsordninger for tannhelse, slik at tannhelsetjenesten på sikt vil være offentlig finansiert – slik resten av helsesektoren er. Parat er åpen for at det bør være former for begrensede egenandelsordninger for enkelte tannhelsetjenester.

Tannbehandling er å anse som høyrisiko for overføring av smitte av alvorlige infeksjoner og resistente bakterier. Å ivareta høy standard på hygiene og smittevern krever utdanning og vil sikre at pasienter og ansatte ikke utsettes for unødvendig smitte. Parat mener derfor at det kun skal ansettes tannhelsesekretærer i tannhelsesekretærstillinger. Tannhelsesekretær er en beskyttet tittel, kun de med autorisasjon som tannhelsesekretær kan kalles dette.

10. Et arbeidsliv med vekt på kompetanse

Vårt velferdssamfunn er avhengig av et godt utdanningssystem og vekt på kompetanseutvikling i arbeidslivet. Dersom velferden i samfunnet skal sikres, må vi sikre høy kvalitet i utdanningssystemet. Det er av avgjørende betydning for den enkelte og for samfunnsutviklingen, produktivtvekst og fortsatt utvikling av innovasjon og konkurranseevne i samfunnet.

Ulikhet i utdanning og utdanningstilbud kan føre til ulikhet i arbeid og levekår. 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.

Samtidig skal Parat arbeide for at ansvar og realkompetanse vektlegges i arbeidslivet. 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.

10.1 Hva slags utdanningssystem vil vi ha?

Arbeidsledigheten blant unge er betraktelig høyere enn for dem 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 arbeids takere med relevant fagbrev eller profesjonsutdanning. Selv om et økende antall jobber som skapes i framtiden krever fagbrev eller fullført videregående yrkesutdanning og høyere utdanning, 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 verdiskapingen.

Yrkesutdanningene inneholder stadig mer teorifag, 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 og andre med treårig skoleløp som har behov for praksisplasser, slik at de som velger yrkesfaglige studieretninger, får lærlingeplass. I tillegg må statusen for yrkesfagene heves, slik at flere velger yrkesfag.

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 fortsatt 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 i framtiden.

Finansieringsordninger bør være tilpasset slik at disse målene 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.

Det må være et kontinuerlig søkelys på etter- og videreutdanning i alle virksomheter. Ansatte bør sikres likeverdige muligheter til kompetanseutvikling framfor innhenting av ekstern kompetanse. Siden yrkesfaglig utdanning blir stadig mer teoribasert, kan det skape barrierer for dem som vurderer etter- og videreutdanning. Arbeidsgivere og utdanningsinstitusjonene må derfor også legge til rette for alternative etterutdanningsløp der praktiske ferdigheter vektes mer enn teoretiske.

Samarbeidet mellom utdanningsvirksomheter og arbeidslivet må utvikles, og det offentlige og partene må vurdere hvordan lovverk og ulike finansieringsordninger kan tilpasses 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 vekt på resultater og personalforvaltning. Parat vil bidra til dette gjennom opplæring av egne ledermedlemmer samt utvikling av ledernetverk.

10.2 Studiefinansiering og studentboliger

Parat mener at den samlede studiestøtten må økes til 2,5 ganger folketrygdens grunnbeløp per studieår. Det må i større grad enn i dag være mulig å kombinere utdanning og jobb, og hindringer i lovverket for å kombinere dette må fjernes. 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.

10.3 Livslang læring

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 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. 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 vil jobbe for at det kommer på plass et helhetlig system for realkompetansevurdering.

11. 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 Norge har også stor verdiskaping innenfor vannkraft og annen energi, fisk, gruvedrift og skogbruk.

Norge har i dag en høyt utviklet og kompetanseintensiv industri, og en stor kompetanseintensiv, tjenesteytende sektor.

Befolkningsgrunnlag, flyttetendenser, næringsstruktur og næringsutvikling påvirker den regionale utviklingen. Parat skal arbeide for en regional- og distriktpolitikk som legger til rette for regional balanse gjennom vekstkraft, likeverdige levekår og bærekraftige regioner i hele landet.

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, men 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. Parat mener det er et gjensidig avhengighetsforhold mellom privat og offentlig sektor, og denne forbindelsen må gjenspeiles i det som utvikles av aktuell politikk på dette området.

Verdiskapingen skal bære den norske velferdsstaten inn i framtiden. 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 helhetlig næringspolitikk, hvor staten gjennom skattepolitikk, rammevilkår, energi, infrastruktur, offentlige tilbud og utdanningspolitikken bidrar til stabile rammebetingelser, vilje til innovasjon og nyskaping.

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 statens uttak av utbytte må begrenses, slik at det blir liggende igjen tilstrekkelig kapital i selskapene for sikre soliditet og investeringsevne. Parat ønsker å unngå at staten tar ut en stor del av overskuddet til andre formål, slik som for eksempel Avinor og Statkraft har opplevd. Statlige anskaffelser bør, i den grad det er mulig, forsøkes holdes i Norge for å sikre samfunnets interesser og opprettholde 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.

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 konkurransevnen 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 det vurderes både skattemessige insentiver og andre virkemidler for å få til økt forskning i regi av næringslivet.

Ved et større samspill mellom næringsliv og forskning 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 prioritering av 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 det kontinuerlig må arbeides med forenkling og effektivisering til beste for næringsliv og borgere.

11.1 Skatt og avgifter

Det er viktig at skatt på arbeidsinntekt ikke hemmer deltakelsen i arbeidslivet. Høy deltakelse i arbeidslivet og høy sysselsetting er avgjørende for velferden i samfunnet. Det bidrar til økt verdiskaping og gjør velferdssystemet mer robust overfor framtidige utfordringer knyttet til omstilling i arbeidslivet, reduserte oljeinntekter og økende levealder. I tiårene framover vet vi at offentlige finanser vil komme under økende press, særlig på grunn av aldring i befolkningen som fører til økte utgifter til helse, omsorg og pensjoner.

Parat er for en skattepolitikk hvor effekten på arbeidsinntekter er forutsigbar, rettferdig og bidrar til økt sysselsetting. Av overnevnte årsaker bør Parat være forsiktig med å arbeide for en skattepolitikk som vil gi mindre inntekter til statskassa.

Bedrifter med overskudd betaler selskapsskatt av overskuddet sitt. Høyere selskapsskatt i Norge enn i andre land kan bidra til at investeringer i Norge blir ulønnsomme og heller foretas i utlandet der selskapsskatten er lavere. Parat bør være forsiktig med å fremme en lavere selskapsskatt enn den vi har i dag, særlig for å unngå en ond spiral som leder til stadig lavere selskapsskatt. Samtidig vil det ikke lønne seg å øke utbytteskatten tilsvarende for å kompensere for en lavere selskapsskatt. At sterke kapitaleiere «rømmer» fra norsk utbytteskatt, vil kunne lede til færre investeringer på norsk jord.

Parat vil jobbe for en skattepolitikk som bidrar til å redusere forskjeller mellom folk.

Formueskatt er et omstridt skattetema, av hensyn til både mulig omfordeling og innvirkning på investeringer. Det viktigste er likevel at Parat stiller seg bak en skattepolitikk som sikrer og skaper flere arbeidsplasser. Parat må derfor vurdere – gjerne med bakgrunn i forskning – hva som vil være best for norske arbeidsplasser, når konkrete standpunkt skal tas i landsmøteperioden.

Grunnrenteskatt er skatt på naturressurser, havbruk, vannkraft og olje- og gassnæringen. Med andre ord er dette skatt på våre felles goder som noen profiterer på. Parat vurderer grunnrenteskatt som et godt skatteobjekt. Ettersom det er en skatt som kun belaster grunnrenten, det vil si der normalavkastningen er skjermet fra skatten på grunnrenten, virker den nøytralt på bedriftenes investeringsbeslutninger i den forstand at samfunnsøkonomisk lønnsomme investeringer gjennomføres uavhengig av skatten på grunnrenten. Det bør derfor arbeides for økt grunnrente i havbruksnæringen og i kraftnæringen.

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

11.2 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. Det må kontinuerlig jobbes for å sikre gode løsninger for transport, uavhengig hvor man bor i landet.

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

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

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.

12. Internasjonalt arbeid

Parat skal være medlem i de internasjonale sammenslutningene 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 særlig 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 et 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.

12.1 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, de opplever at muligheten til å bekjempe sosial dumping er blitt vanskeligere, og at de ansatte sitter igjen med en mindre andel av verdiskapingen.

Parat må sammen med øvrig fagbevegelse nasjonalt, på nordisk plan, på europainivå og internasjonalt arbeide for økt samarbeid mellom ansatte på tvers av landegrenser, mer avtalereguleringer på tvers av landegrenser og en større forankring av ILO-konvensjonene i EU og EØS.

12.2 Sosial dumping og seriøsitet i arbeidslivet

Økt arbeidsinnvandring, særlig fra våre naboland og Øst- og Sentral-Europa, har i store trekk 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 lavlønnskonkurransen 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 avtaledekning 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 lønte i arbeidsmarkedet.

Tariffavtalesystemet, og partenes rolle i å forhandle fram 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 lønsvilkår 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 dem som ikke er tariffbundne. Dette vil skape press på de tariffbundne virksomhetene, som blir utsatt for urettferdig konkurranse. Parat støtter derfor ikke innføring av minstelønn.

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 virkemidlene 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 bransjene 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 tilsa at det er det riktige virkemiddelet.

Parat er imidlertid av den oppfatning at det må lempes på kravene til dokumentasjon som gjelder i dag, dersom formålet med allmenngjøringsloven skal oppnås. Således bør det være tilstrekkelig for vedtak om allmenngjøring at det kan sannsynliggjøres 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 dem som begår arbeidslivskriminalitet, må være blant de virkemidlene som bør tas i bruk.

Norsk avgiftspolitikken 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.

Alle som utfører arbeid i Norge, skal sikres et forsvarlig arbeidsmiljø og skal ha lønns- og arbeidsvilkår i tråd med gjeldende tariffavtaler for den enkelte bransje.

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.

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.

13. Tjenestepensjonsordninger og aldersgrenser i arbeidslivet

Tjenestepensjon blir stadig viktigere for arbeidstakerne, etter som økt levealder (levealdersjustering) medfører stadig lavere årlig alderspensjon fra folketrygden. Det er også sentralt at pensjonsopptjeningen gjelder fra første krone uavhengig av ansettelsesforhold og varighet.

Tjenestepensjonen skal være del av et helhetlig samlet pensjonssystem og skal være bærekraftig for framtidens arbeidsliv.

Tjenestepensjonsordningen i offentlig sektor skal ivareta både arbeidslinja og fleksibiliteten i folketrygden, og bidra til at alle offentlig ansatte gis pensjonsmessig uttelling for å stå lenger 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 lønnen 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 tjenestepensjonsordningene bidrar til usikkerhet for mange arbeidstakere og en for dårlig total pensjon i et livsløpsperspektiv.

Egen pensjonskonto er innført fra 2021. De nye reglene innebærer fortsatt at det ved jobbskifte utstedes pensjonskapitalbevis, og systemet medfører fortsatt unødvendige gebyrer og forvaltningshonorarer for de arbeidstakerne som ikke er omfattet av egen pensjonskonto.

Gjennom egen pensjonskonto ivaretas i stor grad arbeidstakere som er ansatt hos en arbeidsgiver med innskuddspensjon. Da samles pensjonskapitalbevisene på den ansattes egen pensjonskonto med de prisene som arbeidsgiver har forhandlet fram.

Innkjøpsfelleskap i regi av fagforeningene kan likevel sørge for mer pensjon for pengene, gjennom bedre avtaler enn det mange arbeidsgivere har forhandlet fram med sin pensjonsleverandør. Videre bør innkjøpsfelleskapet sørge for samme lave vilkår for de medlemmene som faller utenfor reglene om egen pensjonskonto. Det omfatter alle som kun har tidligere opptjening fra innskuddspensjon, herunder

arbeidsledige, permitterte og de som har pensjon under utbetaling.

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 om obligatorisk uførepensjon i privat sektor.

Parat mener dagens rammeverk for forvaltning av fripoliser og andre garanterte ytelser ikke sikrer god nok avkastning. Blant annet er det krav om årlig garantert regulering som hindrer pensjonsleverandørene i å plassere pengene i aksjemarkedet.

Dette medfører tap for arbeidstakere i privat sektor, og det må gis bedre rammevilkår for å sikre en mer langsiktig investering.

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 sykelønn. I offentlig sektor må reglene om samordning endres for årskullene til og med 1962, slik at disse kan jobbe til 72 år uten at den livsvarige tjenestepensjonen reduseres.

13.1 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 en mulighet både til 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 lenger 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 tjenestepensjonsordningene 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 henholdsvis AFP- ordningen i offentlig sektor og den intensjonsavtalen om «alle-årsopptjening» som er framforhandlet i AFP-ordningen i privat sektor.