



**YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND
SPEKTER**

**Hovedtariffoppgjøret
Pr. 1. april 2020**

**Dok. 1
25. august 2020 kl 10:30**

Hovedtariffoppgjøret 2020

Innledning

YS Spekters målsetting for lønnsutviklingen er å sørge for at medlemmene får sin rettmessige del av verdiskapningen i samfunnet og reallønnsøkning i årets oppgjør.

YS Spekter viser til YS sitt inntektspolitiske dokument (vedlegg 1) med tillegg av 24. juni 2020 (vedlegg 2).

I YS inntektspolitiske dokument for 2020 heter det bl.a.:

“YS støtter opp om frontfagsmodellen og prinsippet om at konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer.

Den økonomiske styringen som finner sted gjennom frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og langsiktig økonomisk bærekraft. Det forutsettes at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget.

Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal hensynta forhold som økonomi, produktivitet, konkurranseevne, framtidsutsikter og lokale skjevheter.”

YS Spekter sine detaljerte krav fremgår nedenfor.

Det tas forbehold om nye og endrede krav underveis i forhandlingene.

Pensjon

Det norske pensjonssystemet er basert på en kombinasjon av folketrygd, tjenstepensjon og egen oppsparing. I mange overenskomster er det avtalt tjenstepensjonsordninger ut over minstenivåene som fremgår av lovgivningen om obligatorisk tjenstepensjon.

Ansatte under 20 år, og i stillinger på under 20 % har ikke lovfestet rett til opptjening av tjenstepensjon. Det gis heller ikke nødvendigvis opptjening for inntekt under 1G. Slike begrensninger bidrar til mindre pensjon til mange arbeidstakere som allerede står svakt i arbeidsmarkedet. Konsekvensene for de det gjelder kan være betydelige. YS mener at inntekt fra første krone skal gi pensjonsopptjening, og at unge og ansatte i små stillinger også skal inkluderes i regelverket. YS Spekter mener at disse medlemmene må omfattes av pensjonsordningene i Spekters virksomheter.

AFP

YS Spekter legger til grunn at det ved eventuelle endringer i AFP-ordningen også åpnes for at YS Spekter og Spekter gjør eventuelle nødvendige endringer i våre avtaler, senest i forbindelse med mellomoppgjøret i 2021.

Tariffpolitiske forutsetninger

Lønnsveksten for ansatte i Spekter-området må være retningsgivende for lønnsveksten for ledere og andre grupper i Spekter-området.

Statistikk for lederavlønning skal presenteres på samme måte som for øvrige ansatte.

Særskilt for område 11:

Minstelønnen avtalt i A2 forhandlingene i overenskomstområde 10 i 2020 og 2021 skal minimum gjelde.

Kompetanse

YS Spekter erfarer at bestemmelsene i hovedavtalen § 44 i for liten grad følges opp lokalt. Kompetanse og kompetanseutvikling blir stadig viktigere i alle deler av arbeidslivet. Partene i Spekter må i fellesskap sikre at dette ivaretas.

YS Spekter krever følgende tekst inn i forhandlingsprotokollen under et nytt punkt:

Kompetanse:

Partene ser at betydningen av kompetanse og kompetanseutvikling øker. Det er viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, og for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. Etter hovedavtalen § 44 har den enkelte virksomhet ansvar for å kartlegge og analysere kompetansen til egne ansatte og kompetansebehov i egen virksomhet, og for å planlegge og gjennomføre tiltak på bakgrunn av dette. Partene er enige om at dette arbeidet må prioriteres, og at det er særlig viktig at dette arbeidet inngår som en del av det lokale samarbeid mellom partene.

Det partssammensatte utvalget for Samarbeid, integrering og kompetanse får i oppdrag å utarbeide en veiledning til hjelp for virksomhetene og de tillitsvalgte i dette arbeidet. Veilederen skal være ferdig innen 01.02.2022.

Sykelønn:

Det vises til A-delens romertall III LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

2. Lønn ved sykdom, svangerskap, fødsel m.v. a) Lønn ved sykdom mv. og presiseres at det ikke kan gjøres unntak fra denne bestemmelse i noen av Spekters virksomheter.

Generelt lønnstillegg

Alle arbeidstakere gis et generelt tillegg på **kr 975,- pr år**. Arbeidstakere med en inntekt på kr 446.542,- eller mindre gis et ytterligere generelt tillegg på **2.925,- pr år**.

Partene i den enkelte virksomhet skal bygge tilleggene inn i sine lønssystemer og eventuelle tabeller og selv gjøre de nødvendige omregninger dersom lønssystemene bygger på andre målestørrelser enn årslønn.

Tilleggene er bruttotillegg og gis med virkning fra 1. april 2020. Deltidsansatte gis forholdsmessig tillegg.

A-delen

IV BESTEMMELSER SOM SKAL GJELDE FOR ALLE OVERENSKOMSTER (UAVHENGIG AV INNHOLDET I VIRKSOMHETENES B-DELER)

5 Fagopplæring og etter- og videreutdanning

Endres til:

5 Kompetanseutvikling

Nytt punkt:

Kompetanse:

Partene erkjenner at kompetanse og kompetanseutvikling er av stor betydning for både arbeidsgiver og arbeidstaker. For å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i framtida, må det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Som angitt i hovedavtalen § 44 har den enkelte virksomhet ansvar for å kartlegge og analysere kompetansen til egne ansatte og kompetansebehov i egen virksomhet, og for å planlegge og gjennomføre tiltak på bakgrunn av dette. Dette skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte.

5.2 Fag – og yrkesopplæring

Fag – og yrkesopplæringen er et viktig satsingsområde for myndighetene og partene i arbeidslivet.

Partene er enige om:

- at fag – og yrkesopplæringen ~~bør~~ **skal** utvikles slik at den er mest mulig i samsvar med virksomhetenes behov, blant annet ved at de aktuelle offentlige faglige rådene bidrar til at tilbudet innenfor fag – og yrkesopplæringen gjenspeiler endringer i arbeidskrav, arbeidsforhold og ny teknologi m.v
- å arbeide for at ordningen med å kunne avlegge fagprøve etter § 3.5 i opplæringsloven (Praksiskandidatordningen) opprettholdes også i framtiden
- at virksomhet og tillitsvalgte hvert år drøfter om det er et kompetansegap i henhold til virksomhetens behov for kompetanse og hvordan det i så fall legges til rette for at ufaglærte får anledning til å ta fagbrev. Drøftingene skal ta utgangspunkt i virksomhetens behov for fagarbeidere og den enkelte arbeidstakers behov og ønsker om utvidet kompetanse. Det ~~bør være~~ **er** en målsetting at det drives fagopplæring i alle virksomheter som oppfyller kravene for å være en opplæringsbedrift
- at partene sentralt og lokalt må legge til rette for at arbeidsinnvandrere som arbeider i landet og som sikter mot å bli en del av det norske arbeidsmarkedet, må få styrket sine grunnleggende ferdigheter i språk, sikkerhetskunnskap og arbeidskultur

5.4 Realkompetanse

Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring. Kartlegging av kompetansebehov, ref. hovedavtalens § 44, ~~bør~~ **ses** i sammenheng med behovene framover. Virksomhetene ~~bør~~ **må** i samarbeid med de tillitsvalgte legge til rette for at dokumentasjon av realkompetanse gjøres på en mest mulig hensiktsmessig måte.

6.1 Likestilling mellom kjønnene

Endringene er understreket.

De lokale parter identifiserer eventuelle barrierer mot likestilling i virksomheten, kartlegger lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid og analyserer årsakene til identifiserte risikoer. Dette gjelder i forbindelse med bl.a. rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, jf. Likestillings- og diskrimineringsloven §§ 1 og 26. Det skal planlegges og iverksettes tiltak for å fremme likestilling i virksomheten. Dette arbeidet skal skje fortløpende, og det skal dokumenteres. Partene viser også i denne sammenheng til Hovedavtalens § 30, fjerde kulepunkt.

Opplysnings- og utviklingsavtalene

YS Spekter krever OU-avtalene justert i forhold til ny områdeinndeling. For øvrig kreves OU-avtalene prolongert fra 1. april 2020 til 31. mars 2022.

Områdeinndeling

YS Spekter krever områdeinndeling jf. Vedlegg 3.

Frister for gjennomføring av B-delsforhandlinger

YS Spekter forutsetter at vi gjennom forhandlingene fastsetter frister for gjennomføring av B-delsforhandlingene hvor seneste startdato og sluttdato fastsettes. Det samme gjelder frist for bistand. For YS Spekter er det særlig viktig å understreke oppstartfrist for første forhandlingsmøte.

Overenskomstenes ikrafttreden og varighet

Overenskomstene gjelder fra 1. april 2020 til og med 31. mars 2022, og videre for 1 – ett – år av gangen dersom ikke en av hovedorganisasjonene sier dem opp med 3 – tre – måneders varsel. Gyldig oppsigelse må omfatte samtlige overenskomster i overenskomstområdet.

I de tilfeller hvor det gjennomføres forhandlinger om revisjon av overenskomster som er etablert i medhold av hovedavtalens § 4 annet eller tredje ledd, kan det også forhandles om overenskomstens ikrafttreden og varighet. De sentrale parter vil på grunnlag av resultatet av disse forhandlingene fastsette ikrafttreden og varighet i de avsluttende forhandlingene.

Til protokollen

INNETKTSPOLITISK DOKUMENT 2020 – 2022

1. Innledning

YS forventer reallønnsvekst i 2020.

YS støtter opp om frontfagsmodellen og prinsippet om at konkurranseutsatt sektor skal være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer.

Den økonomiske styringen som finner sted gjennom frontfaget er viktig for å sikre sysselsettingen og langsiktig økonomisk bærekraft. Det forutsettes at samlet lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i konkurranseutsatte næringer er retningsgivende for lønnsutviklingen for hele arbeidslivet. Samtidig kan ikke frontfagsmodellen være til hinder for at det kan gjøres tilpasninger i lønnsstruktur og endringer i relative lønninger. Frontfagsmodellen må være fleksibel nok til at enkeltgrupper med berettigede krav kan få høyere rammer enn frontfaget.

Forhandlingene i den enkelte virksomhet skal hensynta forhold som økonomi, produktivitet, konkurranseevne, framtidsutsikter og lokale skjevheter.

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

YS inntektspolitiske dokument gjelder for perioden 2020 - 2022 men vil bli supplert forut for oppgjøret i 2021.

Nedenfor følger YS vurderinger av de overordnede økonomiske rammene for inntektsoppgjøret 2020 før underområdene til YS hovedsatsningsområde "Det nye arbeidslivet" blir belyst i punktene 3. -6. Punktene 7. - 12. inneholder YS øvrige inntektspolitiske prioriteringer i perioden.

2. Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2020

Norsk økonomi Norsk økonomi var fra slutten av 2016 og fram til midten av 2019 inne i en moderat oppgangskonjunktur. Siden midten av 2016 har sysselsettingen, lønnsveksten og veksten i produksjonen økt, mens arbeidsledigheten har falt. Spesielt sterk har oppturen vært i den delen av industrien som leverer til oljenæringen, blant de som leverer tjenester til næringslivet og i bygg- og anleggsbransjen.

Fra 2018 til 2019 var veksten i norsk økonomi på 2,3 prosent. Registrert ledighet falt fra 2,4 prosent til 2,3, og andel ledige i arbeidskraftundersøkelsen falt fra 3,9 prosent til 3,7 prosent. Selv om veksten har avtatt gjennom 2019, og ledigheten nå ser ut til å stige noe er det generelle aktivitetsnivået i økonomien fortsatt relativt godt ved inngangen til 2020.

I tråd med Teknisk beregningsutvalgs (TBUs) anslag forventer vi en vekst i konsumprisindeksen på 1,5 prosent fra 2019 til 2020.

Konkurransesevnen En svekkelse av kronen og lavere lønnskostnadsvekst i Norge har bidratt til å bedre den kostnadmessige konkurransesevnen til norsk industri siden 2013. Denne utviklingen så vi også fra 2018 til 2019. Mens veksten i arbeidskraftkostnader i Norge, både i industrien og i annen næringsvirksomhet, var høyere enn hos handelspartnerne, bidro en svekkelse av kronen i motsatt retning. Basert på OECDs prognoser og TBUs beregninger anslår vi at lønnskostnaden per ansatt hos handelspartnerne vokser med 2,9 prosent i 2020.

Fordeling/Ulikhet Ulikheten i Norge er lav sammenliknet med andre land, men voksende. Det gjenspeiler seg blant annet i fordelingen for månedslønn, hvor spredningen mellom de høyest og lavest lønnede har økt mellom 2018 og 2019. De 10 prosentene med lavest månedslønn i 2019 har 1,5 prosent lavere reallønn enn det tilsvarende gruppe hadde i 2015.

3. Den norske arbeidslivsmodellen

Den norske arbeidslivsmodellen er en viktig forutsetning for velstand og økonomisk vekst i Norge. Partene i arbeidslivet setter overordnede rammer for hva vi mener landet tåler av lønnsvekst. Koordinering av lønnsveksten i samfunnet sikres gjennom tariffavtaler som dekker alle arbeidstakere i offentlig sektor og mer enn halvparten av de ansatte i privat sektor. De samme tariffavtalene sikrer arbeidstakerne medinnflytelse og medbestemmelse gjennom sine tillitsvalgte. Til sammen sikrer dette et høyproduktivt arbeidsliv med høy sysselsetting og lavt konfliktnivå.

Trepartssamarbeidet utgjør en viktig del av modellen. Partene i arbeidslivet og regjeringen drøfter i fellesskap saker av betydning for arbeidslivet som pensjonspolitiske spørsmål, inkluderende arbeidsliv og sysselsettings spørsmål.

Ny teknologi, demografiske endringer og det grønne skiftet skaper behov for omfattende omstillinger. For å lykkes i dette arbeidet trenger vi et velfungerende partssamarbeid, både nasjonalt og på den enkelte arbeidsplass.

Plattformøkonomien utfordrer i mange tilfeller de tradisjonelle partsforholdene i arbeidslivet. YS ønsker at arbeidsgiver- og arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven skal avklares, og at Arbeidsmiljøloven må utvikles til å være en vernelov også for arbeidstakere uten tradisjonell tilknytning til arbeidslivet.

YS opplever at den norske arbeidslivsmodellen er under press. Stadig oftere opplever våre tillitsvalgte at medbestemmelsen uthules ved at beslutningene allerede er tatt før sakene drøftes med dem. Det er også vanskeligere å få gjennomslag for tilstrekkelig tid til å utføre tillitsvalgtarbeidet. I YS arbeidslivsbarometer rapporteres det at færre tillitsvalgte opplever respekt fra ledelsen. Disse faresignalene må tas på alvor. God og tidlig involvering av tillitsvalgte er nøkkelen til god omstilling for effektivisering og lønnsomhet. Norge har ikke råd til at den norske arbeidslivsmodellen forvitrer.

Høy organisasjonsgrad er en forutsetning for at den norske arbeidslivsmodellen skal fungere. Organisasjonsgraden i Norge har vært synkende de siste tiårene. Særlig gjelder dette i tjenesteytende næringer i privat sektor. Det er et felles ansvar å snu denne trenden. Både partene i arbeidslivet og myndighetene må bidra i arbeidet.

YS skal være en pådriver for at det gjennomføres tiltak for å øke organisasjonsgraden i arbeidslivet. Konkrete tiltak er økt skattefradrag for kontingent og offentlige tilskudd til opplæring av tillitsvalgte. I tillegg må lederutdanning og læremidler oppgraderes med informasjon om den norske modellen og dens betydning.

Undersøkelser viser at tariffavtaledekning og tilstedeværelse av lokale klubber og foreninger er en viktig faktor for organisering. YS skal også være en pådriver for at flere virksomheter tegner tariffavtale og legger til rette for partssamarbeid og utøvelse av tillitsvalgtfunksjonen.

4. Et bærekraftig samfunn og arbeidsliv

For at Norge skal nå sine forpliktelser for et bærekraftig samfunn og arbeidsliv er det behov for tiltak og holdningsendringer i befolkningen. Det må være et bredt fokus på miljø- og klimautfordringene hvor også fagforeningene blir en viktig aktør. Forutsetningen for at våre tillitsvalgte og medlemmer kan bidra er lett tilgjengelig kunnskap som beskriver både utfordringene og løsningene. Gjennom sentralt og lokalt partssamarbeid er det mulig å påvirke. Arbeid med miljø- og klimaspørsmål må derfor være en del av partssamarbeidet både sentralt og lokalt.

Klimaendringene og forpliktelsene Norge har påtatt seg for å oppfylle Parismålene i samarbeid med EU vil medføre omstillinger i norsk arbeidsliv. Omstillingen må være rettferdig og føre til trygge, fremtidsrettede og bærekraftige jobber, og gi like muligheter til alle. Dette krever samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgivere, arbeidstakere og utdanningsinstitusjoner.

5. Ny teknologi

Teknologisk utvikling bidrar til en kontinuerlig endring av norsk arbeids- og næringsliv.

YS mener at en strategiprosess for teknologi i samfunnet skal involvere myndighetene, partene i arbeidslivet og andre berørte. Målet må være å forankre en felles, tverrpolitisk forståelse, både av realiteter og hva slags utvikling vi ønsker for framtida. Sammen må vi finne ut hvordan den teknologiske utviklingen kan tjene et godt samfunns- og arbeidsliv.

Medbestemmelse og samarbeid mellom partene er selve fundamentet for den norske modellen. Raske, teknologidrevne endringer utfordrer ofte de tradisjonelle medbestemmelseskanalene. YS mener det er avgjørende at fagforeningene og de tillitsvalgte tar en aktiv rolle i prosesser der ny teknologi innføres.

6. Kompetanse

Globalisering, klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi endrer arbeidslivet. Endringene vil skje raskere enn tidligere og stille store krav til omstillingsevne.

I omskiftelige tider er kompetansepåfyll gjennom hele yrkeskarrieren avgjørende for å sikre at arbeidstakere har relevant kompetanse og forblir attraktiv arbeidskraft. YS mener at alle skal ha mulighet til å heve sin kompetanse gjennom hele livsløpet, og at en nasjonal langtidsplan for livslang læring må prioriteres.

For å sikre virksomhetenes fremtidige kompetansebehov, må det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. YS krever at partene i den enkelte virksomhet prioriterer oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man i fellesskap kan identifisere kompetansegap og utvikle strategi for riktig kunnskapsutvikling i virksomhetene.

YS krever at det avsettes tilstrekkelig tid for den enkelte arbeidstaker til kompetanseutvikling i arbeidstiden.

YS mener at det må etableres et kollektivt kompetansefond som sikrer ansatte reell mulighet til kompetanseutvikling, og virksomheter insentiver og handlingsrom til å investere i ansattes kompetanseutvikling. Ordningene bør supplere, ikke erstatte, arbeidsgivers ansvar for å finansiere kompetansetiltak i tråd med virksomhetens behov. Grunnfinansiering og påfølgende oppbygging av kollektivt kompetansefond kan skje gjennom bidrag fra de tre partene.

7. Inkluderende arbeidsliv (IA)

YS vil bidra aktivt til verdiskaping og utvikling av arbeidslivet. Høyest mulig sysselsettingsgrad og et arbeidsliv med plass for alle er sentrale mål. Alle som har arbeidsevne bør få bruke ressursene sine på en måte som gagnar den enkelte, virksomheten og samfunnet. YS er part i den nye IA-avtalen som er inngått for perioden 2019-2022.

Avtalen gjelder nå hele arbeidslivet, og ikke bare virksomheter som inngår lokale samarbeidsavtaler om IA. Den nye avtalens innsatsområder og virkemidler skal støtte arbeidet som gjøres i den enkelte virksomhet. Det handler om et godt forebyggende arbeidsmiljø- og sykefraværarbeid, men også om å være tidlig ute med kartlegging, drøfting og innsats for kompetanseheving.

IA-avtalen skal styrke partssamarbeidet om forebyggende arbeidsmiljøarbeid lokalt og bidra til at virksomhetene får tilgang til god kunnskapsbasert støtte i arbeidet. Vektleggingen av forebyggende arbeidsmiljøarbeid betyr at oppmerksomheten rettes mot hvordan konkrete arbeidsprosesser kan planlegges og organiseres bedre. YS vil følge opp disse prosessene både i det nasjonale trepartssamarbeidet og i dialogen med arbeidsgivere på forskjellige nivåer.

8. Konkurransetsetting, utkontraktering og tariffhopping

Konkurransetsetting innebærer at offentlige og private aktører konkurrerer om tillatelse til å drive offentlige velferdstjenester. I anbudskonkurransene vektlegges ofte pris på bekostning av kvalitetskriterier. YS mener at konkurransetsettings ikke skal skje på bekostning av de ansattes lønns og arbeidsforhold. Det må stilles krav om at landsdekkende tariffavtale anvendes av det vinnende selskap.

Offshoring betyr at arbeidsoppgaver settes til leverandører i utlandet. For å begrense tap av kompetansearbeidsplasser og sikre nasjonal kontroll med oppgaver som er sentrale for samfunnet, er det nødvendig at myndighetene utarbeider og håndhever regler som regulerer adgangen til å sette sensitive deler av virksomheten ut av landet.

Tariffhopping innebærer at arbeidsgiver skifter arbeidsgiverorganisasjon for å komme over til et tariffavtaleregime med mindre tyngende forpliktelser, oftest lønns- og pensjonsforpliktelser. Dette undergraver arbeidstakernes opparbeidede rettigheter.

Når arbeidsgivere bytter arbeidsgiverorganisasjon, virksomhetsoverdrar eller konkurransetsetter virksomheten, mener YS at nye tariffavtaler skal etableres med like gode lønns- og arbeidsbetingelser.

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

9. Sosial dumping

Mange utenlandske arbeidstakere som kommer til Norge har liten eller ingen kunnskap om norske arbeidslivsregler og tariffavtaler. Det er viktig at disse sikres lønns- og arbeidsvilkår i overensstemmelse med tariffavtalene i det organiserte arbeidslivet. Allmenngjøring av tariffavtaler er et effektivt virkemiddel for å motvirke sosial dumping. Erfaring viser at allmenngjøring av tariffavtaler blir positivt mottatt av bedriftene i de bransjer hvor dette er innført.

For at allmenngjøringene skal bli effektive må myndighetene sørge for effektiv kontroll av allmenngjøringsvedtakene. Et seriøst arbeidsliv uten sosial dumping kan bare oppnås gjennom et godt organisert arbeidsliv med aktive og skolerte tillitsvalgte og bevisste bedriftsledere. Det er derfor viktig å øke kunnskapen om verdien av det organiserte arbeidslivet blant arbeidsinnvandrere.

YS og forbundene deltar aktivt i og støtter opp om det arbeidet myndighetene og partene i arbeidslivet har igangsatt gjennom handlingsplanene for et anstendig og seriøst arbeidsliv mot sosial dumping. Arbeidet er viktig for å bekjempe arbeidslivskriminalitet. Den omfattende bruken av bemanningsbyråer og midlertidig ansatte i en rekke bransjer utfordrer stillingsvernet og understreker behovet for å sikre at likebehandlingsprinsippet etterlevs og ikke undergraves ved å organisere virksomheten på nye måter. De ansatte i bemanningsbyråer må sikres rett til lønn mellom oppdrag og myndighetene må innføre forbud mot innleie av arbeidskraft i bransjer hvor det påvises sosial dumping.

Tilsynsmyndighetene må sikres tilstrekkelige ressurser og gis nødvendige hjemler og virkemidler, slik man i større grad kan bekjempe de kriminelle aktørene i arbeidslivet og bidra til trygge arbeidsplasser for alle ansatte.

10. Arbeidstid

Den enkeltes arbeidstid har stor betydning for helse, privatliv og for muligheten til å kunne utføre en god jobb. Arbeidstakerne opplever i dag et stadig økende press på arbeidstiden. Ny teknologi fører til at grensen mellom arbeid og fritid blir stadig mer utvisket, og mange opplever større krav om fleksible løsninger som reduserer forutsigbarhet og muligheten for et sosialt liv. YS ønsker å verne om normalarbeidsdagen. Arbeidstiden skal være forutsigbar og det må være et tydelig skille mellom arbeid og fritid. Natt- og helgearbeid bør så langt som mulig unngås. De som likevel må arbeide på slike tidspunkter må gis økonomisk kompensasjon.

Det er gjort flere endringer i arbeidsmiljøloven de siste årene. Fjerning av dagens ordning med at turnusordninger skal avtales med tillitsvalgte vil være uakseptabelt. Medbestemmelse er en av de mest forebyggende faktorene i et arbeidsmiljø. Kollektive ordninger avtalt mellom partene i arbeidslivet bidrar til å endre og utjevne maktstrukturer, og YS mener dette er et viktig verktøy for å fremme tillit og hindre konflikter. utfordringer knyttet til arbeidstid må løses gjennom partssamarbeid, slik vi har lang tradisjon for i Norge.

YS mener at arbeidstidsordningene må stimulere til å beholde og rekruttere personell, og sikre at det er mulig å stå i full stilling frem til pensjonsalder. Gode og forutsigbare arbeidstidsordninger, utviklet i nært samarbeid med tillitsvalgte, er viktige virkemidler for å sikre et bærekraftig arbeidsliv og tilstrekkelig arbeidskraft fremover.

11. Likelønn og likestilling

Kjønnsbaserte lønnsforskjeller må avskaffes, bl.a. ved at kvinnedominerte yrker vurderes på lik linje med mannsdominerte yrker når det gjelder faktorer som kompetanse, ansvar, påkjenning og arbeidsforhold. Forskningen viser at kvinner taper lønnsmessig på å bli mødre. YS vil også bekjempe lønnsforskjeller som oppstår i forbindelse med fødsler og permisjoner.

YS vil at både kvinner og menn skal kunne forsørge seg selv, ha en fullverdig tilknytning til arbeidslivet og være likeverdige omsorgspersoner. Samfunnet må legge til rette for at den enkelte kan kombinere yrkesaktivitet med omsorgsoppgaver i ulike livsfaser. Fedre må styrkes som omsorgspersoner i familien, blant annet ved at de sikres selvstendig rett til opptjening og uttak av omsorgspenger ved fødsler. Det er viktig at arbeidstakere ikke utsettes for diskriminering i forbindelse med graviditet, fødsler og permisjoner.

12. Pensjon

Aldersgrenser i trygdesystemet Regelverket må legge bedre til rette for at arbeidstakere kan stå lenger i jobb for å kompensere for levealdersjustering i folketrygden. I dag er de som velger å jobbe etter fylte 67 ikke lenger dekket av trygdesystemet når de blir syk eller arbeidsledig, og vil i stedet måtte spise av sin

opptjente pensjonsbeholdning. Retten til dagpenger bortfaller og retten til sykepenger reduseres drastisk ved fylte 67 år. Dette svekker eldre arbeidstakeres mulighet til likeverdig yrkesdeltakelse for å motvirke effekten av levealdersjusteringen av alderspensjonen i folketrygden.

Privat sektor

Ansatte under 20 år, og i stillinger på under 20 % har ikke lovfestet rett til opptjening av tjenestepensjon. Det gis heller ikke nødvendigvis opptjening for inntekt under 1G. Slike begrensninger bidrar til mindre pensjon til mange arbeidstakere som allerede står svakt i arbeidsmarkedet. Konsekvensene for de det gjelder kan være betydelige. YS mener at inntekt fra første krone skal gi pensjonsopptjening, og at unge og ansatte i små stillinger også bør inkluderes i regelverket.

Egen pensjonskonto YS støtter innføring av egen pensjonskonto, som sikrer oversikt og ivaretar pensjon bedre ved skifte av jobb. YS forutsetter at løsninger for egen pensjonskonto må åpne for etablering av innkjøpsfellesskap, og støtte opp om konkurranse blant pensjonsleverandører. YS mener at det bør legges bedre til rette for individuelle innskudd på egen pensjonskonto, innenfor rammen av en maksimalsats.

YS mener det bør utredes om all pensjonssparing kan samles på egen konto, også fra ytelsesordninger. Særlig små fripoliser vil etter vårt syn kunne frivillig omgjøres til en pensjonsformue og settes på egen konto.

Offentlig sektor

YS Kommune, YS Stat og YS Spekter kom sammen med regjeringen og de øvrige partene med offentlig tjenestepensjon fram til en framtidsrettet pensjonsavtale i mars 2018. Avtalen er godt tilpasset pensjonsreformen og gir mulighet til jobbskifter uten tap av AFP-rettigheter mellom offentlig sektor og den delen av privat sektor som har AFP.

Tilpasning av regelverket for arbeidstakere med særaldersgrenser og vurdering av særaldersgrensene gjenstår. YS krever at arbeidstakere med særaldersgrenser sikres samme livsvarige nivå på sin alderspensjon som arbeidstakere med ordinær aldersgrense fra de er 67 år.

Tillegg til YS Inntektspolitiske dokument 2020 – 2022 (vedtatt av YS Hovedstyre 24. juni 2020)

Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2020

YS mener at det er rom for reallønnsvekst i 2020.

Norsk økonomi

Siden YS vedtok sitt inntektspolitiske dokument 25. februar i år, har koronasituasjonen endret den økonomiske situasjonen og utsiktene framover betydelig.

Første halvdel av mars innførte norske myndigheter, i likhet med myndighetene i de fleste andre land Norge handler med, strenge smitteverntiltak og næringsforbud i enkelte bransjer. Dette har bremsset og dels stanset produksjon og etterspørsel i flere bransjer, både i Norge og i resten av verden.

Norges viktigste handelspartnere rammes tungt av den økonomiske nedgangen. IMF anslår en negativ vekst hos våre handelspartnere i år. OECDs prognoser tilsier også fall i BNP for våre handelspartnere.

Omfattende finanspolitiske og pengepolitiske tiltak er gjennomført for å dempe konsekvensene av Covid 19 på norsk økonomi. Bruken av oljepenger har doblet seg, og Norges Bank har satt styringsrenten til 0 prosent. De strengeste smitteverntiltakene er også i ferd med å slippes opp. Utsiktene for norsk økonomi har likevel endret seg. Flere prognosemiljøer anslår et fall i BNP Fastlands-Norge i 2020 på rundt 3-4 prosent. Disse anslagene forutsetter at smitten holdes under kontroll og at det ikke blir nødvendig med ny nedstengning som rammer økonomien. I starten av april var hele 15 prosent av arbeidsstyrken registrert helt eller delvis ledige. Denne trenden har snudd og arbeidsledigheten er synkende, men fortsatt høy.

I tråd med Teknisk beregningsutvalgs (TBUs) anslag forventer vi en vekst i konsumprisindeksen på 1,2 prosent fra 2019 til 2020.

YS Spekters krav til inndeling i overenskomstområder for 2020-2022

Overenskomstområde 1: Kultur

Arendal Kulturhus AS

Arran Lulesamiske senter
Det Norske Teatret LL
Nordnorsk Fartøyvernsenter og Båtmuseum
Norsk Folkemuseum
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og des
Stiklestad Nasjonale Kultursenter AS

Overenskomstområde 2: Norges Bank

Norges Bank

Overenskomstområde 3: Avinor

Avinor AS
Avinor Flysikring AS

Overenskomstområde 4: Virksomheter med definerte samfunnsoppdrag

Finnmarkseiendommen
Folketrygdfondet
Innovasjon Norge
Kommunalbanken
Ruter AS
SiO Mat og Drikke AS
Statnett Transport AS
Statskog SF
Studentsamskipnaden i Oslo og Akershus (SiOA)
Studentsamskipnaden i Sørøst-Norge
Studentsamskipnaden på Vestlandet
Trygg Trafikk (fra område 9)
Vinmonopolet AS

Overenskomstområde 5: ~~Nettbuss~~ **Vy Buss**

~~Nettbuss AS~~ **Vy Buss AS**
~~Nettbuss Travel AS~~

Merknad:

Virksomhetene i dette området omfattes av Bussbransjeavtalen og Funksjonæravtalen for ~~Nettbuss~~ **Vy Buss**.

Overenskomstområde 6: Norsk rikskringkasting

Norsk rikskringkasting AS

Overenskomstområde 7: Jernbane

Baneservice AS

Entur AS

Mantena AS

SJ Norge AS

Spordrift AS

NSB AS Vy AS

Overenskomstområde 8: Posten Norge

Posten Norge AS

Bring Linehaul AS

Bring Warehousing AS

Overenskomstområde 9: Øvrige virksomheter

Agri Eiendom

AIM Norway SF

Billettservice AS

Bondelagets Samarbeidspartnere

Bondelagets Servicekontor

~~Broadnet AS~~ GlobalConnect AS

Debio

Det norske Myntverket AS

Felleskjøpet Agri SA

Graminor

Norges Bondelag

Norges Bygdekvinnelag

Norgro AS

Norsk Medisinaldepot (NMD) AS

NRK Aktivum AS

Produsentregsteret

~~Relacom AS~~ OneCo AS

Sporveien AS

Trygg Trafikk (til område 4)

Overenskomstområde 10: Helseforetak med sykehusdrift

Akershus Universitetssykehus HF

Finnmarkssykehuset HF

Helgelandssykehuset HF

Helse Bergen HF

Helse Fonna HF

Helse Førde HF
Helse Møre- og Romsdal HF
Helse Nord-Trøndelag HF
Helse Stavanger HF
Nordlandssykehuset HF
Oslo universitetssykehus HF
St. Olavs Hospital HF
Sunnaas sykehus HF
Sykehuset Innlandet HF
Sykehuset i Vestfold HF
Sykehuset Telemark HF
Sykehuset Østfold HF
Sørlandet Sykehus HF
Universitetssykehuset i Nord-Norge HF
Vestre Viken HF

Overenskomstområde 11: Øvrige Helseforetak

Helse Nord IKT
Helse Nord RHF
Helse Vest IKT AS
Pasientreiser HF
Sjukehusapoteka Vest HF
Sykehusapotekene HF
Sykehusapotekene i Midt-Norge HF
Sykehusapotek Nord HF
Sykehuspartner HF
Sykehusinnkjøp HF

Overenskomstområde 12: Virksomheter innenfor helse, oppvekst og velferd

4H Norge
Aleris Røntgen AS
Akasia-konsernet
LHL
Medi3 AS
Meråker Sanitetsforenings Kurbad AS
Muritunet AS
Norlandia Barnehagene AS
Norlandia Care Group AS
Unicare Omsorg
Unicare Rehabilitering AS
Unicare Små Enheter
Unilabs Norge AS
Unilabs Laboratoriemedisin AS
Stiftelsen Valnesfjord Helsesportssenter
Vertikal Helse AS
Füerst (AS Medlab)

Overenskomstområde 13: Sykehus med driftsavtaler

Lovisenberg Diakonale Sykehus AS
Martina Hansen Hospital

Overenskomstområde 14: Bane Nor

Bane Nor SF

Holdt utenfor på grunn av at det forhandles om avtaleoppsettler:

Helseplattformen AS
Oppfølgingsenheten Frisk AS