

Unios

politiske prioriteringer

i 2009

Innhold

Unios politiske prioriteringer for 2009 er delt inn i fem hovedsatsningsområder. Under hvert av områdene vil du finne en rekke kulepunkter, som er de konkrete sakene Unio vil konsentrere arbeidet sitt rundt i 2009.

Det er disse punktene som ble vedtatt av representantskapet i Unio 9. desember 2008. I tillegg er det en del bakgrunnsstoff som utdyper temaene.

Satsningsområde 1:	Medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår	4
	Inntektspolitikk og tariff 2009	4
	Arbeidsliv og omstilling	6
	Pensjon	8
Satsningsområde 2:	Kunnskap, forskning og kompetanse	10
Satsningsområde 3:	Samfunnspolitisk engasjement	12
	Likestilling	15
Satsningsområde 4:	Internasjonal arbeid og solidaritet	16
Satsningsområde 5:	Et effektivt fellesskap for medlemsorganisasjonene	18



Forord

Unios politiske plattform gir styrende organer og sekretariatet en rekke store og viktige oppgaver. Dessuten styres arbeidet gjennom andre politiske dokumenter og behandling av enkeltsaker.

Stortingsvalget 2009 blir av stor betydning for mange av de sakene som er viktige for Unio. Unio må ha høy profil og politisk ambisjon for å påvirke den samfunnspolitiske debatten. Vi skal være dristige når det gjelder å utfordre de politiske partiene, samtidig som vi viser hvilke politiske partier som fremmer våre synspunkt.

Klimatrusselen og politikk for bærekraftig samfunn må bli et nytt satsingsområde, bygget på Unios plattform for miljøpolitikk som representantskapet vedtok i 2007,

Finanskrisa vil påvirke den politiske og økonomiske situasjonen. Det er fare for økende arbeidsledighet, og folk vil føle større usikkerhet for inntekt, arbeid og velferd. Unio må vise bredde i sitt engasjement blant annet for å bekjempe økende ledighet. Tiltak må omfatte både privat og offentlig sektor, og budsjettpolitikken og pengepolitikken må brukes aktivt.

Både klimasituasjonen og finanskrisa tilsier at vi stadig må utvikle vår politikk både i bredde og dybde, slik at vi på en kraftfull måte kan ivareta rollen som samfunnsaktør.

De offentlige tjenestepensjonene skal forhandles i tariffoppgjøret våren 2009. Tilpasningen til ny folketrygd må sikre minst like gode tjenestepensjonsordninger og tidligpensjon/AFP som i dag.

Innenfor det ordinære arbeidet med arbeidervern og arbeidsmiljø er det nødvendig å satse mer på å fremme anstendig arbeid (decent work), i samsvar med ILOs anbefalinger.

I tillegg til arbeid knyttet til egne mål og prioriteringer har Unio mange og viktige oppgaver knyttet til prioriteringer hos både styresmakter og forhandlingsmotparter. Det må være rom for og kapasitet til å svare på ytre utfordringer og å håndtere oppgaver som ikke er planlagte.

Representantskapet i Unio vedtok 09.12.08, med utgangspunkt i Unios "Mål og politisk verdigrunnlag for Unio", at følgende hovedsaker skal gis politisk prioritet i 2009:

1

Medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår

Unios hovedmål er å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, sikre sysselsetting og økonomisk og sosial trygghet.

Norge har fire gode år bak seg, men den globale finanskrisen høsten 2008 kan gi alvorlige konsekvenser også her til lands. Bankenes lave utlånsvilje, stagnerende internasjonale markeder og hurtig nedjusterte forventninger i industrien kan gi økende arbeidsledighet.

Myndighetene må sette i verk tiltak som begrenser finanskrisens innvirkning på realøkonomien og verdiskapingen i Norge.

Finanspolitikken må få økt betydning i årene framover, og regjeringa må blant annet gjennom budsjettpolitikken sikre fortsatt høy sysselsetting og verdiskaping, både i privat og offentlig sektor.

Offentlig sektor er bærebjelken i velferdssamfunnet og representerer en infrastruktur som befolkningen og privat sektor er helt avhengig av.

Inntektspolitikk og tariff 2009

Streiken i 2008 i KS og Oslo kommune var riktig, viktig og nødvendig. Gjennom streiken markerte Unio hvilken betydning medlemmenes kompetanse har for velferden. Vi skapte oppmerksomhet om kvalitet i offentlig sektor, og Unio sa klart i fra om at verdsettingsdiskriminering er uakseptabelt.

AFP ble forhandlet ferdig i privat sektor. Det arbeides videre med AFP i løpet av 2008/2009, og AFP og offentlig tjenestepensjon blir tema ved mellomoppgjøret i 2009, med mulighet for uravstemning.

Lønnsnivået for utdanningsgruppene henger fortsatt betydelig etter tilsvarende grupper i privat sektor. Forskjellene for grupper med inntil fire års høyere utdanning er på 100-150 000 kr. i året, og for lengre utdanning er avstanden enda større.

Norge har en sammenpresset lønnsstruktur med relativt små lønnsforskjeller. Avkastning på utdanning i Norge er i bunnsjiktet i OECD-landene.

I en situasjon med stor uro i finansmarkedene og med fare for avtakende økonomisk vekst framover vil det fortsatt være stort behov for våre medlemmers kompetanse.

70 prosent av de ansatte i offentlig sektor er kvinner. Lønnsforskjellene mellom

utdanningsgruppene i offentlig og privat sektor skaper store likelønnsutfordringer, og representerer en verdsettingsdiskriminering som må bekjempes. Også i dette perspektivet er høyere lønn for utdanningsgruppene nødvendig.

Nedsettelsen av Likelønnskommisjonen viste at regjeringen ønsker å ta tak i like-lønnsutfordringene. Nå foreligger kommisjonens rapport med en grundig dokumentasjon av likelønnsproblematikken. En av hovedkonklusjonene er at lønns-gapet mellom kvinner og menn følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Dette gjelder særlig for kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor i forhold til mannsdominerte utdanningsgrupper i privat sektor. Men også innenfor de ulike tariffområdene i offentlig sektor har vi likelønnsutfordringer. I et felles brev ber KS og Unio regjeringen følge opp Likelønnskommisjonens forslag om å gi et lønnsløft til kvinnedominerte utdanningsgrupper i kommunal sektor.

Et viktig tiltak for å heve lønnsnivået, på kort og lang sikt, er å påvirke sentrale element i lønnsdannelsen. Unio har gjennom det inntektspolitiske samarbeidet gradvis fått aksept for å endre forståelsen og praktiseringen av frontfagsmodellen. Arbeidet for at også funksjonærenes lønnsutvikling inkluderes i den inntektspolitiske rammen må videreføres og forsterkes også i 2009. Dette er ekstra viktig også i lys av debatten om lønnsvekst og konkurranseevne.

I store deler av privat sektor er lokale lønnsforhandlinger vanlig. Unios politiske plattform slår fast at tariffkampen skal føres med "alle virkemidler". I de fleste tariffområder forhandles det nå lønn både sentralt og lokalt, med hovedvekt på sentrale forhandlinger i offentlig sektor. I Unio finnes det ulike syn på og erfaringer med lokal lønnsdannelse, og skepsisen er stor blant ansatte i skoleverket.

Når det blir avsatt midler til lokale forhandlinger, må tariffavtalene sette klare grenser for hva partene lokalt kan gjøre. Det er en oppgave for Unio å sikre større innflytelse over lokale lønnsforhandlinger.

Unio vil arbeide for

- økt verdiskaping i samfunnet, hvor offentlig sektors – herunder spesialisthelsetjenesten – bidrag synliggjøres og verdsettes.
- en bedre lønsmessig verdsetting av utdanning, kompetanse, ansvar og risiko
- rekruttering av kompetente arbeidstakere for å sikre velferd og tjenestekvalitet
- en inntektspolitisk ramme der både arbeider- og funksjonærlønn inngår
- et inntektspolitisk samarbeid basert på troverdige og likeverdige parter
- å fjerne den lønsmessige verdsettingsdiskrimineringen i arbeidslivet, som i

- særlig grad rammer kvinnedominerte yrker i offentlig sektor.
 - at regjeringen bevilger en likelønnsrett basert på anbefalingen fra Likelønns-kommisjonen
 - kollektive, sentrale tariffavtaler som setter klare grenser for lokale tilpasninger
 - reelle, lokale forhandlinger mellom likeverdige parter, basert på omforente kriterier for lønnsfastsettelse
 - en lønnsstatistikk som dekker alle parters behov
-

Arbeidsliv og omstilling

Også i Norge eksisterer lønns- og arbeidsforhold vi kan karakterisere som uanstendige. Kampen om et anstendig arbeidsliv er kampen om ordnede forhold i virksomhetene. Gjennom ILO deltar Norge i en global kampanje for anstendig arbeid.

Dette krever vedvarende og forsterket satsing på arbeidsmiljøet og kamp mot sosial dumping. Det er blant annet nødvendig å bruke IA-avtalens samarbeidssystem effektivt, og Unio og forbundene må rustes til å håndtere oppgavene på en god måte.

De nye metodene for sykefraværsarbeid og inkludering setter individet i fokus, for eksempel gjennom aktivitetsplikt og velferdskontrakter. Dette innebærer at medlemmer kan trenge assistanse i sårbare og vanskelige situasjoner. Unio må medvirke til at de tillitsvalgte kan mestre slike oppgaver.

Vi må for øvrig utøve reell medbestemmelse for å forbedre arbeidsvilkårene på norske arbeidsplasser slik at de virker helsefremmende.

Kompetanseutvikling for de ansatte er en nødvendig del av inkluderingspolitikken, også for seniorer. Det er dessuten nødvendig for å kunne yte velferdstjenester av høy kvalitet.

Arbeidsmiljøloven er det viktigste redskapet for å forebygge utstøting. Lovverket bidrar dessuten til å gi trygghet under omstillinger, sikre velferden, forebygge diskriminering og ivareta arbeidstakernes rettssikkerhet. Unio må bidra til at lovverket kontinuerlig utvikles og holder tritt med den øvrige utviklingen av arbeidslivet.

Loven må styrkes for å forebygge helsebelastende arbeidstids- og bemanningsordninger, for eksempel gjennom likestilling av skift og turnus. Stillingsvernet må tilpasses et arbeidsliv med hyppige omstillinger.

Arbeidstakere må som hovedregel kunne velge heltidsstillinger. Ansatte som velger deltid må få en stillingsstørrelse som er forenlig med barn eller andre

omsorgsoppgaver. Reglene om rett til å utvide deltidsstillinger må forbedres.

Daglig opplever arbeidstakere i Norge å bli diskriminert, blant annet pga. kjønn, etnisitet, seksuell orientering, religiøs tilhørighet og/eller funksjonshemming. Diskriminering i arbeidslivet skjer både ved tilsetning, lønnsfastsettelse og i den daglige utføringen av arbeidet. Stortinget har vedtatt lover som forbyr all diskriminering. Det er viktig for Unio å følge opp disse bestemmelsene og arbeide for et fordomsfritt og tolerant arbeidsliv og samfunn.

Kyoto-avtalen og norsk klimapolitikk for øvrig gjør norske arbeidsplasser til viktige arenaer for klimatiltak. Dette berører arbeidslivspolitikken og arbeidstakerne direkte. Derfor er engasjement og innsats fra forbund og tillitsvalgte viktig. Også verneombudene bør i økende grad engasjeres og skoleses for å gjøre virksomhetene bærekraftige og karbonnøytrale.

Unio vil arbeide for

- fortsatt full sysselsetting med høy beredskap for å motvirke en eventuelt økende arbeidsledighet, og forhindre at ledigheten biter seg fast på et høyt nivå, spesielt for unge arbeidstakere
 - et anstendig arbeidsliv internasjonalt og nasjonalt (decent work)
 - å sikre sykkelønsordningen og å forsterke IA-arbeidet, blant annet ved å ruste opp organisasjonen til å benytte mulighetene IA-avtalen gir
 - å sikre og videreutvikle et godt arbeidsmiljø, forebygge sykdom og hindre utstøting forårsaket av blant annet omstilling og ressursmangel
 - at offentlig sektor, herunder spesialisthelsetjenesten, til enhver tid har kompetent arbeidskraft, god ledelse og tilstrekkelig ressurser for å yte god kvalitet i tjenestene
 - trygge og forutsigbare arbeidsforhold for arbeidstakere i virksomheter under omstilling
 - å følge opp arbeidsmiljøloven med særlig vekt på arbeidsgiveransvar, stillingsvern, arbeidstid og deltid
 - et arbeidsliv fritt for all diskriminering
 - at verneombudene og arbeidsmiljøutvalgene får mulighet til å drive klima- og miljøarbeid i egen virksomhet
 - å sette fokus på samspillet mellom klima- og miljøpolitikken og arbeidslivspolitikken
 - bedre muligheter for kompetanseutvikling for alle arbeidstakere
 - de offentlige arbeidsgiverne må begrense midlertidige tilsetningsforhold til et absolutt minimum
-

Pensjon

Et bredt flertall på Stortinget står bak pensjonsforliket.

De politiske og faglige prosessene rundt pensjonsreformen har så langt gitt viktige avklaringer rundt utformingen av ny alderspensjon i folketrygd, ny AFP i privat sektor og nye regler for korttidsytelser i folketrygden. Folketrygden skal omfattes av levealderjustering og ny indeksering. Opptjeningen skal følge en allårsregel. AFP i privat sektor vil bli utformet som et påslag til folketrygden etter om lag de samme opptjenings- og uttaksregler som folketrygden. Korttidsytelsene i folketrygden slås sammen til en ordning. Ytelsene vil utgjøre 66 pst av lønna de siste årene, med et tak på 6G, omlag 420.000 kroner

De viktigste avklaringene som skal gjøres i 2009 knytter seg til offentlig tjenstepensjon, AFP, særaldersgrenser og uføreordningene for offentlig ansatte. Pensjonsordningene for offentlig ansatte er fremforhandlet mellom partene og kan bare endres gjennom forhandlinger. Pensjon blir sentralt i tariffoppgjøret 2009.

En ekspertgruppe nedsatt av partene i forkant av tariffoppgjøret i offentlig sektor i 2008 påpekte at langtidsutdannede i offentlig sektor ville tape dersom AFP-ordningen i offentlig sektor gjøres lik den nye AFP-ordningen i privat sektor. Det samme vil gjelde arbeidstakere med stort innslag av deltid.

Et partssammensatt utvalg med representasjon fra hovedorganisasjonene og myndighetene ser på hvordan de offentlige tjenstepensjonsordningene og AFP i offentlig sektor kan tilpasses ny folketrygd. Dette arbeidet skal slutføres før tariffoppgjøret til våren. I offentlig sektor bør endringer i AFP og offentlig tjenstepensjon ses under ett. Ikke minst er det viktig at dagens AFP i offentlig sektor gjør det mulig å gå av på 66 pst av sluttlønn fra 65 år så sant opptjeningstiden er 30 år.

Pensjonsordningene i kommunal sektor, statlig sektor og i spesialisthelsetjenesten er nesten identiske. Det er derfor behov for å se endringer i sammenheng. Overføringsavtalen må videreføres.

Et bredt flertall på Stortinget sa i Pensjonsavtalen av 2005 at de offentlige tjenstepensjonene skal tilsvare to tredeler av sluttlønn. Bruttoordningene for de offentlige tjenstepensjonene må også stå fast. Det er også viktig å videreføre kravet om 30 år opptjeningstid. Samtidig må verdiene av dagens samordningsfordeler videreføres.

De offentlige tjenstepensjonene skal omfattes av levealderjustering og ny indeksering. Grunnlovsvernet av de offentlige tjenstepensjonene vil i en lengre periode gi en mer forsiktig innfasing av levealderjustering for offentlig ansattes pensjonsytelser.

En rekke yrkesgrupper i offentlig og privat sektor har lavere aldersgrense enn 67 år. Særaldersgrensene gjør det mulig å gå av etter 85-årsregelen med full offentlig tjenstepensjon som 62- og 57-åring.

I pensjonsavtalen mellom AP, Sp, Høyre, V og KrF fra mai 2005 sies det at "Særaldersgrensene i privat og offentlig sektor må vurderes". Det har vært møter mellom arbeidstakerorganisasjonene i staten og staten som arbeidsgiver om spørsmålet, og FAD har ved hjelp av tre forskningsinstitusjoner gjennomført et kartleggingsarbeid.

Unios krav er at nåværende system med særaldersgrenser skal videreføres.

Ansatte som følger med ved en virksomhetsoverdragelse kan i dag risikere å ende opp med en langt dårligere tjenstepensjonsordning. Dette gjelder både ved overdragelse mellom private virksomheter og der offentlig virksomhet skilles ut til et privat, offentlig eller delvis offentlig eid selskap. Når tjenstepensjoner skal videreføres ved virksomhetsoverdragelse, mener vi at de ansatte skal opprettholde en minst likeverdig tjenstepensjonsordning.

Unio krever et offentlig eid og drevet pensjonsregister som gir alle full oversikt over egne pensjonsrettigheter og verdiutviklingen på den enkelte polise eller oppsatte rettighet.

Unio vil arbeide for

- å sikre tjenstepensjonsordninger for offentlig ansatte som bygger på brutto-prinsippet både for alders- og uførepensjon og som gir minst to tredel av sluttlønn etter 30 års opptjening
 - å sikre en tidligpensjonsordning for offentlig ansatte som er like god som dagens AFP, det må tas hensyn til bredden i yrkesmønstrene i offentlig sektor
 - å sikre særaldersgrensene
 - at tjenstepensjoner videreføres ved virksomhetsoverdragelse
 - at det opprettes et offentlig styrt pensjonsregister som gir den enkelte oversikt over pensjonsrettigheter i tidligere og nåværende arbeidsforhold, i offentlig og privat sektor
 - at verdien av samordningsfordelene videreføres
-

2

Kunnskap, forskning og kompetanse

Unios hovedmål er å styrke kunnskap, forskning og kompetanse i arbeidslivet og samfunnet.

Kunnskap er den viktigste innsatsfaktoren for verdiskaping i Norge og er nødvendig for å opprettholde og videreutvikle velferdsstaten.

Framtidssamfunnet tilsier enda sterkere satsing på kunnskap, utdanning og forskning. Både kunnskapspolitikken, arbeidslivspolitikken og den økonomiske politikken må bygge opp om dette. Derfor må hele utdanningssystemet gis bedre muligheter til å møte både individets og samfunnets kunnskapsbehov. Hele utdanningsløpet må ses i sammenheng, fra barnehage til forskerutdanning. Utdanningspolitikken må legge til rette for nyskaping og fremme entreprenørskap.

Dette er en særlig utfordring for Unio, som er den største organisasjonen i utdanningssektoren. Kvaliteten i utdanningssystemet er under press, blant annet på grunn av dårlig samsvar mellom ressurser og oppgaver. Dette merkes ikke minst i videregående opplæring, der ungdomskullene er økende. Unio må forsterke innsatsen på dette området.

Unios medlemsgrunnlag er arbeidstakere med høyere utdanning. Derfor er universitets- og høgskolesektoren en viktig fellesarena som Unio må gi høy prioritet.

Forskning og utvikling er nøkkelen til et nyskapeende næringsliv og en god og innovativ offentlig sektor. Rekrutteringsmeldingen som regjeringen skulle legge fram i 2008 ble aldri realisert, og regjeringen har i stedet varslet en stortingsmelding om kvalitet og rammevilkår innenfor forskningsområdet i løpet av 2009. Unio må bruke anledningen til å fremme tiltak som styrker forskningen. Unio må legge særlig vekt på rekruttering – både til forskning og til høyere utdanning.

Det er nødvendig med offensiv rekruttering til utdanningssektoren. Alderssammensetningen tilsier at situasjonen er særlig prekær innen høyere utdanning, forskning og videregående opplæring.

Forskningsinnsatsen i Norge ligger under gjennomsnittet av OECD-landene, målt som andel av BNP. Derfor er det nødvendig å øke forskningsinnsatsen både gjennom offentlige bevilgninger og økt forskningsinnsats fra næringslivet.

Regjeringens målsetting om å bringe den samlede private og offentlige forskningsinnsatsen opp i tre prosent av BNP, er god. Viljen til å satse på forskning ligger derimot langt unna dette målet. Det er nødvendig med en kraftig økning av forskningsbudsjettet.

Innen forskning og høyere utdanning er internasjonalt samarbeid nødvendig for å ha spisskompetanse. Kunnskapsutviklingen skjer ofte på tvers av landegrensene og i nettverk av forskere. Det er behov for å heve lønnsnivået for de vitenskapelig ansatte slik at Norge får konkurransedyktige vilkår og kan tiltrekke seg internasjonal spisskompetanse.

De profesjonsbaserte høgskoleutdanningene bygger på utvikling av praksis, fagutvikling og forskning. De som arbeider med profesjonsutdanning må gis gode muligheter til både studentrelatert arbeid, faglig utvikling og forskning. Erfarings- og forskningsbasert kunnskap må bidra til å sikre faglig forsvarlighet og kvalitet i praksisen.

Det er behov for tettere koblinger mellom arbeidsliv og høyere utdanning for å styrke livslang læring. Utdanningsinstitusjonene bør få et klarere mandat til å gi den som er i jobb faglig oppdatering gjennom hele yrkeslivet. Det er behov for å videreutvikle dagens ordninger for utveksling og økt mobilitet mellom akademia og arbeidsliv. Regjeringen har varslet en ny Stortingsmelding i 2009 som vil ta for seg framtidens kompetansebehov. Unio må bruke anledningen til å sette fokus på behovet arbeidstakere med høyere utdanning har for faglig oppdatering og kompetansebygging.

Det er viktig at høyere utdanning er tilgjengelig for alle uavhengig av økonomiske ressurser. SSBs levekårsundersøkelse slår fast at dagens studiefinansiering ikke legger til rette for å være heltidsstudent. Mange blir forsinket i sine studier fordi de har annet arbeid som krever for mye.

Unio vil arbeide for:

- å styrke kvaliteten og bedre ressurstilgangen i hele utdanningssektoren
- at målsettingen om en forskningsinnsats på tre prosent av BNP blir fastholdt
- økt satsing på rekruttering til forskning og utdanning
- kombinerte faglige stillinger i Universitets- og høgskolesektoren, og styrking av sammenhengende tid til forskning
- å styrke kvaliteten i praksisdelen av profesjonsutdanningene
- å bedre grunnlaget for internasjonalt samarbeid innen utdanning og forskning
- å styrke sammenhengen mellom teori/forskning og praksis i utdanningene
- forsterket satsing på etter- og videreutdanning
- å bedre studentvelferden/studiefinansieringen gjennom flere barnehageplasser og studentboliger, samt at studiefinansieringens grunnbeløp økes til minimum 1,5 G

3

Samfunnspolitisk engasjement

Unio vil ha et samfunn som gir framtidige generasjoner minst like gode muligheter. Produksjons- og forbruksmønstrene må være bærekraftige. Utslipet av klimagasser må reduseres kraftig. Det biologiske mangfoldet må sikres. Offentlig regulering må sikre at forurensingen ikke er større enn det naturen selv klarer å rense. Forurenser må betale. Utslipet av ikke-nedbrytbare miljøgifter må stanses. Vi må få mer miljøvennlige varer og tjenester, begrense bruk av ikke-fornybare ressurser og unngå overforbruk av fornybare.

Den økonomiske politikken må sikre full sysselsetting, høy verdiskaping, høy kompetanse, bærekraftig ressursbruk og god fordeling. Det er det beste utgangspunktet for den enkelte, for fellesskapet og for velferden.

Finanskrisa kan få store følger for realøkonomien bl.a. gjennom økt arbeidsledighet og usikkerhet. Økende ledighet må bekjempes med tiltak som omfatter både privat og offentlig sektor, og budsjettpolitikken og pengepolitikken må brukes aktivt. Ledig kapasitet kan brukes på oppussing og vedlikehold av offentlige bygg. Regjeringen må ha en løpende beredskap for ytterligere stimulering av aktiviteten i norsk økonomi.

I et langsiktig perspektiv må privat sektors ressursbruk vike noe plass for økt satsing i offentlig sektor. Det er en naturlig følge av at mer oljepenger skal brukes i offentlig sektor. Oljeinntektene må styres mot økt velferd, kompetanse og forskning, framfor store skatteletter til privat forbruk.

Alle som kan bidra til fellesskapet må få en mulighet til det. Dette krever en aktiv arbeidsmarkeds- og inkluderingspolitikk. Utstøtingen fra arbeidsmarkedet er for høy selv om ledigheten fortsatt er lav. Bak lave ledighetstall skjuler det seg store grupper som har små muligheter for jobb om ikke forholdene legges bedre til rette. For samfunnet er det lønnsomt å inkludere disse i arbeidsmarkedet. For den enkelte bør det være en rettighet. Et samfunn sterkt preget av rikdom må gjøre mer for å hindre fattigdom, også offentlig fattigdom.

Samfunnets evne til å satse på velferd er avhengig av vår evne til å satse nytt. Arbeidskraft og kapital må brukes der det gir størst nytte for samfunnet. Det vil igjen styrke mulighetene for å bedre tjenestetilbudet i offentlig sektor. All erfaring tilsier at et samfunns evne til å oppnå høy velferd er knyttet til viljen til å satse på kunnskap, tiltak som øker vekstevnen, omstillingsevnen, evnen til å fordele, evnen til å sikre trygge og gode ansettelsesforhold og evnen til å ta hensyn til langsiktige

miljøpolitiske mål. Satsing på nyskaping og forskning må sees i denne sammenheng. Så langt er det stor avstand mellom regjeringens satsing på forskning og høyere utdanning og de politiske målsettinger på området.

God utnyttelse av samfunnets ressurser er tett knyttet til kvalitet. Borgerne forventer trygghet og har krav på offentlige tjenester av bedre kvalitet. Dette kan oppnås gjennom økt ressursinnsats og gjennom økt bruk av kvalifisert personell. Målet om økt kvalitet krever bl.a. at det satses mer på utdanningsgruppene og deres kompetanse.

Unio har gjentatte ganger bedt regjeringen ta initiativ til å utrede personellbehovet i offentlig sektor på kort og lang sikt. Uten skikkelig oversikt over behovene er det vanskelig å vite hvordan utdanningskapasiteten bør dimensjoneres og hvordan den økonomiske politikken kan sikre offentlig sektor tilgang på arbeidskraft.

Mange sliter med å finne en bolig til en overkommelig pris. Den sosiale boligpolitikken må styrkes slik at førstegangsetablerere kommer lettere inn i boligmarkedet. Det må bygges flere studentboliger og utleieboliger.

Svart økonomi, økonomisk kriminalitet og arbeidslivskriminalitet tiltar i omfang. 140 mrd kroner antas å bli unndratt fra beskatning. Skatteunndragelser, svart økonomi og arbeidslivskriminalitet er et alvorlig anslag mot den norske arbeidslivsmodellen som forutsetter oppslutning om fellesskapsløsninger og et relativt høyt skatte- og avgiftsnivå. Alle som forsvarer vår velferdsmodell har derfor en felles interesse av at arbeid utføres hvitt og at arbeidslivets lover, regler og avtaler følges.

Unio vil arbeide for:

- at det føres en politikk for bærekraftig utvikling, utslippet av klimagasser må reduseres kraftig, miljø og klimaspørsmål må bli en del av den sosiale dialogen
- at det føres en politikk for full sysselsetting og aktiv inkludering
- bedre integrering av innvandrerbefolkningen i arbeids- og samfunnslivet
- økt satsing på nyskaping og forskning
- flere ansatte og opprusting av lokaler og utstyr i offentlig tjenesteyting
- å styrke kvalitet og kompetanse i det offentlige tjenestetilbudet
- at offentlig sektors betydning for verdiskapingen i næringslivet tydeliggjøres
- at personell- og kompetansebehovet i offentlig tjenesteyting på kort og lang sikt utredes
- at økonomisk kriminalitet og arbeidslivskriminalitet bekjempes, tillitsvalgte

engasjeres i arbeid mot svart økonomi blant annet gjennom Samarbeidsforum Mot Svart Økonomi

- at miljø- og klimapolitiske spørsmål blir en del av den sosiale dialogen mellom partene i arbeidslivet
 - at den sosiale boligpolitikken styrkes ved at det bygges flere utleieboliger og studentboliger og at staten og kommunene legger bedre til rette for økt bygging av rimelige boliger
-



Likestilling

Likestilling må ha en framtreddende plass i Unios arbeid, både i det løpende politiske arbeidet og i tariffarbeidet. Reell likestilling tilsier innsats og tiltak innenfor alle politikkområder.

Unio støtter i hovedtrekk tiltakene som kommer fram i Likelønnskommisjonens rapport (mars, 2008). Unio vil bruke kommisjonens konklusjoner til å styrke arbeidet for likelønn mellom kvinner og menn, jfr. satsingsområde 1.

Mer enn 100 000 - de fleste kvinner - arbeider deltid. Altfor mange gjør dette fordi de ikke tilbys heltidsstillinger. En jevnere fordeling av arbeidstid mellom menn og kvinner er en viktig forutsetning for likestilling. I tillegg krever et effektivt og produktivt arbeidsliv at både kvinner og menn kombinerer yrkes- og familieliv.

Den ukentlige arbeidstiden for arbeidstakere i tredelt turnus må reduseres. Tiden er overmoden for å likestille skift- og turnusarbeid slik at kvinnedominerte arbeidstakergrupper med belastende turnusordninger likestilles med mannsdominerte arbeidstakergrupper med skiftarbeid. Menn må ta større ansvar for barn og familieliv. Permisjonsordningene må bygge opp under dette, både gjennom selvstendig opptjeningsrett og utvidet fedrekvote.

Likestillingsloven er et viktig redskap, og det er nødvendig at ansatte og tillitsvalgte kjenner loven, og at de motiveres og skoles til å bruke mulighetene loven gir.

Unio vil arbeide for

- å følge opp Likelønnskommisjonens rapport
 - en likelønnsrett på basert på Likelønnskommisjonens anbefalinger, samt en opptrappingsplan for kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor
 - rett til heltid
 - likestilling av skift- og turnusarbeid
 - at kvinner og menn har like rettigheter og muligheter til å kombinere arbeid eller utdanning med omsorgsoppgaver, blant annet gjennom full barnehagedekning og gode omsorgsløsninger for familiemedlemmer med særlige omsorgsbehov
 - fortsatt utvidelse av fedrekvoten og bedre permisjonsrettigheter for far, herunder selvstendig opptjening av foreldrepenger
 - en mer aktiv bruk av likestillingsloven
-

4

Internasjonalt arbeid og solidaritet

Unios mål er å videreutvikle og styrke det internasjonale arbeidet.

Arbeidslivsspørsmål samt samfunnspolitiske spørsmål som velferd, utdanning og likestilling er viktige arbeidsområder for de internasjonale organisasjonene Unio er medlem av. Internasjonal fagbevegelse er fortsatt farget av "industri tradisjonen", selv om organisasjonene i økende grad rekrutterer kvinner og representerer et stadig større spekter av profesjoner og yrkesgrupper. Gjennom sitt internasjonale engasjement må Unio holde et kontinuerlig trykk på problemstillinger relatert til offentlig sektor, likestilling, velferd og kunnskap.

Globaliseringen har stor innflytelse på Unios kjerneområder. Transnasjonale beslutningsprosesser utenfor Norge påvirker oss, og derfor er det nødvendig å integrere det internasjonale perspektivet bedre i det løpende arbeidet, både på sekretariatsnivå og på forbundsnivå, og at gjensidig informasjonsutveksling og koordinering mellom Unio-sekretariatet og forbundene vektlegges. Dette gjelder også i relasjon til Trade Union Advisory Committee (TUAC) og påvirkningsarbeidet overfor Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD).

Unios solidaritetsarbeid er begrenset. Unios internasjonale organisasjoner, særlig The International Trade Union Confederation (ITUC), legger relativt stor vekt på bistand og solidaritetsarbeid. Medlemskap i de internasjonale organisasjonene forplikter til aktiv deltakelse og gir økt mulighet for innflytelse i organisasjonene. Solidaritetsperspektivet må bli mer vektlagt i Unios internasjonale arbeid. På bakgrunn av prosjekterfaring i 2008 vil Unio jobbe videre med utvikling av organisasjonens solidaritetsarbeid.

På det internasjonale området har Unio god dialog med LO og YS. Hovedorganisasjonene har, med få unntak, felles synspunkter og felles interesser i internasjonal sammenheng. Dette gir et godt samarbeidsgrunnlag.

Unio er medlem i den norske ILO-komiteen, deltar på International Labour Organizations (ILOs) årlige arbeidskonferanse og i det nordiske arbeidstakersamarbeidet. ILO og ITUC arbeider for en rettferdig globalisering hvor sysselsetting, grunnleggende arbeidstakerrettigheter, sosial trygghet og sosial dialog står sentralt ("Decent Work Agenda"). "Decent Work Agenda" er blant annet en strategi for å bekjempe fattigdom. Unio må styrke innsatsen på dette området.

Det årlige arbeidet med norsk rapportering på ILO-konvensjoner er omfattende og krever kompetanse på stadig nye områder for Unio, og det må legges til rette for å bedre informasjonen til og øke involveringen fra Unios medlemsforbund.

Unio vil arbeide for

- at våre internasjonale organisasjoner særlig ivaretar områdene arbeidsliv, velferd, utdanning, likestilling og miljø
- å styrke sammenhengene mellom nasjonale og internasjonale prosesser og utviklingstendenser
- at solidaritetsperspektivet blir vektlagt i Unios internasjonale arbeid
- å videreutvikle samarbeidet om internasjonale saker med de andre hovedorganisasjonene
- å videreutvikle Unios arbeid knyttet til ILO, herunder arbeidet med et anstendig arbeidsliv (decent work)



5

Et effektivt fellesskap for medlemsorganisasjonene

Unios hovedmål er å være den hovedorganisasjonen som ivaretar universitets- og høyskolegruppens interesser ved å arbeide for verdsetting av kunnskap, forskning, kompetanse og ansvar.

Erfaringene fra og evalueringa av streiken i kommunal sektor må komme hele forhandlingsfellesskapet til gode.

For at Unio skal ivareta sine oppgaver som forhandlingsaktør på en god måte, må det kontinuerlig arbeides med å videreutvikle og styrke forhandlingsfellesskapet. Både forhandlingsutvalgene, styret og sekretariatsansatte står sentralt i disse prosessene. Det må legges til rette for arenaer preget av dialog, samhandling og politikkutforming. Forhandlingsutvalgene må gis tid til å utøve sine oppgaver, men det må også være rom for kontakt og erfaringsutveksling i hele forhandlingsfellesskapet.

Vi har en stadig sterkere felleskultur sentralt, preget av gjensidig forståelse for hverandres egenart og politikk. Det er likevel en utfordring å bringe dette ut til tillitsvalgte og medlemmer lokalt og regionalt, som ikke har de samme fellesarenaer og treffpunkt som finnes sentralt. Ikke minst er dette viktig i sammenheng med inntekts- og tariffpolitikken. Streiken i vår viste dette tydelig.

Derfor er det viktig med en solid skolering når det gjelder tariff og konfliktberedskap. Disse planene er under arbeid. Konflikt håndboka er under revisjon.

Det er etablert en rekke "Unio-tillitsvalgte" både formelt og uformelt regionalt og lokalt. I flere tilfeller etableres samarbeidsgrupper og nettverk under Unio-paraplyen, særlig i virksomheter med relativt få medlemmer. Dette gjelder for eksempel i NAV-systemet, og slikt samarbeid bør støttes og videreutvikles.

Unio er nå representert i Arbeidstilsynets regionale råd, på Arbeidslivssentrene og i regionale Samarbeidsforum mot Svart økonomi. Det må legges til rette for nettverk, erfaringsutveksling og skolering av denne gruppen.

Det lokale/regionale samarbeidet har vært i en viss utvikling, men det kommer tidvis ønske om klarere råd og sterkere føringer fra sentralt hold. Dette gjelder både innhold og organisering. Det er derfor et godt grunnlag for å prøve ut konkrete samarbeidsmodeller og samarbeidstiltak slik styret har vedtatt.

Godt samspill forbundene i mellom, og med Unio, er viktig for å påvirke kvalitets-kommuneprosjektet. Det er derfor nødvendig å utvikle tiltak og etablere forpliktende ordninger for samarbeid i kvalitetskommunene, og derigjennom høste erfaringer som kan være nyttig for lokalt samarbeid generelt.

Unio vil arbeide for

- å styrke hovedorganisasjonens forhandlingsfellesskap
- å videreutvikle et regionalt og lokalt samarbeid basert på likeverdige forbund, og fortsatt prøve ut samarbeidsmodeller/samarbeidstiltak
- å styrke Unio-samarbeidet i kommunene, særlig med tanke på Kvalitets-kommuneprosjektet
- å skolere tillitsvalgte i samsvar med den nye konfliktberedskap som vedtas





august 2009



Stortingsgata 2
0158 OSLO
Sentralbord: 22 70 88 50
Faks: 22 70 88 60
www.unio.no

**FORSKER
FORBUNDET**



**POLITIETS
FELLESFORBUND**



Det Norske
Diakonforbund



**SKATTEREVISORENES
FORENING**



Presteforeningen



**UTDANNINGS
FORBUNDET**



**NORSK
FYSIOTERAPEUT-
FORBUND**



UHF
UNIVERSITET- OG HØYSKOLEUTDANNINGS FORBUND