



Unio-kommunes krav I

Hovedtariffoppgjøret 2012

Krav I
29. mars 2012 kl. 09.00

Hovedtariffoppgjøret 2012

Det vises til vedlagte inntektspolitiske uttalelse fra Unio, vedtatt i styremøte 13. mars 2012.

Hovedtariffoppgjøret 2012 må fremme likelønn og gi bedre uttelling for kompetanse og kompetanseutvikling på universitets- og høgskolenivå. Unios grupper må sikres lønns- og arbeidsvilkår som anerkjenner og verdsetter deres utdanning, kompetanse og ansvar. Det må tas varige grep i lønnsystemet i KS-området som sikrer at også skoleverket får en lønnsutvikling som er på linje med andre grupper i samfunnet. Retten til hel stilling må sikres og det må gjøres tiltak mot sosial dumping.

Innledning

Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapningen i økonomien og for privat sektors evne til å være konkurransedyktig. En solid, kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor som leverer tjenester av god kvalitet er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv. Det er derfor viktig at kommunen kan tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår.

Norsk økonomi har klart seg bra, både gjennom finanskrisen og den pågående sosiale og økonomiske uroen i Europa, godt hjulpet av en aktiv finans- og pengepolitikk.

Norsk økonomi går godt og Unio mener at det derfor vil være rom for et balansert og fornuftig oppgjør som sikrer de kommuneansatte sin andel av verdiskapningen og som bidrar til god tjenesteproduksjon med høy kvalitet i kommunen. Kommunesektoren må ha en lønnspolitikk med et konkurransedyktig lønnsnivå som gjør det mulig å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte arbeidstakere.

Kompetanse

Flere forskningsrapporter underbygger at ansatte med høy kompetanse gir høyere kvalitet og lavere kostnader for virksomhetene. Eksempelvis viser en rapport fra Asplan Viak AS i samarbeid med Fafo (2010) at riktig og god kompetanse sikrer kommunen kvalitet i tjenestene, effektiv ressursutnyttelse, innovasjon, utvikling og et godt omdømme som attraktiv arbeidsgiver. Derfor er det viktig å få flere ansatte med tilleggsutdanning. Kommunen vil dessuten ha et forsterket behov for arbeidstakere med mastergrad og doktorgrad.

Det er derfor viktig at arbeidstakerne stimuleres til å videreutvikle sin kompetanse. I lønns- og forhandlingsbestemmelsene må det etableres en mer forutsigbar og tydelig sammenheng mellom kompetanse/kompetanseutvikling og lønnsnivå/lønnsutvikling. Dette forsterker behovet for at hovedtariffavtalens bestemmelser gjøres mer forpliktende når det gjelder kompetanseutvikling.

Den økonomiske avkastningen av utdanning er lav for arbeidstakere i Norge sammenliknet med andre land. Flere av Unios yrkesgrupper har lavere livslønn enn arbeidstakere med videregående opplæring som kompetansenivå. Lønnsgapet mellom kvinnedominerte grupper med høyere utdanning i offentlig sektor og tilsvarende grupper med like lang utdanning i privat sektor er nå om lag 130 000 – 230 000 kroner pr år. Disse lønnsforskjellene må reduseres. Derfor må minstelønnsystemet sikre bedre lønsmessig uttelling for utdanning på universitets- og høgskolenivå.

Barnehagesatsingen har ført til økt behov for førskolelærere. Fersk statistikk viser at det aldri tidligere har vært så mange dispensasjoner fra kravet om førskolelærerutdanning blant

pedagogiske ledere i barnehager, noe som svekker det pedagogiske tilbudet til barna. Dispensasjonsadgangen må derfor vurderes på nytt og strammes inn.

For å møte den store mangelen på førskolelærere og styrke kvaliteten i barnehagene, må førskolelærernes lønnsnivå heves.

Den demografiske utviklingen og iverksatte nasjonale reformer som samhandlingsreformen skaper blant annet behov for sykepleiere, fysioterapeuter, ergoterapeuter og andre yrkesgrupper med høy helsefaglig kompetanse. Disse har, og vil få en sentral rolle i samhandlingsreformen. Et høyt kvalitativt nivå på de offentlige helsetjenestene er avgjørende hvis vi skal beholde et godt og bredt velferdstilbud for alle. For å sikre dette må offentlige arbeidsgivere tilby lønns- og arbeidsvilkår som verdsetter kompetanse og kvalitet og som sikrer et tilstrekkelig antall ansatte med kompetanse på universitets- og høgskolenivå.

TBU-statistikken for de siste 5 år viser at skoleverket fortsatt er blant de sektorer som har hatt laveste lønnsutvikling. Lønnsutviklingen de siste 2 år har vært på linje med resten av kommunal sektor på grunn av særskilte tiltak ved hovedtariffoppgjøret i 2010. Det er behov for varige grep for å sikre at skoleverket også fremover får en lønnsutvikling som minst er på nivå med resten av samfunnet. Dette er nødvendig for å sikre at skolen har tilstrekkelig antall kvalifiserte lærere.

Arbeidsmarked

Arbeidstidsordningene i kommunal sektor må ivareta hensynet til helse, velferd, likestilling og faglig forsvarlighet. Sektoren kjennetegnes av utstrakt bruk av deltidsstillinger. Dette er særlig fremtredende innenfor helse- og omsorgssektoren. Utstrakt bruk av deltidsstillinger har en rekke uheldige konsekvenser både for kvaliteten på tjenestene, virksomhetene, samfunnet og ikke minst for den enkelte arbeidstaker. I mange tilfeller har deltid sammenheng med organisatoriske forhold på arbeidsplassen. Mangelfull bemanning, høyt arbeidspress og turnusarbeid gjør at mange arbeidstakere ikke makter full stilling. Det er derfor viktig å tilrettelegge for gode arbeidstidsordninger, som muliggjør høy arbeidsdeltakelse, heltidsarbeid frem til pensjon og faglig forsvarlige tjenester. Arbeidstakere må sikres rett til hel stilling uten at det fører til økt helgebelastning.

Høy andel deltidsansatte og høyt sykefravær bidrar også til utstrakt bruk av innleie fra bemanningsforetak i kommunesektoren og særlig innen helse- og omsorgssektoren. For å hindre sosial dumping, er det viktig at innleid arbeidskraft får de samme tariffvilkårene som øvrige ansatte i virksomheten. I tillegg må adgangen til innleie begrenses i samsvar med arbeidsmiljølovens bestemmelser og medbestemmelsen til tillitsvalgte i disse prosessene må sikres. Totalkostnader for arbeidskraften og måten man bemanner virksomheten (heltid, deltid, vikarer) må ses i en sammenheng.

Lønssystem

Lønssystemet i kapittel 4 er et sentralt minstelønssystem med en vertikal og horisontal struktur. Den vertikale strukturen er basert på den enkelte stillingsgruppens utdanningsnivå mens den horisontale strukturen viser minstelønn etter ansiennitet. Dette systemet er bærebjelken for lønnsdannelsen i kapittel 4. Systemet må gi en bedre lønsmessig uttelling for kompetanse på universitets- og høgskolenivå.

Lønn ut over sentral minstelønn fastsettes lokalt ved tilsetting og ved lokale forhandlinger. Lønssystemet forutsetter at det lokalt utarbeides en lokal lønnspolitikk som gir de ansatte

forutsigbarhet med hensyn til hva som legges til grunn for å få høyere lønn. Erfaringer fra siste tariffperiode tilsier behov for ytterligere tydeliggjøring av disse bestemmelsene.

For å bevare lønnsrelasjoner som er etablert på grunnlag av den lokale lønnspolitikken, må lønnstillegg som er gitt gjennom lokale forhandlinger komme i tillegg til den til enhver tid sentralt fastsatte minstelønn for stillingen («flyte oppå»).

Den lokale lønnspolitikken og retningslinjer for lokale forhandlinger - god forhandlingsskikk - skal bidra til å sikre gode, lokale prosesser slik at partene kan gjennomføre reelle forhandlinger. Erfaringene så langt viser at det er behov for tydeliggjøring av disse retningslinjene. I tillegg bidrar dagens tvisteløsningsordning i for liten grad til å ansvarliggjøre de lokale parter og det mangler reelle sanksjonsmuligheter.

Lønnsutvikling

I mellomoppgjøret 2011 var ett av de sentrale temaene etterslep, jamfør organisasjonenes protokolltilførsel i 2011:

«KS-området har mer enn 400 000 arbeidstakere der nesten 80 prosent er kvinner. Med en gjennomsnittslønn betydelig lavere enn for andre sammenlignbare områder, vil en lavere ramme medføre at kommunene ikke vil være konkurransedyktig om den nødvendige arbeidskraft. (...)

Det er bekymringsfullt at KS-området (til stadighet) ikke klarer å etablere en fordelingsmessig og konkurransekraftig økonomisk ramme. En slik utvikling er ikke holdbar over tid. Det er helt nødvendig at lønnsutviklingen i KS-området kommer i bedre samsvar med lønnsutviklingen i industrien i NHO og staten i kommende oppgjør.»

Tabellene nedenfor viser at etterslepet i tariffperioden har økt for arbeidstakere omfattet av kapittel 4 i Hovedtariffavtalen, i stedet for å minske.

Årslønnsvekst månedsførtjeneste	Industri			Stat	Kommune	Undervisning
	i alt	arbeider	funksjonær			
2009-2010	4,1	3,6	4,3	4,5	3,7	3,6
2010-2011	4 1/2	4 1/4	4 1/2	4 1/4	4,3	4,3
akk. vekst 2009-2011	8,8	8,0	9,0	8,9	8,2	8,1

Kilde: TBU, TBSK og egne anslag

Årslønnsvekst månedsførtjeneste	KS alle	Kap 4	Kap 4 B	Kap 4 C	Kap 3.4	Kap 5
	2009-2010	3,7	3,7	3,7	3,7	4,4
2010-2011	4,3	4,2	4,3	4,3	5,2	4,9
akk. vekst 2009-2011	8,2	8,1	8,2	8,2	9,8	9,5
Kilde: TBSK tabell 3.4.1 2011 og 2012						

TBU-tallene fra 2011 viser at den samlede lønnsdannelsen i industrien er langt sterkere enn anslått. Dette gjelder både for arbeidere, funksjonærer og ledere, og viser at bedriftene går bra og har god lønnsvekst. Dette må også få konsekvenser for den økonomiske rammen i kommunal sektor.

Økonomiske krav

Unio mener at norsk økonomi totalt sett går godt og at det derfor er rom for et balansert og fornuftig oppgjør som gir de kommunalt ansatte en lønnsvekst som minst er på linje med sammenlignbare tariffområder og et lønnsnivå som i større grad gjenspeiler tilsvarende grupper i de øvrige tariffområder. Det skal sikre våre medlemmer deres rettferdige andel av verdiskapningen og fremme likelønn. Arbeidstakergrupper som har blitt hengende etter lønnsmessig må få kompensert etterslepet. Lønnsforskjellen mellom grupper med høyere utdanning i henholdsvis kommunal og privat/statlig sektor må reduseres.

Unio krever:

- Et generelt prosentvis tillegg til alle ansatte i kapittel 4
- Heving av minstelønnsatsene utover det generelle tillegget, som gir økt uttelling for ansatte med universitets- og høgskoleutdanning
- Heving av satsene for lørdags- og søndagstillegget

Krav til Hovedtariffavtalen

- a) Kapittel 1 Fellesbestemmelsene
Ved vårens oppgjør vil blant annet problematikken knyttet til innleie/vikarer og heltid /deltid være sentralt. Unio vil komme tilbake til krav til fellesbestemmelsene.
- b) Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser
Lokal lønnspolitikk, forhandlingsprosess og tvisteløsningsordning er viktige grunnlag for etablering av bestemmelser om forholdet mellom lokale lønnstillegg og sentral minstelønn. Unio vil komme tilbake til krav til endringer i kapittel 3.2 og kapittel 3.3
- c) Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser
For å stimulere til kompetanseutvikling må det etableres en mer forutsigbar og tydelig sammenheng mellom kompetanse/kompetanseutvikling og lønnsnivå/lønnsutvikling. I tillegg må tvisteløsningsordningen vurderes. Unio vil komme tilbake til krav under kapittel 4.
- d) Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser
Lønnsutviklingen i kapittel 4, 5, og 3.4 må i større grad samordnes slik at det ikke skaper unødvendig ubalanse i et helhetlig avtaleverk, jmfør punkt e) til protokollen i Riksmeklingsmannens møtebok fra 2010. Unio vil komme tilbake til dette under forhandlingene.
- e) Kapittel 7 Varighet
Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2014.
- f) Vedlegg 3 Retningslinjer for lokale forhandlinger – God forhandlingsskikk

Unio vil fremme krav om endringer i vedlegg 3.

Andre krav

- Oppfølging og videreføring av punkter til protokoll i Riksmeklingsmannens møtebok fra 2010 kommer Unio tilbake til under forhandlingene.
- SGS 1701 Særavtale for konkurranseutsatte bedrifter.
For stillinger omfattet av SGS 1701 forutsettes samme økonomiske ramme og innretning/profil – også datomessig – som for kommuneoppjøret. Alle relevante endringer i Hovedtariffavtalen kreves innarbeidet i særavtalen.
- Bærum og Lørenskog
Forhandlingsresultatet forutsettes tilpasset Bærum og Lørenskog kommuner.

Unio tar forbehold om nye/endrede krav.



Vedtatt på styremøte i Unio 13. mars 2012

Inntektspolitisk uttalelse 2012

Den sterke sosiale og økonomiske uroen i Europa har mobilisert fagbevegelsen. Rettigheter i arbeidslivet angripes og budsjett kuttes. Her til lands ser vi også angrep på ansattes lønns- og arbeidsvilkår. Unio vil motsette seg at krisa i Europa blir brukt som brekkstang for å svekke arbeidstakerrettighetene, øke bruken av innleie eller legge velferden ut på anbud.

Politiske prioriteringer

I Unios politiske prioriteringer for 2012-14, vedtatt av representantskapet i desember 2011, slås det blant annet fast:

Unio vil særlig arbeide for:

- *økt verdiskaping i samfunnet, hvor offentlig sektors bidrag synliggjøres og verdsettes*
- *en rettferdig andel av verdiskapingen tilfaller utdanningsgruppene, basert på utdanning, kompetanse, ansvar, risiko og hvor alle nivå i lønnskjeden tas i bruk*
- *et inntektspolitisk samarbeid mellom troverdige og likeverdige parter som sikrer en økonomisk ramme der både arbeider- og funksjonær lønn inngår*
- *et likestilt arbeidsliv som fremmer likelønn - på kort og lang sikt*
- *å fjerne den lønnsmessige verdsettingsdiskrimineringen i arbeidslivet, som i særlig grad rammer kvinnedominerte utdanningsgrupper i offentlig sektor, samt følge opp regjeringens likelønnsmelding*
- *at kollektive og sentrale løsninger er bærebjelken i lønnsarbeidet og som setter nødvendige rammer for lokale tilpasninger samt sikrer reelle, lokale forhandlinger mellom likeverdige parter, basert på omforente og etterprøvbare kriterier for lønnsfastsettelse*
- *å utvikle lønnsstatistikker sentralt og lokalt*
- *å innføre bestemmelser i hovedtariffavtalen som hindrer sosial dumping*

Offentlig sektor avgjørende for omstilling, vekst og velferd

I krisetider er det særlig viktig å se framover. Et solid kunnskapsbasert og omstillingsdyktig arbeidsliv med en sterk offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv. Det er derfor viktig at offentlig sektor kan tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Stat, kommune og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar og kompensere ulempe, belastning og risiko. Offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i økonomien og privat sektors evne til å omstille seg og være konkurransedyktig.

Et utdanningssystem som gir god opplæring for alle er en bærebjelke i velferdsstaten og et avgjørende grunnlag for landets verdiskaping.

Unio mener forholdene må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer. Det må satses på kunnskap og forskning for å stimulere framtidig verdiskaping og velferd, og sikre gode tjenestetilbud med høy kvalitet.

Offentlig sektor har store utfordringer med å rekruttere og beholde kvalifisert arbeidskraft for å møte framtidige oppgaver. Unio krever at arbeidsgiverne fører en mer offensiv personalpolitikk slik at kvalitet, kompetanse og likelønn sikres.

Sysselsettingspolitikken må styrkes

Unio mener den økonomiske politikken må brukes aktivt for å sikre full sysselsetting, lav ledighet og god kvalitet i de offentlige velferdstjenestene. Den høye langtidsledigheten må bekjempes. Arbeidsmarkedstiltakene må styrkes. Det er viktig å satse på utdanning og forskning som et langsiktig virkemiddel for vekst, nyskaping og utvikling.

Finanspolitiske tiltak må ikke ensidig rettes mot næringer i krise. Særlig er det viktig at kommuneøkonomien gir rom for å satse ut over den demografiske utgiftsveksten. Et godt tjenestetilbud innen helse, omsorg og utdanning krever satsing på kompetanse og kvalitet. Videre er det viktig at regjeringen har høy beredskap for å kunne sette inn kraftige tiltak om situasjonen i europeisk økonomi skulle forverre seg.

Krisa i eurolandene

Det er viktig at de kriserammede eurolandene ikke strammer til for mye slik at veksten i økonomien kveles. Vekst kreves for å komme ut av krise. Det er derfor viktig at pengepolitikken er ekspansiv med lave renter og god likviditet i banksektoren så husholdninger og bedrifter får tilgang til kreditt. De penge- og likviditetspolitiske tiltakene må være så kraftige at tilliten til euroen gjenreises og at markedene tror kriselandene vil klare sine (restrukturerede) forpliktelser. Dette vil også være det beste grunnlaget for å sikre at de finanspolitiske tiltakene i enkeltlandene gir minst mulig sosiale kostnader i form av massearbeidsløshet, sosial misnøye og fattigdom.

Eierne i finansnæringen må ta sin del av kostnadene ved krise. Ensidige kutt og innstramminger som rammer offentlig ansatte og offentlig tjenesteproduksjon er kortsiktig politikk som vil gjøre vondt verre.

Tiltak mot spekulasjonsøkonomien

Grådighet fra finanseliten og finansnæringen har i mange land bidratt til krise. Unio krever sterkere styring av finanssektoren. Nye eksempler på offensiv markedsføring av strukturerte spareprodukter som skjuler risiko viser at næringen må følges tettere.

Unio krever at Finanstilsynet forhåndsgodkjenner nye finansprodukter og at tilsynet med næringen skjerpes. Unio krever også at regjeringen følger opp Finanskriseutvalgets forslag

rettet mot næringen og at Norge internasjonalt jobber aktivt for å innføre en avgift på finanstransaksjoner slik flere EU-land nå går inn for.

De økonomiske utsiktene

Eurolandene kan vente svak nedgang i produksjonen i 2012 og bare svak vekst de to neste årene. Vekstprognosene for eurolandene og USA er nedjustert i forhold til anslagene for bare få måneder siden. De svake utsiktene i et forgjeldet EU og USA viser hvor viktig det er at overskuddslandene i verden, inklusive Norge, må bidra til å holde etterspørselen oppe. Veien ut av gjeldskrisa er avhengig av drahjelp fra alle overskuddsland og særlig de store framvoksende økonomiene med solide handelsoverskudd som Kina, Brasil og India. Gjeldskrisa krever økt internasjonal koordinering av den økonomiske politikken.

Prognosene for norsk økonomi er relativt gode. SSB anslår veksten i fastlandsøkonomien til 2 ¾ prosent i år og neste år. Flere meldinger de siste ukene viser økt optimisme. Likevel ventes opp mot 100.000 personer å være helt arbeidsledige i år og neste år. Det utgjør 3 1/2 prosent av arbeidsstyrken. Vi går inn i en periode med en klar todeling av både økonomien og industrien. Industrien som helhet venter produksjonsnedgang i år og nullvekst i 2013, mens privat konsum vil vokse grunnet god inntektsvekst og høy stønadsvækst. Innen industrien får vi derimot også en todeling mellom den oljerelaterte industrien som fortsatt går godt og den tradisjonelle industrien og annen råvarebasert industri som merkes av nedgangstidene ute. Offentlig konsum ventes å vokse mer moderat og kommer opp på linje med veksten i Fastlands-BNP i 2013.

Krav til den økonomiske politikken

Todelingen av norsk økonomi vil øke den politiske oppmerksomheten rundt konkurranseutsatt industri både hva gjelder lønnsveksten og myndighetenes mulighet til å støtte enkeltvirksomheter og bedre rammevilkårene for industrien generelt. Dette bør derimot ikke gå ut over muligheten til å bruke offentlig sektor mer offensivt i kampen for å holde ledigheten på et lavt nivå. Lav vekst tilsier en mer ekspansiv økonomisk politikk. Det er ingen fare for tiltakende inflasjon. Budsjettrevisjonen for 2012 må legges opp med en større vekst i offentlig tjenesteyting enn det regjeringen la opp til i høst. Forebyggende tiltak i helsesektoren og kvalitetsfremmende tiltak i hele utdanningskjeden vil være gode investeringer i framtidig verdiskaping og styrket konkurranseevne. Vi krever en mer offensiv satsing på forskning og utvikling, her ligger vi langt bak våre nordiske naboer. Det samme gjelder vår politi- og justissektor.

Lønns- og prisveksten - tariffpolitiske utfordringer

Teknisk beregningsutvalg for inntektsoppgjørene (TBU) anslår i sin februarrapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien til 4,8 prosent de siste fem år og 4 ½ prosent i 2011.

For funksjonærer i industrien var lønnsveksten de siste 5 år i gjennomsnitt 0,5 prosentpoeng høyere enn for arbeiderne. I 2011 var forskjellen vel ¼ prosentpoeng.

TBU-rapporten viser at lønnsveksten for industriarbeidere innen NHO- området ble vesentlig større enn anslått av partene ved oppgjøret i fjor. I tillegg kommer den høyere lønnsveksten for industrifunksjonærene og ledere. Det kan nok en gang konstateres at de lokale tilleggene som gis i den enkelte bedrift er blitt langt høyere enn det som ble anslått etter forhandlingene.

Konsumprisindeksen steg med 1,2 prosent fra 2010 til 2011. TBU anslår konsumprisveksten fra 2011 til 2012 til om lag 1 ¼ prosent.

Frontfaget

Et minstekrav til et troverdig frontfag er at det er den samlede lønnsveksten sentralt og lokalt for de sektorene som utsettes for konkurranse fra utlandet som er normgivende når det forhandles om rammer i de øvrige oppgjørene. Både i tariffoppgjøret i 2010 og 2011 fikk industriarbeidere 0,6 - 0,8 prosentpoeng mer enn det som var anslått.

Tallene fra TBUs februar-rapport viser at lønnsveksten i konkurranseutsatt industri ble betydelig høyere enn anslaget i 2011-oppgjøret. "Normen" som vi ble møtt med bl.a. i de offentlige tariffoppgjørene var en lønnsvekst for frontfaget på 3,65 prosent.

I ettertid viser det seg at industrien samla (det utvidete frontfaget) har en lønnsvekst på 4 ½ prosent. Industrifunksjonærene i NHO-området har hatt en lønnsvekst på vel 4 ½ prosent og en gjennomsnittlig årslønn for denne gruppa var i 2011 606 000 kroner. I offentlig sektor er lønnsveksten i snitt noe over 4 ¼ prosent, og gjennomsnittslønna f.eks. i staten er 468 000 kroner.

Lønnsgapet

Den økonomiske avkastningen av utdanning er lav for arbeidstakere i Norge sammenliknet med andre land. Flere av Unios yrkesgrupper har lavere livslønn enn arbeidstakere med videregående opplæring som kompetansenivå. Lønnsgapet mellom utdanningsgruppene i offentlig sektor og tilsvarende grupper med like lang utdanning i privat sektor er nå om lag 130 000 – 230 000 kroner pr år. Dette lønnsgapet må reduseres. Dette vil også være avgjørende for å minske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Unio krever at utdanning, kompetanse, ansvar og risiko må verdsettes høyere. Det er helt nødvendig også for å nå målet om likelønn. Uten økt verdsetting vil mindrelønnsutviklingen fortsette. Det må være rom for endringer i de relative lønnsnivåene for grupper som systematisk over tid har blitt hengende etter lønnsmessig, herunder skoleverket.

Likelønn

Arbeidet for likelønn og bedre verdsetting av kvinnedominerte grupper i arbeidslivet må videreføres også i tariffoppgjøret i 2012. Likelønn er en samfunnsutfordring. Det handler om lik verdsetting av kvinner og menns arbeid uavhengig av sektor og område. Regjeringens ansvar er større og mer forpliktende enn bare å sende utfordringen over til partene i

arbeidslivet. Regjeringen er gjennom internasjonale konvensjoner og EØS-avtalen forpliktet til å jobbe for lik lønn for arbeid av lik verdi. Regjeringen har et selvstendig ansvar for å medvirke til utjevning av lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor for arbeid av lik verdi.

Myndighetene må også sikre at arbeidsgivere i arbeidslivet er i stand til å rekruttere og beholde den arbeidskraften som er nødvendig for å utføre kvalitativt gode velferdstjenester.

I denne sammenheng må kvinnedominerte grupper med høyere utdanning og kompetanse vektlegges, særlig i de kvinnedominerte tariffområdene.

Pensjon

Tilpasning av uføretrygden i de offentlige tjenstepensjonsordningene til ny uførestønad i folketrygden må fullt ut kompensere for omleggingen fra pensjonistskatt til lønnstakerskatt, videre må verdien av samordningsfordelene videreføres. Unio legger til grunn at uførepensjonen i de offentlige tjenstepensjonsordningene videreføres som bruttoordninger i tråd med avtalen fra 2009.

Unio står ved resultatet av pensjonsoppkjøret i 2009 som ga en videreføring av bruttoordningene og AFP for ansatte i offentlig sektor. Den typiske ansatte i offentlig sektor har høyere utdanning og dermed kortere yrkesløp. Den videreførte bruttoordningen og videreføringen av den tradisjonelle AFP-ordningen for offentlig ansatte gir en trygg og solidarisk pensjon, som for det store flertall gir en bedre pensjon enn det regjeringens alternativ i 2009 ville gitt.

Heltid

Deltid har en rekke uheldige konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet som sådan. Unio ser behov for en bred diskusjon om hvilke virkemidler og tiltak som må settes inn for at normalordningen er faste hele stillinger innenfor helseforetakene og i kommunesektoren.

Unio vil peke på at deltid i mange tilfeller har sammenheng med organisatoriske forhold på arbeidsplassen; mangelfull bemanning, høyt arbeidspress og turnusarbeid gjør at mange arbeidstakere ikke makter å arbeide full stilling.

Også med tanke på rekruttering til yrker som det fremover vil være stort behov for, er det viktig å tilrettelegge for gode arbeidstidsordninger, som muliggjør høy arbeidsdeltakelse, heltidsarbeid fram til pensjon og faglig forsvarlige tjenester.

Arbeidsgivere må sikre rett til hel stilling. Bestemmelsene om fortrinnsrett for deltidsansatte må styrkes. Målet må være rett til hel stilling.

Faste stillinger

Ifølge Soria Moria 2-erklæringen vil regjeringen arbeide videre for å sikre at fast ansettelse er hovedregelen og begrense midlertidige ansettelser og lage en plan for å redusere antall midlertidige tilsetninger i akademia.

Unio krever et klart initiativ fra myndighetene for å redusere bruken av midlertidige stillinger. Hovedregelen skal være fast stilling. Staten har et særlig ansvar for at det i mye større grad brukes faste stillinger i universitets- og høyskolesektoren.

Arbeidstid

Gjeldende regler for arbeidstidsregulering, med robuste verneregler i loven, supplert med rett til medbestemmelse og forhandlingsadgang gir både vern og rom for fleksibilitet. Forhandlingene må være frie slik at organisasjonene har reell mulighet til å ivareta sine medlemmers interesser.

Ved utforming av de konkrete arbeidstidsordningene må det tas hensyn til helse, miljø og sikkerhet samtidig som man sikrer et godt tjenestetilbud. Belastende arbeidstidsordninger må kompenseres. De ansattes faglige autonomi må bevares og utvikles.

Ved universitets- og høyskolesektoren er det nylig dokumentert stort arbeidsvolum utover normalarbeidstiden. Det er uakseptabelt at arbeidsgivere budsjetterer med arbeidstakernes fritid.

Sosial dumping - mottiltak

Sosial dumping rammer de ansatte og skaper ulike konkurranseforhold mellom virksomhetene.

Offentlig virksomheter og myndigheter må ta et større ansvar for å følge opp vikarbyråene som leier ut arbeidskraft eller utfører oppdrag etter anbudskonkurranser. Unio krever at de som utfører oppdrag innenfor sentrale offentlige velferdstjenester for en offentlig virksomhet ved anbud eller utleie skal forpliktes på de materielle vilkår i hovedtariffavtalen som gjelder for virksomhetens egne ansatte, herunder pensjonsordningen. På denne måten sikres det bl.a. at anbudskonkurranser foregår på andre betingelser enn reduserte lønns- og arbeidsvilkår.

Unio går mot implementering av vikarbyrådirektivet i norsk rett. Implementering kan tvinge fram lovendringer i Norge som strider mot hovedregelen om at arbeidstaker skal være fast ansatt.

Unio støtter regjeringens forslag om solidaransvar, opplysningsplikt samt arbeidstidsansvar og drøftingsplikt for innleier. På den annen side vil utelatelse av pensjon og sosiale bestemmelser som f.eks. sykelønn i lønnsbegrepet fortsatt hindre likebehandling mellom vikarbyråansatte og ansatte i innleiebedriften.

Føringer:

- Unio vil motsette seg forsøk på å bruke den økonomiske situasjonen i Europa som brekkstang for dårligere lønns- og arbeidsvilkår i Norge.
- Unio vil arbeide for en kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor som i samspill med privat sektor styrker norsk konkurransevne.
- Unio vil styrke velferd og verdiskaping gjennom et godt partsforhold og et lønnsnivå som underbygger kompetanse og kvalitet.
- Unio vil arbeide for at arbeidsmiljø og arbeidstidsordninger ivaretar arbeidstakernes helse og velferd.
- Unio vil arbeide for at arbeidslivet skal organiseres med rett til hele og faste stillinger.
- Unio krever høyere lønnsmessig verdsetting av utdanning, kunnskap og ansvar. Det må kompenseres for ulempe, belastning og risiko.
- Unio legger til grunn en utvidet frontfagsmodell basert på lønnsutviklingen for industriarbeidere og funksjonærer.
- Unio vil kreve at lønnsgapet mellom utdanningsgruppene i offentlig sektor og tilsvarende grupper i privat sektor reduseres.
- Unio krever at når det forhandles om rammer og fordeling tas det også hensyn til sektorens kompetanse, profil, likestilling og tidligere etterslep/ lønnsnivå.
- Unio vil videreføre arbeidet for å oppnå likelønn og fjerne verdsettingsdiskrimineringen av kvinnedominerte utdanningsgrupper. Virkemidlene må tilpasses de ulike sektorene/ tariffområdene.
- Unio vil forsterke arbeidet mot sosial dumping.
- Unio krever at det generelle tillegget innen de respektive tariffområder sikrer at alle medlemmer minst opprettholder reallønna.