



Unio kommunes krav III

Hovedtariffoppgjøret 2014

Krav III

29. april 2014 kl. 10.00

Unios krav III erstatter krav I og krav II.

Hovedtariffoppgjøret 2014

Det vises til inntektspolitisk uttalelse fra Unio i vedlegg 4, vedtatt i styremøte 18. mars 2014.

Hovedtariffoppgjøret 2014 må ha en profil som gir bedre lønnsmessig uttelling for utdanning og kompetanse på universitets- og høghskolenivå. Økt verdsetting av utdanning og kompetanse i kommunal sektor er et nødvendig virkemiddel for å motvirke verdsettingsdiskriminering mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrker og dermed bidra til likelønn. Ansatte med høyere utdanning må gjennom det sentrale tariffoppgjøret sikres et lønnsnivå og en lønnsutvikling som anerkjenner og verdsetter deres bidrag til samfunnets verdiskaping. Den stadige sammenpressingen av lønnsstrukturen i kommunesektoren må reverseres.

Rammen for oppgjøret i KS-området må minst være på nivå med industrien samlet og i tillegg må etterslepet i skoleverket kompenseres. Skoleverket har både i tariffperioden og over lang tid hatt en lavere lønnsvekst enn industrien samlet og kommunal sektor for øvrig. Det må gjøres varige grep som sikrer at også skoleverket får en lønnsutvikling på linje med andre grupper i samfunnet.

Skoleverket må sikres en sentral arbeidstidsavtale som sikrer lærerne et profesjonelt handlingsrom og økt innvirkning på organisering av arbeidet og hva arbeidstiden skal brukes til.

Konkurransen om å utføre kommunale oppgaver/tjenester må baseres på kvalitet framfor en svekking av ansattes lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjonsvilkår.

Innledning

Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er også et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og privat sektors evne til omstilling og nyskaping. Unio savner en mer offensiv satsing på kvalitet i det kommunale tjenestetilbudet. Den sterke befolkningsveksten krever en forsert utbygging innen utdanning, helse, omsorg og infrastruktur bare for å opprettholde tjenestetilbudet per innbygger på dagens nivå. Større mangfold i befolkningen stiller også større krav til kvalitet og tilpasning av velferdstjenester for å ivareta ulike utfordringer og behov. En slik kvalitet på velferdstjenestene krever større økonomisk handlingsrom i kommunal sektor enn det dagens budsjettammer gir.

Nye oppgaver og utfordringer i kommunesektoren

Barnehage og skole opplever et stadig større mangfold i barnegruppen og i klasserommet med økende krav til tilpasset opplæring. Nye familiestrukturer gjør at barnehage og skole forventes å ivareta nye oppgaver og utfordringer dette medfører. Samfunnet har samtidig som mål at en større andel av ungdomskullene skal gjennomføre videregående opplæring. Disse utfordringene og målsettingene kan bare ivaretas ved styrket kvalitet på utdanningstilbudet gjennom kompetanseutvikling, økt lærertetthet og et profesjonelt handlingsrom som gir lærerne reell mulighet til å følge opp det enkelte barn og den enkelte elev gjennom hele utdanningsløpet.

Helse- og omsorgssektoren er i konstant omstilling. Den demografiske utviklingen og den iverksatte Samhandlingsreformen gir kommunene større ansvar for flere og mer spesialiserte helse- og omsorgsoppgaver. Innenfor knappe rammer skal den behandle et økende antall pasienter med kompliserte sykdomsbilder og utføre stadig mer avansert behandling. I tillegg

skal det legges til rette for forebyggende helsearbeid. For å møte disse kravene samtidig som ressursene benyttes på best mulig måte, må det skapes rom for innovasjon. Innovasjon handler om å utvikle nye og bedre løsninger. Da trenger sektoren medarbeidere som har utdanning og kompetanse til å jobbe systematisk med å identifisere problemer og avvik, fortolke og evaluere kunnskap, og utvikle nye arbeidsmåter eller ny teknologi. Kvalitativt bedre tjenester og bedre ressursutnyttelse betyr bedre produktivitet. Dette skaper et stort behov for fagpersoner med høy og spesialisert faglig kompetanse.

Et høyt kvalitativt nivå og bedre kapasitet på de offentlige velferdstjenestene er avgjørende hvis vi skal beholde et samfunn der befolkningen ikke velger tjenestetilbud etter betalingsevne.

Kompetanse og kompetanseutvikling

Godt kvalifiserte arbeidstakere er avgjørende for å sikre kommunesektoren et utdanningssystem, en helse- og omsorgstjeneste og andre velferdstjenester med høy kvalitet. Det er avgjørende at medarbeiderne har den utdanningen som trengs for å nå disse målene og at virksomhetene vet å nyttiggjøre seg denne kompetansen på en best mulig måte. Samtidig er det viktig at arbeidstakerne stimuleres til å videreutvikle sin kompetanse. Det er behov for forskning i kommunesektoren, og det er etablert en ordning med offentlig sektor-ph.d. som er et virkemiddel for å styrke innovasjon og kunnskapsutvikling i kommunen.

Kommunesektoren har allerede i dag store utfordringer med å rekruttere og beholde høyt utdannede arbeidstakere, særlig innenfor skole, barnehage, helse og omsorg. Denne situasjonen vil ytterligere forverres i nær fremtid. Det må allerede nå settes i gang radikale tiltak for å stimulere ungdom til å velge yrker som kommunesektoren er avhengig av.

I Holden III-utvalgets innstilling står det blant annet at *«En annen mekanisme i hovedkursteorien følger av at de to sektorene (konkurransesatt og skjermet sektor) konkurrerer om den samme arbeidskraften. Lønnsnivået kan være forskjellig i de to sektorene hvis arbeidsoppgavene er ulike, men hvis denne lønnsforskjellen skal opprettholdes på lengre sikt, må lønnsveksten over tid være like høy i de to sektorene. Hvis lønnsveksten er lavere i en sektor, vil denne sektoren tape i kampen om arbeidskraften, og etter hvert vil det måtte føre til høyere lønnsvekst i denne sektoren.»*

Kommunene er avhengige av å rekruttere og beholde høyt utdannede medarbeidere som kan styrke tjenestenes kvalitet og omdømme. For at kommunene skal kunne ivareta sitt viktige velferdsoppdrag, må lønnsnivået heves og lønnsutviklingen bedres.

Lønn for kompetanse

Den økonomiske avkastningen av høyere utdanning er betydelig lavere for arbeidstakere i Norge sammenliknet med andre land. Bedre avkastning på utdanning vil motivere unge til å ta en utdanning til yrker som det i dag er vanskelig å rekruttere til. Flere av Unios yrkesgrupper har lavere livslønn enn arbeidstakere med videregående opplæring som kompetansenivå. Utdanning, kompetanse og ansvar må verdsettes høyere.

Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser i kapittel 4 er selve bærebjelken for lønnsdannelsen for arbeidstakere som omfattes av dette kapittelet. Disse bestemmelsene må være utformet slik at det gjennom de sentrale forhandlingene kan gjennomføres særskilte justeringer både av stillingsgrupper og av ansiennitetstillegg. Lønnsbestemmelsene må gi bedre lønnsmessig uttelling for utdanning på universitets- og høgskolenivå. Når det gjelder undervisningsstillinger må det gis bedre lønnsmessig uttelling for lærere som tar lengre utdanning og/eller utdanning på et høyere nivå. I tillegg må ansatte med universitets- og høgskoleutdanning og lang erfaring/ansiennitet sikres en bedre lønnsutvikling.

Lønn utover de sentralt fastsatte minstelønnssetts fastsettes lokalt. Lønssystemet forutsetter at lønn benyttes som personalpolitisk virkemiddel ved at det utarbeides en lokal

lønnspolitik og kriterier for lokale lønnstillegg som skaper forutsigbarhet og mulighet for den ansatte til å innrette seg i henhold til lønnspolitikken. For å stimulere til kompetanseutvikling må den sentrale avtalen sikre at det etableres mer forutsigbar og tydelig sammenheng mellom kompetanse/kompetanseutvikling og lønnsnivå/lønnsutvikling. Tvisteløsningsordningene må bidra til at de sentrale bestemmelsene om lokal lønnspolitik og kriterier for lokale lønnstillegg etterleves.

Lønnstillegg som er etablert på grunnlag av lokal lønnspolitik og lokale forhandlinger må ikke utlignes, men videreføres ved endret minstelønn og ved lønnstillegg for ansiennitet.

Likelønn

Holden III-utvalget skrev i sin innstilling fra desember 2013 at «Statistikk over forskjeller i lønn mellom kvinner og menn viser at lønnsforskjellene har gått noe ned i de fleste sektorer på 2000-tallet (NOU 2013: 7). Samlet sett kan dette tyde på at prioriteringene ved lønnsoppgjørene har bidratt til å begrense lønnsforskjellene mellom menn og kvinner.» Bare fire måneder senere viser TBU-rapporten at lønnsforskjellen mellom menn og kvinner har økt fra 86,5 % i 2012 til 85,8 % i 2013, og særlig har denne økningen rammet kvinner med til og med 4 år høyere utdanning (fra 80,6 % i 2012 til 79,8 % i 2013). For kvinner med mer enn 4 år høyere utdanning har det de senere år vært liten eller ingen endring i forhold til menns lønn (81,2 % i 2013). Det er altså ikke grunnlag for utvalgets påstand om at lønnsoppgjørene har bidratt til likelønn.

Lønnsutvikling og etterslep

Frontfagsmodellen legger til grunn at det er lønnsutviklingen i industrien samlet sett (arbeidere og funksjonærer) som skal være normgivende for andre tariffområder. Lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor kan ikke fortsette å øke. Over tid må lønns-gapet mellom kvinnedominerte og mannsdominerte yrkesgrupper med høyere utdanning reduseres. Derfor må ramma i kommunal sektor minst være på tilsvarende nivå som for industrien samlet.

Skoleverket har i tariffperioden 2012-2014 hatt en lavere årslønnsvekst enn industrien samlet, og Holden III-utvalget har påvist at undervisningspersonalet over lang tid har hatt en vesentlig lavere årslønnsvekst enn andre grupper i samfunnet. De siste 10 år har skoleverket hatt 9,3 prosentpoeng lavere årslønnsvekst enn øvrige kommunalt tilsatte. Etterslep må kompenseres i årets tariffoppgjør.

Tabell 1 viser akkumulert årslønnsvekst (månedsførtjeneste) i prosent for de to siste år for industri i alt, industrifunksjonærer og industriarbeidere, statsansatte, kommune i alt, undervisningspersonell og kommune unntatt undervisningspersonell («øvrige ansatte»).

	Industri			Statsansatte	Kommuneansatte		
Årslønnsvekst månedsførtjeneste TBU	i alt	Industriarbeider	Industri-funksjonær		Kommune i alt	Undervisningspersonell	Øvrige ansatte
Akkumulert vekst 2011-2013	8,3	7,7	8,6	7,7	8,0	7,3	8,2
Kilde: TBU tabell 1.1 2013 og 2014							

Tabell 2 viser akkumulert årslønnsvekst (månedsførtjeneste) i prosent for de to siste årene i hele KS-området og for de ulike lønnskapitler.

Årslønnsvekst månedsførtjeneste TBSK	KS alle	Kap 4	Kap 4 B	Kap 4 C	Kap 5	Kap 3.4
Akkumulert vekst 2011-2013	8,0	7,8	8,3	7,3	9,7	9,0
Kilde: TBSK tabell 3.1.4 2013 og 2014						

Holden III-utvalget legger til grunn «...at profilen i oppgjøret i frontfaget ikke skal overføres til andre sektorer, men bestemmes på bakgrunn av behovene i de enkelte sektorene.» Holden III har i

tillegg påpekt at «I en rekke år har fordelingen i staten og kommunene hatt en lavtlønnsprofil. I tillegg er likelønn blitt prioritert i flere år for å løfte gjennomsnittslønnen blant kvinner. En vertikalt orientert avtalestruktur og den lønnsprofilen som er valgt i oppgjørene med en betydelig andel til sentrale tillegg, har bidratt til en jevnere og mer sammenpresset lønnsstruktur i offentlig enn privat sektor. Særlig har denne virkningen blitt fremtredende i kommunal sektor, der lavtlønnsprofilen legger beslag på en vesentlig del av den sentrale rammen i tariffoppgjørene. (...) Samlet har ansatte med universitets- og høyskoleutdanning opp til og med, eller lengre enn 4 år, hatt en lønnsutvikling om lag som gjennomsnittet i økonomien. I offentlig sektor har imidlertid kronetillegg bidratt til at ansatte med høyere utdanning har hatt svakere lønnsutvikling enn gjennomsnittet.» (kap. 8.2) Utvalget fremholder også funn som viser at «Kommunene og staten er lønnsledere for noen grupper med lav lønn, lav utdanning og kort yrkeserfaring. Privat sektor løfter lønnstaket i fordelingen av lønn i den norske arbeidsstyrken, mens kommunene og staten løfter gulvet.» (kap. 7.6)

Innenfor de økonomiske rammene krever Unio at den prosentvise lønnsutviklingen for yrkesgrupper med høyere utdanning minst er på linje med den prosentvise lønnsutviklingen for tilsvarende yrkesgrupper i industrien.

Arbeidstid

Unio forsvaret arbeidsmiljølovens prinsipper, og mener bestemt at arbeidstid skal reguleres både gjennom lovverket og gjennom sentrale tariffavtaler.

Robuste verneregler i lov og sentralt avtaleverk, supplert med rett til medbestemmelse og forhandling, gir både vern og rom for fleksibilitet. Forhandlingsrett om arbeidstid bidrar til balanserte løsninger med utgangspunkt i arbeidstakers og arbeidsgivers interesser, og sikrer at den ene part ikke kan overkjøre den andre. Dette er et grunnleggende prinsipp i den norske modellen som Unio vil kjempe for å bevare.

Ved utforming av de konkrete arbeidstidsordningene må det tas hensyn til helse, miljø, sikkerhet og velferd samtidig som man sikrer et forsvarlig tjenestetilbud. Arbeidstidsordninger som gir større belastninger enn de grenser som følger av arbeidsmiljøloven må kompenseres bl.a. gjennom redusert ukentlig arbeidstid, kompenserende hviletid og mindre helgebelastning. Arbeidstidsbestemmelsene må også sikre at faglig autonomi bevares og utvikles og at ressurser til og kvaliteten på velferdsoppgavene ivaretas.

Forskning viser bl.a. at nattarbeid har en rekke helseskadelige effekter. Evnen til å tåle nattarbeid reduseres med alder. Arbeidstidsordningene må derfor legge til rette for at eldre arbeidstakere kan fritas fra nattarbeid. Dette vil også kunne være et viktig seniorpolitisk tiltak for få turnusarbeidere til å stå lenger i arbeid.

Heltid

Kommunesektoren 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. Deltid har i mange tilfeller sammenheng med organisatoriske forhold på arbeidsplassen, mangelfull bemanning, høyt arbeidspress og turnusarbeid. Også med tanke på rekruttering til yrker som det fremover er stort behov for, er det viktig å tilrettelegge for gode arbeidstidsordninger som muliggjør høy arbeidsdeltakelse og faglig forsvarlige tjenester. Arbeidstakere må sikres rett til hel stilling uten at det fører til økt helgebelastning.

Undergraving av den kommunale tariffavtalen

Kommunene setter ut stadig flere av sine oppgaver/tjenester til andre aktører fordi disse kan utføre oppgavene billigere på grunn av dårligere lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for de

ansatte. For å unngå undergraving av tariffavtalen i kommunal sektor må det etableres bestemmelser som gjør at konkurranse baseres på kvalitet framfor svekking av ansattes vilkår.

Økonomiske krav

Profilen i oppgjøret må gi bedre lønnsnivå og bedre lønnsutvikling for ansatte med universitets- og høgskoleutdanning slik at sammenpressingen av lønnsstrukturen reverseres. Den økonomiske rammen for oppgjøret må minst være på linje med industrien samlet, og i tillegg må det kompenseres for det etterslepet skoleverket har. Lønnsforskjellene mellom kvinnedominerte grupper med høyere utdanning i offentlig sektor og tilsvarende mannsdominerte grupper i privat sektor må reduseres.

- Generelt prosentvis tillegg til alle ansatte i kapittel 4 med tilsvarende justering av minstelønnsattsene.
- Særskilt heving av minstelønnsattsene for stillinger med krav om universitets-/høgskoleutdanning generelt og særlig for undervisningsstillinger.
- Bedre lønnsutvikling for dem med lang ansiennitet i stillinger med krav om universitets-/høgskoleutdanning.
- Videreføring av lokale tillegg ved heving av minstelønnsatts og ved ansiennitetstillegg

Totalt sett innebærer dette følgende krav:

Ny minstelønntabell:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Kap 4B4 Stillinger med krav om høgskoleutdanning	368 000	378 000	392 000	425 100	
Kap 4B5 Stillinger med krav om høgskoleutd. med ytter. spesialutd.	388 600	398 100	406 300	456 300	
Kap 4B6 Stillinger med krav om mastergrad	423 100	433 100	480 400	506 300	
Kap 4C3 Lærer	374 200	388 100	398 800	415 100	459 500
Kap 4C4 Adjunkt	415 000	430 900	442 900	449 700	488 700
Kap 4C5 Adjunkt m/tilleggsutdanning	448 100	458 500	472 000	486 800	528 600
Kap 4C6 Lektor	470 800	480 500	487 800	517 200	570 000
Kap 4C7 Lektor m/tilleggsutdanning	485 800	498 200	511 700	533 300	594 300

Økning av minstelønnsattsene:

	0 år	4 år	8 år	10 år	16 år
Kap 4B4 Stillinger med krav om høgskoleutdanning	14 000	17 000	19 000	20 000	
Kap 4B5 Stillinger med krav om høgskoleutd. med ytter. spesialutd.	16 000	19 000	21 000	23 000	
Kap 4B6 Stillinger med krav om mastergrad	20 000	20 000	30 000	30 000	
Kap 4C3 Lærer	16 000	21 000	21 000	21 000	21 000
Kap 4C4 Adjunkt	16 000	22 000	22 000	22 000	22 000
Kap 4C5 Adjunkt m/tilleggsutdanning	31 000	31 000	32 000	32 000	31 000
Kap 4C6 Lektor	34 000	35 000	35 000	35 000	35 000
Kap 4C7 Lektor m/tilleggsutdanning	34 000	35 000	35 000	35 000	35 000

Tilleggene på lønntabellen gis til alle ansatte uavhengig av den enkeltes faktiske lønn. Tillegg til deltidsansatte gis forholdsmessig. Lokale lønnstillegg videreføres ved ansiennitetstillegg.

Stillinger med krav om høgskole-/universitetsutdanning og minimum 20 års ansiennitet skal ikke ha lavere grunnlønn enn 440 000 kr i 100 % stilling.

Ledere i kap. 4 B og kap. 4 C gis en prosentvis lønnsvekst tilsvarende gjennomsnittlig lønnsvekst for øvrige grupper i henholdsvis kap. 4 B og kap. 4 C.

Unio krever også heving av lørdags- og søndagstillegget.

Krav til Hovedtariffavtalen

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

Det vises til vedlegg 1.

Kapittel 2 Pensjonsforhold

Unio viser til KS' krav II, vedlegg 2, og vil komme tilbake med krav til kapittel 2.

Kapittel 3 Generelle lønns- og stillingsbestemmelser

KS' krav II til 3.4.2 avvises.

Kapittel 4 Sentrale lønns- og stillingsbestemmelser

Det vises til vedlegg 2.

Kapittel 5 Lokale lønns- og stillingsbestemmelser

KS' krav II til 5.1 aksepteres.

Kapittel 7 Varighet

Hovedtariffavtalen gjøres gjeldende til og med 30.04.2016.

Vedlegg 1

KS' krav til nye stillingskoder for barnehagelærer uten godkjent utdanning og miljøveileder/konsulent avvises.

KS' øvrige krav i vedlegg 1 aksepteres.

Vedlegg 6 Undervisningspersonalets lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode

KS' krav II til vedlegg 6 avvises.

Andre krav

Krav ved anbud/utskilling/konkurransetsetting/privatisering/fristilling mv av oppgaver/tjenester fra forvaltningen

I de tilfeller oppgaver/tjenester foreslås og vedtas utført av selvstendige juridiske virksomheter, skal disse virksomhetene forpliktes til å gi dem som utfører arbeidet likeverdige lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår som om oppgavene ble utført av forvaltningens/virksomhetens egne ansatte.

Krav til SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring

Det vises til vedlegg 3.

Videreføring av Riksmeklerens møtebok fra hovedtariffoppgjøret 2012

Regulering av lønnsinnplassering. Jf SFS 2213, Diverse bestemmelser pkt. 2.3

Lønnsikring ved innplassering av rektorer, assisterende rektorer og inspektører gjeldende pr. 30.4.2014 blir justert med generelt tillegg gitt ved tariffoppgjøret i 2013 og tillegg gitt ved tariffoppgjøret i 2014 med virkning fra 1. 5 2014.

Nedlegging av funksjoner, jf. SFS 2213

Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.A.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerne som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

Undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene

Reglene for undervisning av innsatte i eller utenfor fengslene videreføres i tariffperioden 1. mai 2014 til 30. april 2016.

Arbeidstid på reiser for undervisningspersonalet

Det vises til protokoll inngått 1. juli 2005 vedrørende ovennevnte. Partene er enige om at reglene for arbeidstid på reiser gjeldende pr. 30. april 2004 videreføres frem til 30. april 2016.

Musikk- og kulturskoler

Med mindre annet avtales lokalt, gjelder som et utgangspunkt en arbeidsplanfestet tid på 1300 timer, som for grunnskolens barnetrinn. I denne tiden ligger en årsramme for undervisning på inntil 741 klokketimer.

SGS 1701 Særavtale for konkurransutsatte bedrifter.

For stillinger omfattet av SGS 1701 forutsettes samme økonomiske ramme og innretning/profil/virkningstidspunkt som for kommuneoppjøret. Alle relevante endringer i Hovedtariffavtalen kreves innarbeidet i særavtalen.

Bærum og Lørenskog

Lokale særavtaler/særbestemmelser videreføres. Fra og med 1. mai 2014 må de lokale parter selv håndtere tilpasningene i lokale avtaler med hjemmel i Hovedavtalen del A, § 4-5. Arbeidstakernes rettigheter skal ikke reduseres som følge av dette.

Unio tar forbehold om nye og/eller endrede krav.

Kapittel 1 Fellesbestemmelser

§ 2 TILSETTING

2.3.1 Heltids- / deltidsstillinger

KS' krav II til 2.3.1 aksepteres.

§ 4 ARBEIDSTID

4.2.1 Kontoradministrasjon

KS' krav II til 4.2.1 avvises.

Nytt pkt 4.2.5:

4.2.5 Fritak for nattevakt

Arbeidstakere over 55 år fritas for nattevakter dersom de selv ønsker det.

§ 5 GODTGJØRING FOR SÆRSKILT ARBEIDSTID M.M.

5.2 Lørdags- og søndagstillegg

Endres til:

For ordinært arbeid mellom kl. 00.00 lørdag og kl. 24.00 søndag betales et tillegg på minst kr. x pr. arbeidet time.

§ 8 LØNN UNDER SYKDOM, SVANGERSKAP, FØDSEL OG ADOPSJON

KS' krav II til § 8 avvises.

§ 11 ERSTATNING VED YRKESKADE/YRKESYKDOM

11.1 Yrkesskade

Endres til:

Ved yrkesskade/yrkessykdom (godkjent av trygdeetaten NAV som yrkesskade) som følge av arbeid i kommunal virksomhet, tilstås en engangserstatning utregnet etter folketrygdens grunnbeløp på skademeldingstidspunktet.

Bestemmelsen skal også gjelde når en arbeidstaker blir skadet som følge av vold og/eller trusler fra klient/bruker/elev el. l. på fritiden og som medfører hel eller delvis arbeidsuførhet eller dødsfall.

Rammes arbeidstaker av en yrkesskade, skal kommunen bære utgiftene ved sykebehandling og helbredelse samt andre utgifter forårsaket av yrkesskaden i den utstrekning utgiftene ikke dekkes av det offentlige.

Erstatningen inklusive renter etter forsikringsavtaleloven skal likevel minst tilsvare erstatning beregnet etter grunnbeløpet på oppgjørstidspunktet.

§ 12 ANSIENNITET OG ANDRE LØNNSBESTEMMELSER

12.1 Lønnsansiennitet

12.1.1- nytt tredje ledd:

For stillinger med krav om universitets- og høgskoleutdanning, godskrives 3 år av utdanningstida som ansiennitet.

KS' krav II til 12.1.1 avvises.

12.5 Avlønning av alderspensjonister

Unio viser til KS' krav II til 12.5 og kommer tilbake til dette temaet.

Kapittel 4 A Forhandlingsbestemmelser

Ny generell bestemmelse:

Ankebehandling

Ved tvisteløsning i henhold til Hovedavtalen del A § 6-2 og 6-3, skal nemd/ankeutvalg blant annet vurdere om den lokale lønnspolitikken er i samsvar med de krav som fremgår av HTA pkt. 3.2. Nemd/ankeutvalg skal også vurdere om det er tilstrekkelig samsvar mellom lokal lønnspolitikk og arbeidsgivers siste tilbud i lokale forhandlinger.

4.A.4 Kompetanse

Første ledd endres til:

Partene lokalt kan uavhengig av øvrige forhandlingsbestemmelser forhandle om endret lønn når en arbeidstaker har gjennomført relevant etter-/videreutdanning. Kriterier for hva som er relevante etter-/ videreutdanninger for de ulike typer stillinger skal fremgå av den lokale lønnspolitikken.

4.A.5 Regulering 2. avtaleår

Unio kommer tilbake til krav knyttet til 2. avtaleår blant annet relatert til den samlede lønnsutviklingen for arbeidere og funksjonærer i industrien.

Kapittel 4 B Gjennomgående stillinger

Innledende merknader

Nytt punkt 6 (dagens punkt 6 blir punkt 7):

Ledere og fagledere skal uansett lønnes høyere enn det vedkommende ville hatt i en fagstilling.

Nye stillingskoder

KS' krav II til nye stillingskoder for barnehagelærer uten godkjent utdanning og miljøveileder/-konsulent avvises.

Kapittel 4 C Undervisningsstillinger i skolen, jf. kap. 1, merknad til § 1

Innledende merknad

Siste tabell endres til:

Lederstillinger *	
7951	Rektor/leder
7954	Avd.leder/Undervisningsinsp./Fagleder

* Ansatte i lederstillinger skal lønnes høyere enn det vedkommende ville hatt i en undervisningsstilling.

SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring

Unio krever videreføring av en sentral arbeidstidsavtale for å sikre nødvendige felles grunnleggende rammebetingelser for det individuelle og kollektive lærerarbeidet ved alle skoler. Avtalen skal åpne for lokale tilpasninger der det er enighet om dette mellom arbeidsgiver og representanter for lærerorganisasjonene.

Den sentrale avtalen skal regulere de samme forhold som gjeldende sentrale avtale, herunder årsrammer for undervisning i fagene som skal gi lærerne et minimum av tid til for- og etterarbeid til undervisningen slik at denne kan tilpasses elevenes ulike forutsetninger og behov. Nyutdannede lærere skal ha rett til færre undervisningstimer enn lærerne generelt. Lærernes arbeid skal i det alt vesentlige utføres innenfor rammen av elevenes skoleår.

Følgende kreves tatt inn i protokollen:

Partene i den enkelte kommune/fylkeskommune skal gjennomgå lærernes samlede arbeidsoppgaver med det siktemål at lærerne i sitt arbeid i størst mulig grad skal kunne konsentrere seg om kjerneoppgavene.

Det vises i denne forbindelse til Meld. St. 19 (2009 – 2010) Tid til læring – oppfølging av Tidsbrukutvalgets rapport.

Forøvrig vises det til krav overlevert 20. november 2013.

Vedtatt på styremøte i Unio 18. mars 2014

Unios inntektspolitiske uttalelse 2014

Norsk økonomi er preget av forsiktige husholdninger og lavere vekstbidrag fra petroleumsaktiviteten. Sysselsettingen ventes å øke svakt både i år og neste år. Arbeidsledigheten har vært på vei opp siden 2012, men fra et svært lavt nivå sammenliknet med landene rundt oss. Ledigheten ventes å øke noe både i år og neste år. De bedriftene som konkurrerer i et internasjonalt marked sliter med svakere lønnsomhet enn det vi har vært vant til de siste ti årene da bytteforholdsgevinstene var store og reallønnsveksten høy. Totalt sett går næringslivet og arbeidsmarkedet inn i mer normale tider. Arbeidsmarkedets rammebetingelser kan derimot bli satt under press.

Unio vil kjempe for at arbeidstakerne fortsatt skal ta del i den produktivitsveksten som er i næringslivet. Det følger av frontfagsmodellen og ble senest bekreftet av Holden III-utvalget. Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. Unio vil slå tilbake angrep på ansattes lønns- og arbeidsvilkår, herunder arbeidstidsbestemmelser og pensjon, samt forsvare arbeidstakerrettigheter og velferdsordninger. Unio vil kjempe for at utdanning og kompetanse skal lønne seg bedre. Det er avgjørende for kvaliteten på de tjenestene som hele samfunnet er avhengig av.

Politiske verdier og mål

Unios politiske plattform – verdier og mål 2014-16, vedtatt av Unios representantskap i desember 2013, slår fast at Unios politiske hovedmål er:

- å bedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår, sikre full sysselsetting, jobbsikkerhet, likelønn og økonomisk og sosial trygghet
- å styrke utdanning, kunnskap, forskning og kompetanse i arbeidsliv og samfunn
- å sikre og videreutvikle velferdsstaten og samfunnets fellesverdier
- å styrke fagbevegelsens samlede innflytelse på internasjonal politikk og samfunnsutvikling og ivareta arbeidstakerinteresser gjennom internasjonale og nasjonale organer
- å være den hovedorganisasjonen som best ivaretar universitets- og høgskoleutdannedes interesser ved å arbeide for høyere verdsetting av kunnskap, forskning, kompetanse og ansvar

Offentlig sektor avgjørende for omstilling, vekst og velferd

Offentlig sektor er effektivt drevet og leverer gode tjenester. Verdiskapingen i offentlig sektor er avgjørende for den samlede verdiskapingen i samfunnet. En kunnskapsbasert og omstillingsdyktig offentlig sektor er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og privat sektors evne til omstilling og nyskaping.

Det må legges bedre til rette for samarbeid mellom arbeidsliv og utdanning på alle nivåer. Myndigheter og næringsliv må satse på kunnskap og forskning for å stimulere framtidig verdiskaping og velferd, og sikre tjenestetilbud med høy kvalitet.

Et utdanningsssystem som gir god opplæring for alle, er en bærebjelke i velferdsstaten og et avgjørende grunnlag for landets verdiskaping. Derfor må også offentlig sektor tilby konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår og gode tjenestepensjonsordninger. Stat, kommune og helseforetak må i større grad verdsette utdanning, kompetanse og ansvar og kompensere for ulempe, belastning og risiko.

Offentlig sektor har store utfordringer med å rekruttere, utvikle og beholde kvalifisert arbeidskraft for å møte framtidige oppgaver. Arbeidsgiverne må føre en mer offensiv personalpolitikk slik at kvalitet og kompetanse sikres.

De økonomiske utsiktene og internasjonal solidaritet

Arbeidsledigheten hos mange av våre handelspartnere er fortsatt rekordhøy. OECD anslår at ledigheten i euroområdet vil ligge på 12 pst i år og neste år. Ungdomsledigheten er over 50 prosent i flere land. Mange arbeidstakere og pensjonister opplever store fall i inntekt og levestandard, inntektsforskjellene øker kraftig og flere land opplever tiltakende sosial uro. Innstramningene i finanspolitikken i forbindelse med statsgjeldskrisa hemmer veksten og forverrer situasjonen. Unio er spesielt bekymret for at krisa i europeisk økonomi skjærper arbeidsgiversidens appetitt for å endre maktforholdene i arbeidsmarkedet, noe vi også ser her hjemme.

Verdens arbeidstakere har i en årrekke tapt kampen om verdiskapingen i følge ILO. Nesten all produktivtetsvekst har tilfalt kapitaleierne. En slik politikk er ikke opprettholdbar. En oppnår mer stabilitet og en bedre samfunnsutvikling om arbeidstakerne tar ut sin del av produktivtetsveksten slik vi er vant til i Norge. Mindre til arbeidstakerne og mer til kapitaleierne har i stor grad bidratt til krisa mange land i dag sliter med. ILO foreslår at lønningene framover må følge veksten i produktiviteten, ikke bare fordi det er rettferdig, men også fordi det vil gi en jevnere økonomisk vekst. Synspunktet er i tråd med frontfagsmodellen og understøttes av Holden III-utvalget.

Den økonomiske veksten internasjonalt er meget lav, men det er store forskjeller mellom land. Eurosonen har så vidt begynt å vokse, mens oppgangen i USA og Storbritannia har tatt seg markert opp. Styringsrentene er nær null i store deler av OECD-området. Samlet sett for Norges handelspartnere legger prognosemakerne til grunn et omslag til moderat konjunkturoppgang i 2015 og noe høyere renter først fra 2016. Risikoen knyttet til den politiske utviklingen i enkeltland og de følger det kan få for tilliten til finanssystemet er derimot fortsatt stor. Grådighet fra finanseliten og finansnæringen har i mange land bidratt til krisa. Finanssektoren trenger sterkere styring og eierne må ta sin del av krisekostnadene.

Unio mener at Europa trenger en samlet dugnad for økt sysselsetting. Overskuddslandene i nord må være villige til å øke etterspørselen så det monner. Ensidige innstramninger må

erstattes av investeringer på europeisk nivå i infrastruktur, kunnskap, forskning og offentlig velferd. Mange EU-land har i tillegg store muligheter til å øke veksten ved å øke sysselsettingsandelen.

Norsk økonomi

SSB legger til grunn moderat vekst i fastlandsøkonomien i år og så gradvis økning de nærmeste årene. Husholdningene er mer forsiktige, de sparer mer, noe som har gitt seg utslag i svakere forbruksvekst. De nærmeste årene ventes forbruksveksten å ta seg noe opp. Petroleumsinvesteringene, som har vært den andre viktige drivkraften for veksten i fastlandsøkonomien de siste årene, ventes å bidra betydelig mindre i årene framover med utflating av investeringsveksten og etterspørselsimpulsene mot resten av økonomien.

Samlet anslår SSB veksten i år å ligge godt under trendvekst etter relativt svak vekst også i 2013. Arbeidsledigheten anslås å øke til 3,9 pst i 2015 og 2016, opp fra 3,2 pst i 2012. SSB venter først en klar konjunkturoppgang i løpet av 2015 med økt privat forbruk og økt etterspørsel fra utlandet.

Krav til den økonomiske politikken

Unio mener at høy arbeidsinnvandring og høy befolkningsvekst krever mer djervhet i den økonomiske politikken. Ambisjonene i sysselsettings- og arbeidsmarkedspolitikken må økes og langtidsledigheten må holdes så lav som mulig. Offentlig sektor må brukes mer offensivt for å bekjempe arbeidsledigheten. Offentlig infrastruktur må styrkes rundt de store byene hvor befolkningsveksten er sterkest og offentlig tjenesteyting må gis et økonomisk handlingsrom som sikrer høy kvalitet på velferdstjenestene. Lav vekst per innbygger tilsier isolert sett at den økonomiske politikken kan være mer ekspansiv. Det er ingen fare for tiltakende inflasjon. På den annen side bør veksten i oljepengebruken holdes noe igjen når petroleumsfondet vokser sterkt.

Regjeringen Solberg ga skattelettelse på til sammen 8 mrd. kroner i årets statsbudsjett. De fordelingspolitiske virkningene av skattelettelsene er svært skjeve og bryter etter Unios mening en trend de siste årene hvor inntektsfordelingen i Norge har bedret seg noe. Budsjettet for 2014 er ellers preget av klarere prioriteringer på utgiftssiden enn det vi har vært vant til de siste årene. Omprioriteringer finansierer nye satsinger på bl.a. vei, forskning, helse og politi. Flere av utgiftsreduksjonene har imidlertid en klar negativ sosial profil i tillegg til at flere tiltak går i feil retning på likestillingsområdet.

Unio savner en mer offensiv satsing på kvalitet i det offentlige tjenestetilbudet. Den sterke befolkningsveksten krever en forsert utbygging innen utdanning, helse, omsorg og infrastruktur bare for å opprettholde tjenestetilbudet per innbygger på dagens nivå. Skal kommunene kunne tilby bedre helse-, omsorgs- og utdanningstjenester, må de frie inntektene til sektoren økes mer enn den demografiske utgiftsveksten. Unio mener at ytterligere skattelettelse i milliardklassen vil stå klart i veien for en slik satsing.

Unio krever at regjeringen øker satsingen på forebyggende tiltak i helsesektoren og kvalitetsfremmende tiltak både innen helse- og omsorgssektoren og i hele utdanningskjeden. Det vil være gode investeringer i langsiktig samfunnsbygging, framtidig verdiskaping og styrket konkurranseevne. Unio krever også en mer offensiv satsing på forskning og utvikling, her ligger vi langt bak våre nordiske naboer. Den samme offensive satsingen må gjelde vår politi- og justissektor.

Næringspolitikk

Landets økonomi og samfunnsliv er tjent med at det tilrettelegges for et mangfold av næringer. Det må føres en aktiv næringspolitikk som stimulerer til å skape utviklende og trygge arbeidsplasser i hele landet, både innenfor tradisjonelle og nye næringer.

Norge står i en særstilling ved at vi har store oljeinntekter. Denne rikdommen gir grunnlag for å investere langsiktig i kompetanse, innovasjon og gode miljøretta løsninger. Et grønt næringsliv og grønne jobber må ha en viktig plass i næringspolitikken og prege både mål og tiltak.

Den maritime norske næringen eksporterte varer og tjenester for mer enn 200 milliarder kroner i 2012 og hadde en samlet verdiskaping på over 160 milliarder kroner og mer enn 100 000 ansatte med arbeidsplasser og skattetilhørighet i hele Norge. Næringen er kunnskapsbasert og innovasjonsdrevet og det er menneskene som besitter kunnskapen og som skaper de internasjonalt konkurransedyktige løsningene. Operativ kompetanse fra sjøfolk er kritisk for hele næringen. Denne kompetansen må rekrutteres og trenes på norske skip på kontinentalsokkelen, langs kysten og i nærskipsfarten. Det må utarbeides en strategi for å fremme skipsfart med norsk ordinært flagg.

Lønns- og prisutviklingen

TBU anslår i sin februar-rapport (se sammendrag i vedlegg 1) den gjennomsnittlige lønnsvekst for arbeidere og funksjonærer i NHO-bedrifter i industrien til 4,2 prosent de siste fem år og 4 prosent i 2013.

For funksjonærer i industrien var lønnsveksten de siste fem år i gjennomsnitt 0,5 prosentpoeng høyere enn for arbeiderne. For 2013 var forskjellen 3/4 prosentpoeng. Den endelige bekreftelsen på utviklingen får vi i TBUs mars-rapport.

Konsumprisindeksen steg med 0,8 prosent i 2012 og 2,1 prosent i 2013. TBUs anslag i forkant av forhandlingene var «om lag 1,5 prosent». Den høyere prisveksten i 2013 forklares først og fremst med oppgang i elektrisitetsprisene. TBU anslår konsumprisveksten fra 2013 til 2014 til «om lag 2,5 prosent».

Holden III-utvalget og lønnsdannelsen

Holden III-utvalget foreslår ingen grunnleggende endringer i tolkningen av frontfagsmodellen slik partene har praktisert denne de siste 10 årene. Fortsatt skal det utvidede frontfaget der den samlede lønnsveksten sentralt og lokalt for de sektorene som utsettes for konkurranse fra utlandet være normgivende når det forhandles om rammer i de øvrige oppgjørene. Unio vil peke på at Holden III-utvalgets anbefaling om at «*NHO i forståelse med LO skal angi en troverdig ramme for den samlede årslønnsveksten i industrien*» vil få stor oppmerksomhet i årets oppgjør. Det må være en klar forutsetning at det samlede etterslepet for siste tariffperiode kompenseres fullt ut.

TBU-tallene viser at industrifunksjonærene i NHO-området i 2013 har hatt en lønnsvekst på 4¼ prosent, mens ansatte i kommuner, skoleverk og helseforetak har hatt en lønnsvekst på 3-3½ prosent.

For arbeidstakere med høyere utdanning, er det fortsatt viktig at lønnsforskjellene/-nivåene mellom privat og offentlig sektor reduseres. Holden III-utvalget påpeker at en overføring av profilen i frontfagsoppgjøret har medført en ytterligere sammenpressing av lønnsstrukturene i

offentlig sektor de siste ti år og at dette kan svekke oppslutningen om frontfagsmodellen hvis grupper av arbeidstakere systematisk blir hengende etter lønnsmessig. Holden-III utvalget trekker særlig fram den svake lønnsveksten for skoleverket de siste 10 årene.

Avkastning av utdanning

Den økonomiske avkastningen av høyere utdanning er betydelig lavere for arbeidstakere i Norge sammenliknet med andre land. Bedre avkastning på utdanning vil motivere unge til å ta en utdanning til yrker som det er, og som det vil være, stor mangel på i fremtiden. Flere av Unios yrkesgrupper har lavere livslønn enn arbeidstakere med videregående opplæring som kompetansenivå.

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 med høyere utdanning som systematisk over tid har blitt hengende etter lønnsmessig, herunder innen skoleverket og UH-sektoren.

Likelønn

I Norge har likestillingsarbeidet kommet langt, men ikke langt nok. En av de store utfordringene er det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Dette har negative konsekvenser for kvinners arbeidstid, lønns- og karriereutvikling. Slike forskjeller er spesielt store mellom offentlig og privat sektor.

Arbeidet for likelønn og verdsetting av kvinnedominerte grupper i arbeidslivet uavhengig av sektor og område må videreføres både ved forsterket bruk av loven og ombudet og ved tariffoppgjør. Regjeringen må gjøre mer enn bare å sende utfordringen over til partene i arbeidslivet. Frontfagsmodellen har ikke mekanismer for å sikre likelønn på tvers av sektorer. 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 utjevne lønnsforskjellene mellom offentlig og privat sektor for arbeid av lik verdi. Myndighetene må også sikre at arbeidsgivere i offentlig finansiert virksomhet er i stand til å rekruttere og beholde den arbeidskraften som er nødvendig for å utføre kvalitativt gode velferdstjenester.

For å oppnå likelønn må verdsettingsdiskriminering motvirkes. Verdsettingsdiskriminering er at arbeid som hovedsakelig utføres av kvinner systematisk verdsettes lavere enn arbeid som hovedsakelig utføres av menn, til tross for at kravene til utdanning, kompetanse og ansvar er sammenlignbare.

Kampen mot verdsettingsdiskriminering, som særlig rammer kvinnedominerte utdanningsgrupper med høgskole- og universitetsutdannelse, må fortsette både overfor arbeidsgiverorganisasjoner og myndigheter.

Pensjon

Tariffoppgjøret i 2009 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 er en trygg og solidarisk ordning, som for det store flertall gir en bedre pensjon enn det regjeringens alternativ i 2009 ville gitt.

Tariffavtalen fra 2009 er ikke slutført på alle punkter. De som er født i 1959 eller senere må sikres grunnlovsværn mot levealdersjustering av opptjente bruttorettigheter i de offentlige tjenstepensjonsordningene før 2011. Samordningsreglene må tilpasses ny folketrygd, det må tas hensyn til lav lønn og deltid, og en minsteytelse må sikre alle uttelling i tjenstepensjonen. Verdien av samordningsfordelene må sikres. Tilpasningen av uføre- og etterlatteordningene må sikre kjøpekraften.

Begrunnelsene for dagens særaldersgrenser er minst like gode i dag som den gang de ble opprettet. Verdien av særaldersgrensene må sikres.

Banklovkommisjonen må utrede tilpassede ytelsesprodukter for privat sektor. Tjenstepensjoner er best egnet for brede og store fellesskap. Det gjør det mulig å ha kjønns- og aldersnøytrale premier og kostnadene for administrasjon og forvaltning vil kunne holdes lavt for arbeidsgiver. Det må være mulig å ha ytelsesbaserte pensjoner i privat sektor som f.eks. etterlikner de offentlige tjenstepensjonsordningene eller er en ren ytelse i prosent av sluttlønn.

Brede ordninger er også best egnet for tariffesting av pensjon slik vi kjenner det fra offentlig sektor. Dersom offentlig tjensteproduksjon privatiseres, konkurranseutsettes eller på andre måter utføres av private aktører, må det settes krav om at de ansatte sikres likeverdige pensjonsordninger som i tilsvarende offentlige virksomheter, eller at de gjennom lov sikres offentlig tjenstepensjon.

Heltid

Deltid har en rekke uheldige konsekvenser både for den enkelte og for samfunnet. Deltid har i mange tilfeller sammenheng med organisatoriske forhold på arbeidsplassen, mangelfull bemanning, høyt arbeidspress og turnusarbeid. 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 og faglig forsvarlige tjenester. Retten til heltid må styrkes uten krav om økt helgebelastning. Offentlige arbeidsgivere må gjøre heltid til et personalpolitisk hovedmål.

Faste stillinger

Hovedregelen i arbeidslivet skal være hele faste stillinger. Unio støtter ikke regjeringens planer om å utvide adgangen til bruk av midlertidige ansettelser slik at reglene for privat sektor blir lik reglene i statlig sektor. En slik endring vil ikke gi flere sysselsatte, bare flere på tidsbegrensede kontrakter med dårligere stillingsvern.

Unio vil øke presset for å redusere bruken av midlertidige stillinger i akademia. Staten har et særlig ansvar for den utstrakte bruken av midlertidige stillinger i universitet- og høgskolesektoren. Dagens situasjon er uholdbar og sterkt kritikkverdig.

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.

Arbeidstidsdebatten har spissa seg til og fra arbeidsgivernes side fremmes krav om endringer både i arbeidsmiljøloven og i tariffavtaler. Strategien er tydeligvis å forrykke balansen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver ved å forsterke arbeidsgivers styringsrett over arbeidstid og oppgaver.

Unio forsvarer arbeidsmiljølovens prinsipper, og mener bestemt at arbeidstid skal reguleres både gjennom lovverket og gjennom kollektive tariffavtaler.

Ved utforming av de konkrete arbeidstidsordningene må det tas hensyn til helse, miljø, sikkerhet og velferd samtidig som man sikrer et forsvarlig tjenestetilbud. Belastende arbeidstidsordninger må kompenseres. Arbeidstidsordningene må sikre at faglig autonomi bevares og utvikles slik at kvaliteten på tjenestene ivaretas. Sentrale tariffavtaler er viktige virkemidler i denne sammenheng, tydelig illustrert gjennom kampen om skoleverkets arbeidstidsordninger.

I UH-sektoren er det nylig dokumentert stort arbeidsvolum utover normalarbeidstiden. Det er uakseptabelt at arbeidsgivere budsjetterer med arbeidstakernes fritid.

Sosial dumping

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

Offentlig virksomheter og myndigheter må ta et større ansvar for å følge opp vikarbyråer og selskaper som leier ut arbeidskraft eller utfører oppdrag etter anbudskonkurranser. Unio krever at private virksomheter som utfører offentlige velferdstjenester som resultat av anbud, utleie eller konkurranseutsetting skal forpliktes på de materielle vilkår i hovedtariffavtalen som gjelder for virksomhetens egne ansatte, herunder pensjonsordningen. Det samme må gjelde der samfunnet har valgt å la private aktører ha ansvar for en vesentlig del av tjenesteproduksjonen; jf. barnehage- og barnevernssektoren. På denne måten sikres det bl.a. at anbudskonkurranser foregår på andre betingelser enn dårligere lønns- arbeids og pensjonsvilkår.

Unio imøteser at regjeringen fortsetter arbeidet mot sosial dumping og vurdere nye tiltak. Bred tariffavtaledekning og allmenngjøringsordningen sikrer like vilkår og er det beste hinder mot sosial dumping. Unio ber regjeringen fremme tiltak som styrker hovedorganisasjonene i arbeidslivet og oppslutningen om disse. Koordinerte lønnsoppgjør er en viktig del av den norske forhandlingsmodellen. Dette er i tråd med innstillingen fra Holden III-utvalget.

Virkeområdet for allmenngjøringsordningen må utvides og gjøres tilgjengelig for alle typer fartøy på norsk sokkel, langs kysten og i nærskipfarten slik at norske sjøfolk ikke utkonkurreres på sine lønns- og arbeidsvilkår og utsettes for sosial dumping.

Føringer:

- krav utformes med det inntektspolitiske dokumentet som felles grunnlag
- forhandlingene om økonomi tar utgangspunkt i et troverdig anslag på samlet lønnsvekst i industrien, det utvida frontfaget, samt kompensere for eventuelt etterslep i foregående tariffperiode
- i hvert enkelt tariffområde forhandles det om økonomiske rammer og innretning, og med sikte på bedret lønnsutvikling for medlemmene. Grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter i lønnsutviklingen, kan kompenseres særskilt.

- de enkelte tariffområder har ansvaret for fordeling og prioriteringer av den økonomiske ramma innenfor eget tariffområde
- utdanning, kompetanse, ansvar og risiko er sentrale element i kravutforming
- likelønn må ivaretas og verdsettingsdiskriminering motvirkes
- arbeidstidsordninger sikres, og skal ivareta hensynet til helse, velferd og faglig forsvarlighet
- arbeid mot bekjempelse av sosial dumping forsterkes, både sentralt og lokalt og på tvers av sektorer
- 2-årige tariffavtaler med reguleringsbestemmelse for annet avtaleår