



YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND  
KOMMUNE

**Hovedtariffoppgjøret  
Pr. 1. mai 2010**

**Dok. 1  
8. april kl. 12.00**

# Hovedtariffoppgjøret 2010

## Innledning

Ved inngangen til tariffoppgjøret 2010 er det betydelig usikkerhet om hvilke rammebetingelser norsk økonomi vil ha den nærmeste tiden. Vi har bak oss en periode med nedgangskonjunktur og økende arbeidsledighet. Vi ser tegn til at situasjonen er i ferd med å snu til det bedre, men den økonomiske krisen vil trolig prege norsk økonomi også i tiden fremover.

YS Kommunes målsetting for lønnsutviklingen er å sørge for at medlemmene får sin rettmessige del av verdiskapningen i samfunnet og et riktig lønnsnivå. YS Kommune viser til YS sitt inntektspolitiske dokument som ligger vedlagt. (vedlegg 1)

Likelønn vil bli et sentralt tema i årets oppgjør og YS Kommune mener det er på tide å gjøre kraftfulle grep. I tillegg er det tariffområder og enkeltgrupper som er blitt hengende etter, og som vil kreve tillegg for å få rettet opp skjevheter. Vi mener at frontfagsmodellen må praktiseres på en måte som tillater partene å ta tak i ulike skjevheter.

## Likelønnsutfordringene

Det er et mål for YS-K å bidra til likhet i lønnsnivået for kvinner og menn i norsk arbeidsliv. Med et kjønnsdelt arbeidsmarked som også i stor grad følger skillet mellom offentlig og privat sektor vil det være behov for ekstraordinære lønnstiltak i kommunesektoren for å bidra til likelønn i norsk arbeidsliv.

I 2009 henger fortsatt kvinnene etter i forhold til menns lønnsutvikling. Gjennom mange tiår har man forsøkt å rette opp disse skjevhetene uten å lykkes. I de sentrale lønnsforhandlingene har partene ved flere anledninger siden 1990- tallet lagt likelønnspolitiske føringer for gjennomføring av lønnsforhandlingene. De grunnleggende likelønnsproblemene vedvarer allikevel. Det er derfor helt nødvendig å ta tak i de mer strukturelle forholdene som bidrar til å opprettholde ulikhetene og lønnsforskjellene.

YS arbeidslivsbarometer viser med all tydelighet at det er en skjev fordeling av ansvar og oppgaver mellom kvinner og menn i lønnet og ulønnet arbeid. Kvinner i Norge tar seg fortsatt av hjem og barn i mye større grad enn menn. Dette påvirker begge gruppenes tilknytning til arbeidslivet. Disse strukturelle trekkene er med på å forklare mye av lønnsforskjellen mellom kvinner og menn.

Det må tas et krafttak for likelønn. Regjeringens signaler om en lavere lønnsvekst de nærmeste årene må ikke forhindre nødvendige tiltak og løsninger.

Enkelte likelønnsstiltak ligger innbakt i avtaleverket – dette gjelder bl.a. 20-årsansiennitetssikringen for ufaglærte – som i stor grad favner mange av de kvinnelige arbeidstakerne i kommunesektoren.

Mange kvinnelige fagarbeiderne i kommunesektoren har de senere årene fått anledning til å ta etter- og videreutdanning gjennom Fagskolesystemet og/eller andre utdanningssystemer. YS-K sitt krav om innføring av et eget minstelønnsnivå for "Fagarbeider med tilleggsutdanning" i hovedtariffavtalen – er i hovedsak et likelønnskrav i KS-området. Dette vil også bidra til redusert avstand i lønnsnivå

mellom kvinnelige fagarbeidere i offentlig sektor og mannlige fagarbeidere i privat sektor.

Med den lønnsforskjellen som har utviklet seg mellom høyskoleutdannede kvinner i offentlig sektor og høyskoleutdannede menn i privat sektor – er det i KS-området avgjørende med et lønnsloft for høyskolegruppene i kapittel 4.

Kvinneandelen blant kommunalt ansatte er generelt høyt – aller høyest er det i pleie- og omsorgssektoren. Dette er også den sektoren i som i størst grad har behov for arbeidstakere på jobb hver dag, hele døgnet, hele året. En bedring av ubekvemstilleggene vil være et målrettet likelønnsiltak i kommunal sektor.

YS-K vil fremme gjennomgående krav for å ivareta hensynet til likelønn i årets hovedtariffoppgjør.

Hovedtariffavtalens i kapittel 1, § 2, pkt. 2.3.1 innledes slik:

*”Det skal som hovedregel tilsettes i full stilling.”*

I KS tariffområde er likevel 58 prosent av alle stillinger deltidstillinger. 64 prosent av deltidstillingene er besatt av kvinner. I én sektor – nemlig pleie- og omsorgssektoren – er 73 prosent av alle stillinger deltidstillinger. 75 prosent av kvinnene i denne sektoren arbeider deltid. I et likelønnsperspektiv gir dette kvinnelige arbeidstakere gjennomgående lavere inntekt enn menn gjennom hele livsløpet samtidig som det gir en varlig lavere pensjon enn menn. Dette er et grunnleggende likelønnsproblem som må finne sin løsning ved at praksis endres – og at hovedregelen om tilsetting i hele stillinger innskjerpes kraftig.

YS-K vil kreve at partene i KS-området i fellesskap ber om at kommunesektoren som et likelønnsiltak tilføres øremerkede midler til å øke stillingsstørrelser for kvinnelige arbeidstakere som arbeider uønsket deltid i KS-området. I denne sammenhengen vises det også til fellesmerkningen fra YS-K, LO-K og Unio i rapporten fra det partssammensatte utvalget som bl.a. har sett på likelønnsutfordringene i kommunesektoren.

### **Lønnsdannelse - økonomisk profil**

YS-K er opptatt av å sikre alle medlemmene en lønnsutvikling gjennom et generelt tillegg. YS-K vil også sette fokus på utdanning, herunder etter- og videreutdanning og belønning for dette. YS-K krevde i 2006 et eget minstelønnsnivå for fagarbeider med tilleggsgutdanning (fagarbeider+). Dette ble delvis innfridd i tariffoppgjøret i 2008 og vil derfor bli videreført som krav fra YS-K i 2010-oppgjøret. Utdanning på fagskolenivå og tilsvarende lengde for videre- og etterutdanning for fagarbeider må gjenspeiles i en ny stillingsgruppe. YS-K vil kreve lønsmessige uttelling for både real- og formalkompetanse.

YS-K vil heve lønnsnivået for høyskolegruppene slik at de kommer lønsmessig på ”linje” med nivået for arbeidstakere i undervisningssektoren. Tilleggsgutdanning relatert til ansvars- og arbeidsoppgaver må automatisk gi lønsmessig virkning og uttelling.

Lederes avlønning må stå i et naturlig forhold til de arbeidstakerne de er satt til å lede. YS-K vil kreve generelle bestemmelser som sikrer dette for alle lederne i kommunal sektor.

YS-K vil endre lønssystemet i KS-området slik at den enkelte arbeidstakers lønnsnivå lokalt ikke oppleves å "bli oppspist" av sentrale lønnsjusteringer eller ansiennitetsendringer. YS-K viser til rapporten fra det partssammensatte utvalget som har sett på lønns- og forhandlingsbestemmelsene.

Ansiennitetstrinnene i det sentrale stillingsregulativet har til dels store ulikheter i både lengde og størrelse på ansiennitetstrinnene. YS-K vil fremme krav om en mer jevn lønnsvekstsikring/ansiennitetsopprykkstakt enn det som ligger i dagens tariffavtale.

### **Real- og formalkompetanse**

Kompetansekartleggingen som skulle vært gjennomført i hele KS-området etter tariffoppgjøret i 2008 hadde bl.a. et mål om at medarbeidernes real- og formalkompetanse skulle verdsettes. Det skulle også utvikles en arbeidsgiverpolitikk lokalt som skulle støtte opp under målsettingene om verdsetting av voksnes realkompetanse i arbeidslivet. Kompetansekartleggingen skulle også sikre uttelling for formal- og realkompetanse utover minstekrav i stillingen. YS-K mener at intensjonene i Riksmeklingsmannens møtebok ikke er innfridd.

YS-K vil derfor kreve bestemmelser i tariffavtalen som sikrer verdsetting og uttelling for relevant videre-/etterutdanning og/eller vurdert realkompetanse, også av kortere varighet enn 1 år slik det fremkommer i meklingsmannens møtebok fra 2008.

### **Tillegg for ubekvem arbeidstid**

YS-K vil utjevne størrelsen på kvelds- og nattillegget. YS-K vil også fremme krav om økt lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg. I tillegg vil YS-K fremme krav om ytterligere økning av ubekvemstillegg tilknyttet økt hyppighet i lørdags- og søndagsvakter.

### **Pensjon**

Arbeidet med de offentlige tjenstepensjonsordningene har preget inneværende tariffperiode. Med den uoversiktlige situasjonen som råder omkring pensjonsordningene i offentlig sektor vil YS-K fremme krav om at kommunenes mulighet for å bringe pensjonsleverandør ut på anbud suspenderes i kommende tariffperiode.

YS-K vil vurdere å komme tilbake med ytterligere krav knyttet til tjenstepensjonsordningen i KS-området underveis i forhandlingene.

### **Skift og turnus**

Arbeidsmiljølovens bestemmelser om skift og turnus gjeldende fra 1. januar 2010 må implementeres i Hovedtariffavtalens bestemmelser om arbeidstid. YS-K vil fremme krav om dette i tariffoppgjøret.

### **Omsorgspermisjon for nære voksne pårørende**

YS-K vil fremme krav om rett til permisjon med lønn for omsorg og pleie av nære familiemedlemmer i 10 dager pr. kalenderår. YS-K viser til lovendringen i arbeidsmiljøloven hvor det fra 1. juli 2010 inntas rett til; "Permisjon for omsorg og pleie av ektefelle/partner/samboer, foreldre eller kronisk sykt barn over 18 år i ti dager for hvert kalenderår".

### **Hovedtillitsvalgte**

Tillitsvalgte har en sentral rolle med stort ansvar i samarbeidet mellom arbeidsgiver og arbeidstakere. YS-K vil fremme krav om at dette ansvaret må gi bedre lønnsmessig uttelling.

### **Musikk- og kulturskolen**

Undervisningspersonell i musikk- og kulturskolen må ha sin arbeidstid og arbeidstidsordninger nedfelt i Hovedtariffavtalen og/eller i særavtale. Det samme gjelder andre bestemmelser som omfatter denne arbeidstakergruppen.

Det vises for øvrig til Riksmeklingsmannens møtebok fra 2006 og 2008 samt arbeidsgruppens rapport oktober 2009.

YS-K vil fremme krav om at dette finner sin løsning i årets tariffoppgjør.

### **NAV**

Etter innføring av NAV-reformen er det fortsatt lønnsforskjeller mellom arbeidstakere fra KS og Statlig tariffområde med sammenlignbare stillinger ved samme kontor.

YS-K vil fremme krav om at det iverksettes tiltak for å rette opp de lønnsmessige skjevhetene.

### **SGS 1701 Konkurransetsatte bedrifter**

YS-K vil fremme krav om endringer i SGS 1701 tilsvarende de krav som fremmes i Hovedtariffavtalen.

### **Bærum og Lørenskog**

YS-K fremmer krav om at det gjøres nødvendige tilpasninger for kommunene Bærum og Lørenskog.

### **Forbehold**

YS-K tar forbehold om endrede/nye krav underveis i forhandlingene.



## INNTAKTSPOLITISK DOKUMENT 2010 – 2012

### Innledning

Ved inngangen til tariffoppgjøret 2010 er det betydelig usikkerhet om hvilke rammebetingelser norsk økonomi vil ha den nærmeste tiden. Vi har bak oss en periode med nedgangskonjunktur og økende arbeidsledighet. Vi ser tegn til at situasjonen er i ferd med å snu til det bedre, men finanskrisen vil trolig prege norsk økonomi også i tiden fremover.

Lønnsveksten har vært avtagende de senere årene. Etter flere år med lønnsvekst rundt 6 % har den i 2009 vært betydelig lavere. YS forventer at det også i 2010 vil bli et moderat lønnsoppgjør, men at det er rom for reallønnsøkning for alle.

YS mener at konkurranseutsatt sektor må være retningsgivende for lønnsveksten i alle sektorer og støtter den utvidete frontfagsmodellen, der også funksjonærlønninger hensyntas. Likelønn vil bli et sentralt tema i årets oppgjør og YS mener det er på tide å gjøre kraftfulle grep. I tillegg er det tariffområder og enkeltgrupper som er blitt hengende etter og som vil kreve tillegg for å rette opp skjevheter. Vi mener at frontfagsmodellen må praktiseres på en måte som tillater partene å ta tak i skjevheter.

YS vil sette fokus på arbeidstid og det vi oppfatter som angrep på normalarbeidsdagen. Inkluderende arbeidsliv, sykefravær, etter- og videreutdanning og pensjon er alle viktige temaer av stor betydning for arbeidsmarkedet. En god politikk på disse områdene er en forutsetning for å sikre velferdssamfunnet.

### Den økonomiske situasjonen foran inntektsoppgjøret 2010

Etterdønningene av finanskrisen gjør at arbeidsledigheten i Norge forventes å øke noe i inneværende år. Men det sterke aktivitetsfallet internasjonalt ser ut til å være over, og aktiviteten i norsk økonomi fortsetter å ta seg opp. Kraftige politiske tiltak i Norge og utlandet ligger bak utviklingen.

Konjunkturedgangen i Norge startet tidlig i 2008, og ble kraftig forsterket etter at finanskrisen satte inn med full tyngde høsten 2008. Nedgangen i BNP Fastlands-Norge gjennom vinteren 2008/2009 ble gradvis avløst av en forsiktig økning i BNP Fastlands-Norge gjennom sommerhalvåret 2009. Veksten er foreløpig ikke sterk, og landet er fremdeles i en lavkonjunktur. Det forventes at veksten vil ta seg moderat opp framover. Først i 2011 kan vi komme inn i en konjunkturoppgang, og mot slutten av 2012 forventes norsk økonomi å være ute av lavkonjunktoren.

Lønnsveksten i Norge må sees i sammenheng med lønnsveksten hos våre viktigste handelspartnere. En vesentlig høyere lønnsvekst enn handelspartnerne over tid vil

skade norsk konkurranseutsatt næringsliv. Erfaringene har likevel vist at norsk økonomi har tålt en noe høyere lønnsvekst enn handelspartnerne de senere år. Dette begrunnes med høy produktivitetsvekst og oljepenger.

Konjunkturedgangen har bidratt til at sysselsettingen falt med 1,5 prosent fra 3. kvartal i 2008 til 3. kvartal i fjor. Ledigheten forventes å komme opp i 94 000 personer (3,5 prosent av arbeidsstyrken) i 2011 og holde seg om lag uendret til 2012.

Se bilag for ytterligere om den økonomiske situasjon.

## **Frontfaget**

Den utvidede frontfagsmodellen har lenge hatt bred tilslutning i norsk fagbevegelse. Denne modellen tilsier at konkurranseutsatt næringsliv, representert ved industrien, skal forhandle først og danne normen for alle andre lønnsoppgjør i både privat og offentlig sektor. Dette er begrunnet i at man antar at fag som konkurrerer på verdensmarkedet med konkurranseutsatte produkter ikke tar ut mer enn økonomien tåler.

Frontfagsmodellen har de senere årene blitt endret. Tidligere besto frontfaget bare av Verkstedoverenskomsten og funksjonærlønninger ble ikke hensyntatt. Senere har YS fått aksept for at også funksjonærlønninger må tas i betraktning. De siste to hovedoppgjørene har frontfaget blitt utvidet til fire overenskomster, verksted, byggeindustri, tekstil og kartonasje. Overenskomstene omfatter ca. 67 000 arbeidstakere. Disse har gjennomført felles forhandlinger og avstemning.

**YS slutter opp om prinsippene bak frontfagsmodellen**, men mener at modellen må praktiseres på en måte som sikrer fortsatt legitimitet i samfunnet. Frontfagsmodellen må ikke praktiseres så rigid at det skaper alvorlige problemer i andre tariffområder i privat og offentlig sektor.

YS er opptatt av at overenskomster som av forskjellige grunner trenger et lønnsløft må få anledning til å hente ut mer enn frontfaget. Frontfaget må være normen som andre områder måles mot, ikke et absolutt tak som ingen kan gå over. For eksempel omsorgssektoren vil i årene fremover trenge flere ansatte, og mange økonomer fremhever at dette vil presse frem høyere lønninger i denne sektoren. En rigid praktisering av frontfagsmodellen vil kunne hindre en slik utvikling fordi sektoren ikke kan ha bedre lønnsutvikling enn frontfaget. YS mener at det vil svekke frontfagets legitimitet.

## **Likelønns- og likestillingstiltak**

I 2008 tjente kvinner i gjennomsnitt 85,2 prosent av hva menn tjente. Årsakene er mange og sammensatte, og dette må gjenspeiles i de tiltak som iverksettes for å jevne ut lønnskjevhetene.

Det er fremdeles slik at kvinner tar på seg flere arbeidsoppgaver i hjemmet enn menn og tar ut større del av foreldrepermisjonen. Dette kommer bl.a. klart frem i YS arbeidslivsbarometer. YS mener dette har klare lønsmessige konsekvenser. YS krever at myndighetene må legge til rette for økt likestilling i hjemmet, slik at kvinner sikres samme tilknytning til arbeidsmarkedet som menn. Det innebærer blant annet

at **menn må sikres selvstendig opptjeningsrett** til foreldrepermisjon. Videre må inntektsbegrensningen for foreldrepenge økes slik at det økonomiske tapet for familien blir mindre dersom far med inntekt over **6 G** tar permisjon. YS tror det vil ha en positiv effekt på arbeidet med lønnsutjevning om menn tok en større andel av foreldrepermisjonen enn de gjør i dag, og vil jobbe for tiltak som fremmer deling av permisjonstiden

Skjevheter i lønnsforholdene mellom kvinner og menn skyldes også at det er flest kvinner som jobber ufrivillig deltid. YS mener at **styrket rett til full stilling** vil kunne redusere forskjellene i arbeidslivet.

Stillingsdiskriminering er en annen årsak til manglende likelønn. Dvs. at kvinner gjennomgående har lavere stillingsplassering enn menn.

Verdsettingsdiskriminering oppstår ved at kvinnedominerte yrker lønnes dårligere enn mannsdominerte yrker til tross for at kompetansekrav og andre lønnsrelevante faktorer ellers er like.

Arbeidet med sikte på likelønn kreves derfor videreført i alle tariffområder og på alle samfunnsområder som har betydning for likelønnsarbeidet. Det gjelder bl.a. i rekrutteringssammenheng, i sammensetningen av styre og råd og ikke minst i virksomhetenes personalpolitikk.

Likelønnspektivet må primært ivaretas innenfor de respektive tariffområdene både gjennom systematisk og kunnskapsbasert likestillingsarbeid og egne lavlønnstillegg i privat sektor. For offentlig sektor vil YS - under visse forutsetninger - gå inn for likelønnskommisjonens forslag om en **egen lønnsrett til kvinnedominerte yrkesgrupper**. For det første må "lønnspotten" komme som friske midler i tillegg til et normalt oppgjør. For det andre skal partene forhandle om fordeling av lønnsrett. For det tredje må det innhentes aksept for at tiltaket ikke vil utløse kompensasjonskrav fra andre grupper, slik at vi unngår at tiltaket blir lønnsdrivende uten å få ønsket effekt på lønnsrelasjonene mellom kvinner og menn.

## **Arbeidstid**

Fordelingen mellom arbeidstid og fritid er viktig. I vårt moderne samfunn opplever stadig flere at skillet blir utvannet. Mange er tilgjengelige for arbeidsgiver nær sagt hele døgnet. Mobiltelefon, bærbar PC, mobilt bredbånd, hjemmekontor osv. gjør at arbeidstakerne kan nås til en hver tid og forventes å stille opp. Det er behov for et klarere skille mellom arbeid og fritid slik at fritiden blir vernet. Det er derfor viktig å se med et kritisk blikk på utviklingen i retning av at ansatte får definert sine stillinger som **særlig uavhengig/ledende stillinger** der det ikke betales ekstra for verken ubekvem arbeidstid eller overtid.

YS har, sammen med de øvrige hovedorganisasjoner, på arbeidstakersiden sendt brev til regjeringen der vi ber om at regelverket gjennomgås og strammes inn. Det er samtidig viktig at vi selv arbeider for at regelverket blir overholdt, idet mange som ikke har særlig uavhengig/ledende stilling etter lovens regler likevel lønnes som om de var det, ved at de ikke får ubekvem og overtidstillegg.

YS erkjenner at ansatte i service og omsorgsykker må arbeide når det er behov for dem, men er opptatt av at arbeidet organiseres slik at de ansatte påføres minst mulig belastninger. Økte krav, i form av innstramminger, nedbemanning, konkurranse osv., har ført til en negativ utvikling for mange. Bemanning kuttes til et minimum og arbeidstakere må finne seg i stadig mer ubekvemme arbeidstidsordninger. Vi ser blant annet mange små deltidsstillinger, delte dagsverk og hjemmevaktordninger som er belastende for de ansatte. Gjennomgang av arbeidstidsordninger bør derfor være en sentral del av virksomhetenes HMS arbeid

YS vil kjempe for **normalarbeidsdagen**, det vil si at arbeidet som hovedregel skal utføres på dagtid og på hverdager. Kvelds, natt og helgearbeid er etter vårt syn ubekvem og dette bør også i fremtiden kompenseres. Kompensasjonen for ubekvem arbeidstid må stimulere arbeidsgivere til å organisere arbeidet slik at ubekvem arbeidstid unngås og det markerer hva som er "normal arbeidstid".

Stadig flere arbeidsgivere ønsker å inngå avtaler om å fravike arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser med hjemmel innstillingsretten. YS vil føre en restriktiv praksis i denne sammenheng. Arbeidsmiljølovens arbeidstidskapitel er laget for å beskytte arbeidstakerne og skal bare fravikes når det er helt nødvendig - og da mot økonomisk kompensasjon.

### **Inkluderende arbeidsliv**

Behovet for arbeidskraft er en av de største utfordringer vi står overfor i årene som kommer. Etter hvert som befolkningen eldes og vi går lenger på skole, vil en stadig mindre andel av befolkningen være i yrkesaktiv alder. Vi må finne tiltak som gjør at vi har tilstrekkelig arbeidskraft også i fremtiden.

Arbeidslivet må legges til rette for at flest mulig kan delta og pensjonsordninger må stimulere folk til å stå lenger i arbeid. YS mener at en aktiv og velfungerende livsfasepolitikk er et viktig verktøy for å fremme dette.

Videre må sykefraværet reduseres. I tillegg til at samfunnet trenger alle hender i arbeid så er kostnadene knyttet til sykefravær og uførhet etter hvert blitt store. Dette tapper samfunnet for midler som kunne vært brukt på andre gode formål.

Det blir avgjørende å finne årsakene og å treffe tiltak for å redusere sykefraværet. Dette er nødvendig for å unngå at sykelønnsordningen kommer under ytterligere press. YS vil fortsette arbeidet med å avdekke grunnene til økt sykefravær, blant annet gjennom videreføring av vårt arbeidslivsbarometer. Et godt faktagrunnlag er nødvendig for å finne riktige løsninger.

Sykelønnsordningen er et viktig fundament i velferdsstaten og YS vil kjempe for å beholde den. Vi mener det er fullt **mulig å redusere sykefraværet** uten å endre sykelønnsordningen.

### **Pensjon**

Det er fremdeles viktige elementer i pensjonsreformen som gjenstår. Blant de viktigste temaer for YS i tiden fremover vil være, særaldersgrenser, uførestønad og private tjenestepensjoner. YS vil fortsette arbeidet for at de nødvendige tilpasningene av tjenestepensjon til fleksibel alderspensjon i folketrygden gjennomføres på en slik

måte at medlemmenes rettigheter ivaretas. Synliggjøring av de pensjonsmessige konsekvensene pensjonsreformen gir vil også stå sentralt i det videre arbeid.

Bakgrunnen for at en del yrker har **særaldersgrenser** er helsemessige belastninger og/eller sikkerhetsmessige forhold i stillingen som gjør at arbeidstakerne ikke kan stå i arbeid frem til alminnelig aldersgrense. Samtidig bygger folketrygden på at arbeidstakerne må stå lenge i arbeid for å få en god pensjon. Det er da nødvendig at det tas særlig hensyn til de som ikke kan stå lenge.

**Private tjenstepensjoner** skal tilpasses ny folketrygd og det er viktig at det legges til rette for videreføring av gode pensjonsordninger også i privat sektor. YS mener det er mulig å videreføre ytelsesbaserte pensjonsordninger også i den nye folketrygden. Det er viktig at både ytelsesbaserte og innskuddsbaserte ordninger videreføres som alternative tjenstepensjonsformer. Videre bør det åpnes for etablering av ”hybride” tjenstepensjonsordninger.

Det er også på tide å vurdere om lov om **obligatorisk tjenstepensjon** bør endres for å sikre bedre vilkår for ansatte som kun har slik pensjon utover folketrygden.

Videre vil YS arbeide for at vi får en ny og **god uførestønad**. Vi mener det er viktig å tilrettelegge for at uføredelen av tjenstepensjonsordninger også i fremtiden blir et tillegg til folketrygdens uførestønad.

## **Etter og videreutdanning, kompetansereform**

All framskriving av arbeidskraftbehov i Norge tilsier et kontinuerlig behov for etter- og videreutdanning av arbeidsstyrken. Dette trengs for å sikre riktig kompetanse til de arbeidsoppgavene som skal løses både i privat og offentlig sektor. Samtidig er det viktig å ta i bruk den kompetansen som faktisk finnes. Nær en tredjedel av de spurte i YS arbeidslivsbarometer svarer at de ofte eller alltid har kompetanse og ferdigheter de ikke får brukt.

Etter- og videreutdanningsreformen har så langt bare gitt formell rett til permisjon for etter- og videreutdanning – mens finansieringen mangler. YS mener det er på høy tid at **finansiering av livsopphold** for arbeidstakerne under etter- og videreutdanning nå kommer på plass. Skal arbeidstakerne motiveres for å gå inn i den omstillingen det er å ”sette seg på skolebenken” igjen, samt bruke av sin fritid til å vedlikeholde og videreutvikle kompetanse – er det avgjørende viktig med forutsigbarhet knyttet til hvilke rammebetingelser som skal gjelde. Når arbeidstakerne bidrar med fritid og engasjement for å gå i gang med en etter- og videreutdanning, mener YS at en må forvente at myndighetene og arbeidsgiver tar seg av finansiering av livsoppholdet under utdanningen.

De fleste arbeidstakere opparbeider seg kompetanse og videreutvikler sin kompetanse gjennom sitt arbeid. YS mener at den realkompetansen arbeidstakerne utvikler på arbeidsplassen lett må kunne dokumenteres av utdanningsmyndighetene. På denne måten vil arbeidsplassen som kompetansearena styrkes samtidig som tilgangen på formalisering av kompetanse blir lettere. Kompetanseutvikling gjennom utdanning og arbeid må også vektlegges lønnsmessig og på den måten være en ytterligere motiverende faktor for arbeidstakernes deltakelse i etter- og videreutdanning.