



YRKESORGANISASJONENES SENTRALFORBUND  
KOMMUNE OSLO

## **Hovedtariffoppgjøret Pr. 1. mai 2014**

**Dok. 1  
8. april kl. 09:30**



## **Innledning**

YS Kommune Oslo har som målsetting for lønnsutviklingen at medlemmene får sin rettmessige del av verdiskapningen i samfunnet og et riktig lønnsnivå.

Vi viser til YS inntektspolitiske dokument for 2014 som er vedlagt, hvor det bl.a. heter:

“Vi støtter prinsippene bak frontfagsmodellen og vil gjennomføre lønnsoppgjør med dette som norm.” I Holden II-utvalgets rapport slås følgende fast: “I henhold til frontfagsmodellen skal den samlede lønnsveksten i frontfaget verken være et gulv eller et tak, men en norm som skal sikre at lønnsveksten i konkurranseutsatt sektor over tid er retningsgivende for andre sektorer.” YS vil fremholde at frontfagsmodellen ikke må praktiseres så rigid at det skaper alvorlige problemer i andre tariffområder i privat og offentlig sektor. YS er opptatt av et velfungerende arbeidsmarked med trygge og gode arbeidsforhold for alle. Sosial dumping skal bekjempes. Konkurranseutsetting og outsourcing skal ikke medføre at arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår herunder pensjon.

YS vil arbeide for å sikre bedre pensjonsrettigheter for alle arbeidstakere, i privat og offentlig sektor. I offentlig sektor vil YS iverksette et arbeid med sikte på å bedre pensjoner for arbeidstakere født i 1963 eller senere. Tilpasningene for arbeidstakere født i 1954 og senere hva gjelder samordningsregler må komme på plass innen mellomoppgjøret 2015.

Den demografiske utviklingen i Norge medfører at vi i løpet av få år vil oppleve knapphet på arbeidskraft til offentlig tjenesteproduksjon. For at Norge skal kunne opprettholde og videreutvikle velferdstjenestene er det et stort behov for mer arbeidskraft og arbeidskraft med relevant kompetanse. I helse, pleie og omsorgssektoren vil den viktigste innsatsen være å skaffe kvalifisert arbeidskraft samt å videreutvikle den arbeidskraften som allerede er der.

Skal offentlig sektor framstå som attraktiv for morgendagens arbeidstakere må dagens ungdom anse det attraktivt å utdanne seg for arbeid i denne sektoren. Derfor er det viktig at offentlig sektor ikke blir hengende etter den lønsmessige utviklingen i forhold til privat sektor. Samtidig må andelen deltidsansatte reduseres og sannsynligheten for heltidsstillinger være reell. Det må være et mål at ansatte som ønsker å arbeide heltid, får muligheten til det.

Det er en lang og god tradisjon for partssamarbeid for effektivt å løse både større og mindre utfordringer i Norge generelt og innen offentlig sektor spesielt. For å opprettholde denne samarbeidsmodellen må tillitsvalgte gis gode rammevilkår for utøvelse av sin funksjon. De tillitsvalgte funksjon må derfor anerkjennes og verdsettes.

Kommunesektoren har hvert år siden 2009 hatt en mindrelønnsutvikling sammenliknet med privat sektor. YS-K Oslo mener at kommunal sektor ikke bare må ta igjen dette etterslepet for å bidra til økt tilgang på nødvendig arbeidskraft men faktisk snu trenden og ha en merlønnsutvikling i kommunal sektor.

#### Lønnsveksten i NHO, Staten og kommunesektoren 2009-2013:

|                                     | 2009-<br>2010 | 2010-<br>2011 | 2011-<br>2012 | 2012-<br>2013 |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Industriarbeider<br>NHO-området     | 3,6 %         | 4,4 %         | 4,1 %         | 3,5 %         |
| Industrifunksjonærer<br>NHO-området | 4,3 %         | 4,7 %         | 4,1 %         | 4,3 %         |
| NHO-bedrifter i alt                 | 4,1 %         | 4,6 %         | 4,2 %         | 3,9 %         |
| Staten                              | 3,9 %         | 4,2 %         | 4,1 %         | 3,5 %         |
| Kommunesektoren                     | 3,7 %         | 4,3 %         | 4,1 %         | 3,7 %         |

(Tall fra TBU)

I TBU-rapporten for 2013 fremgår det at fagutdannede i industrien hadde en gjennomsnittlig årslønn pr dato i 2013 på kr. 483.600,-. En fagarbeider i kommunesektoren hadde til sammenlikning en gjennomsnittlig årslønn på kr. 410.400,-. I staten er det tilsvarende tallet kr. 460.800,-. Avstanden mellom fagarbeiderlønn i privat og kommunal sektor har økt med nesten 20 % siden 2010 - fra en differanse på kr. 61.200,- til en differanse på 73.200,-.

Det altfor lave lønnsnivået for mange grupper i kommunesektoren sett i forhold til sammenliknbare grupper i andre sektorer er så alvorlig at det krever et generelt løft av lønnsnivået for mange kommunale arbeidstakergrupper jf. også YS' syn på praktiseringen av frontfagsmodellen. For reelt å møte arbeidskraftbehovet i årene framover vil det være nødvendig å tilføre tariffområdet en økonomi som bidrar til å løse disse utfordringene.

YS-K Oslo sine krav i årets tariffoppgjør er rettet inn mot å understøtte dette arbeidskraftbehovet gjennom:

- betydelig bedring av lønnsnivået
- uttelling for kompetanse
- sikring av heltidsstillinger

#### **Lønnsdannelse - økonomisk profil**

YS-K Oslo er opptatt av å sikre alle medlemmene en god lønnsutvikling gjennom et generelt tillegg.

YS-K Oslo vil også sette fokus på utdanning, herunder tilleggs-, etter- og videreutdanning og belønning for dette.

#### **Lederavlønning**

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

#### **Lønn til hovedtillitsvalgte**

YS-K Oslo vil fremme krav om økt avlønning for alle hovedtillitsvalgte.

## **Kompetanse**

YS-K Oslo er opptatt av en hensiktsmessig oppgavedeling mellom yrkesgrupper basert på anvendelse av deres formal- og realkompetanse. Dette vil bidra til bedre kvalitet, mer effektiv ressursbruk og økt fokus på kjerneoppgaver samtidig som ansattes motivasjon blir styrket.

Tilleggsutdanning relatert til ansvars- og arbeidsoppgaver må automatisk gi lønnsmessig virkning og uttelling.

## **Arbeidstid/heltid/deltid**

YS-K Oslo vil verne om normalarbeidsdagen som er mandag til fredag i tidsrommet 07:00 – 17:00.

YS-K Oslo vil fremme krav som ytterligere styrker retten til større og hele stillinger i sektoren. Deltidsandelen er fortsatt svært høy blant kvinnelige arbeidstakere i Oslo kommune. Heltid må være en rettighet for ansatte som ønsker det. Deltidsansatte som har hatt merarbeid i 12 måneder, skal ha rett til utvidet stilling tilsvarende det antall timer de faktisk har arbeidet.

## **Pensjon**

YS-K Oslo vil komme tilbake med krav knyttet til tjenstepensjonsordningen underveis i forhandlingene for bl.a. å følge opp tilpasningsbehov knyttet til samordningen mellom folketrygden og offentlig tjenstepensjon. YS-K Oslo er også innstilt på å iverksette et arbeid med sikte på bedring av tjenstepensjonsordningen for arbeidstakere født i 1963 og senere.

## **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 de som utfører arbeidet likeverdige lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår som om oppgavene ble utført av forvaltningens/virksomhetens egne ansatte.

## **Atypiske ansettelsesformer**

De fleste ansettelser er faste og i vanlige topartsrelasjoner i kommunesektoren. Vi ser imidlertid at dette er i ferd med å endre seg. Atypiske ansettelsesformer, det vil si utleie av arbeidskraft, korte oppdrag, ansettelsesforhold kamuflert som enmannsforetak og andre lignende konstellasjoner blir vanligere. YS-K Oslo mener at fast ansettelse i to parts relasjoner også i fremtiden må gjelde i Norge.

## **Overenskomstens del A og B**

YS-K Oslo kommer tilbake med konkrete krav på et senere tidspunkt.

## **Overenskomstens del C**

YS-K Oslo kommer tilbake med krav på et senere tidspunkt og viser blant annet til allerede overleverte krav fra de enkelte forbund til overenskomstens del C.

**NAV**

Det er fortsatt behov for å harmonisere lønn til NAV-ansatte som arbeider side om side på henholdsvis kommunalt og statlig avtaleverk.

**Stillingsregisteret**

YS-K Oslo vil fremme krav om at det foretas endringer i stillingsregisteret.

YS-K Oslo vil konkretisere kravene med hensyn til merknader, stillinger, lønnsrammeendringer og innplassering i lønnsrammer senere i forhandlingene.

**YS-K Oslo tar forbehold om nye og/eller endrede krav.**

## INNTAKTSPOLITISK DOKUMENT 2014 – 2016

### Innledning

YS mener det er rom for reallønnsøkning i 2014.

Vi støtter prinsippene bak frontfagsmodellen og vil gjennomføre lønnsoppgjør med dette som norm. En troverdig ramme fra frontfagsoppgjøret skal verken være gulv eller tak for lønnsvekst, men en norm som andre forhandlingsområder skal forholde seg til.

YS er opptatt av et velfungerende arbeidsmarked med trygge og gode arbeidsforhold for alle. Avtalen om et inkluderende arbeidsliv er viktig og må videreføres, og sykelønnsordningen må beholdes uendret. Sosial dumping skal bekjempes. Konkurransetutting og outsourcing skal ikke medføre at arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår herunder pensjon.

YS er alltid åpen for dialog om forbedringer av reguleringene for arbeidstid. Men, utgangspunktet vårt er at dagens regulering gir svært godt grunnlag for både lokal fleksibilitet og universelt vern, men det fordrer at partene utnytter mulighetene for samarbeid og har kunnskap om regelverket.

YS vil arbeide for å sikre bedre pensjonsrettigheter for alle arbeidstakere, i privat og offentlig sektor. I offentlig sektor må det fremforhandles bedre pensjoner for arbeidstakere født i 1963 eller senere.

### Den økonomiske situasjonen foran inntaktsoppgjøret 2014

Både i USA og i Euroområdet peker pilene forsiktig oppover igjen, men fra et nivå langt nede. Økonomien i disse områdene viser endelig tegn til bedring.

Likevel er arbeidsledigheten svært høy i Europa, blant våre viktigste handelspartnere, og ledigheten ser ut til å ha festet seg på et høyt nivå. Det kan ta tid å få sysselsettingen opp igjen.

Norsk eksportsektor har møtt svak etterspørsel en stund og vil fortsatt kunne gjøre det, selv om noen tegn til bedring har meldt seg i det siste. Likevel er risikoen for nedleggelser og økt ledighet i eksportindustrien fremdeles til stede. I det siste har kronen svekket seg, og det har gitt litt større marginer for eksportsektoren.

Reallønnen i Norge har en periode bak seg med god vekst. Denne veksten kom sammen med produktivitetsvekst fram til 2004, men etter det er produktivitetsveksten blitt svakere og reallønnsveksten har støttet seg på et gunstig bytteforhold mot utlandet.

Frontfagsmodellen og fornuftige lønnsoppgjør har bidratt til høy sysselsetting og god fordeling her hjemme. Dersom eksportsektorens lønnsomhet svekkes betydelig, vil moderate lønnsoppgjør være det minst risikofylte og mest solidariske. Faren ved

moderasjon er imidlertid at det kan øke forskjellene dersom norsk økonomi fortsetter å gå godt.

YS har lenge støttet opp om prinsippene bak frontfagsmodellen, slik at det må være lønnsveksten i industrien for arbeidere og funksjonærer samlet som bør være normgivende for resten av økonomien. Modellen må være en norm og praktiseres på en måte som sikrer fortsatt legitimitet i samfunnet. En viktig forutsetning for frontfagsmodellens legitimitet er at gevinstene ved økt produktivitet fordeles på både eiere og ansatte.

Videre er det viktig at lønnsdannelsen er fleksibel nok til å gi rom for nødvendige strukturelle endringer. YS mener frontfaget er viktig for en sunn utvikling i norsk økonomi, men at det ikke må hindre rekruttering til viktige samfunnsoppgaver.

YS vil at medlemmene skal få sin rettmessige andel av verdiskapningen i bedriftene og i samfunnet. **YS legger til grunn at det er rom for reallønnsøkning i 2014.**

## Arbeidsmarkedet

### 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. Høyest mulig sysselsettingsgrad er et sentralt mål for YS.

YS Arbeidslivsbarometer viser at en økende andel av arbeidstakere ser det som sannsynlig å måtte redusere sin arbeidsinnsats som følge av helseproblemer.

Arbeidslivet må legges til rette for at flest mulig kan være i arbeid lengst mulig. Dette må til for å opprettholde verdiskapningen. YS mener at all organisering av arbeidsliv; arbeidstidsordninger, sosiale bestemmelser og kompensasjonsordninger, må ha som fokus at folk skal kunne delta i arbeidslivet gjennom hele yrkeskarrieren.

YS vil være en aktiv part i avtalen om et inkluderende arbeidsliv, som er et viktig redskap partene har for å bidra til målet om flest mulig i arbeid.

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.

**YS vil beholde dagens sykelønnsordning** som et viktig fundament i velferdsstaten.

YS ser at unge arbeidstakere på flere områder i arbeidslivet møter store utfordringer. Dette viser statistikk over skader og dødsfall. Det er viktig for norsk arbeidsliv å sikre unge arbeidstakere et forsvarlig arbeidsmiljø.

### Ansettelsesformer

YS er av den oppfatning at det er viktig med trygge og forutsigbare tilsettingsforhold. Fast ansettelse må være normen, **det blir ikke flere arbeidsplasser av midlertidighet**, tvert imot bidrar det til å uthule stillingsvernet. En midlertidig ansatt får store begrensninger i sitt handlingsrom sammenliknet med fast ansatte – ikke

minst hva gjelder forutsigbarhet i tilsetningsforholdet og muligheten til å sannsynliggjøre betalingsevne ved f.eks. søknad om lån til kjøp av bolig.

Innleie av arbeidskraft skjer i økende grad. Innleie medfører at ansettelse skjer i et trepartsforhold som skaper et uoversiktlig arbeidsforhold med svekket oppsigelsesvern. YS mener derfor at ordinære ansettelser skal være hovedregelen. Likebehandlingsprinsippet som ble vedtatt i forbindelse med vikarbyrådirektivet er viktig, men viser seg å være mulig å omgå. Reglene bør skjerpes inn.

### **Konkurranseutsetting, outsourcing og offshoring.**

Konkurranseutsetting assosieres i første rekke med offentlig sektor. En bruker begrepet særlig knyttet til konkurranseutsetting av offentlige velferdstjenester som tidligere har vært utført i det offentliges egen regi slik som sykehjem, hjemmetjenester, spesialisthelsetjenester og barnevernstjenester. I privat sektor er outsourcing benyttet om oppgaver og arbeidsområder som private virksomheter vurderer å legge utenfor sin kjerneaktivitet, og derfor heller kjøpe fra eksterne leverandører.

Offshoring er en betegnelse på å sette arbeidsoppgaver til leverandører i utlandet. Dette medfører dårligere utnyttelse av arbeidskraft nasjonalt og tap av synergieffekter i norske bedrifter.

Fagforeninger møter utfordringer knyttet til spørsmålet om hvilke arbeidstakerrettigheter som skal gjelde på de ulike tjenesteområdene. Spørsmålet om overenskomsttilknytning med følger for både lønn, pensjon, godtgjøringer og arbeidstidsordninger skaper problemer både på arbeidsplassen og mellom ulike fagforeninger.

**Konkurranseutsetting og outsourcing skal ikke medføre at arbeidstakere får dårligere lønns- og arbeidsvilkår, herunder pensjon.**

### **Sosial dumping**

Mange utenlandske arbeidstakere som kommer til Norge har liten eller ingen kunnskap om norske arbeidslivsregler og tariffavtaler. De risikerer derfor å få vesentlig dårligere lønns- og arbeidsvilkår enn nordmenn for øvrig. Deres forutsetninger for å organisere seg og «kreve» sin rett er sterkt begrenset av både språklige og kulturelle barrierer – samt det faktum at de er langt hjemmefra for å jobbe.

Et seriøst arbeidsliv fritt for sosial dumping kan bare oppnås gjennom et godt organisert arbeidsliv med aktive og skolerte tillitsvalgte og bevisste bedriftsledere. Holden III utvalgets konklusjon understreker viktigheten av at myndighetene legger vekt på å bekjempe sosial dumping.

**Sosial dumping skal bekjempes.** YS støtter opp om det arbeidet myndighetene og partene i arbeidslivet har igangsatt gjennom handlingsplanene for et anstendig og seriøst arbeidsliv mot sosial dumping. YS forbundene vil være aktive i bransjeprogrammene for å sikre dette.

## Likelønns- og likestillingstiltak

I YS Arbeidslivsbarometer fremkommer det at inntektsforskjellene mellom menn og kvinner har blitt noe mindre selv om utjevningen i Norge går senere enn i andre land.

Skjevheter i lønnsforholdene mellom kvinner og menn har flere og sammensatte årsaker. En av disse er at det fortsatt er kvinnene som tar hovedansvaret for det ulønnede arbeidet i hjemmet. Dette kommer til uttrykk gjennom en betydelig større grad av deltidsarbeid blant kvinner.

Det er påvist at kvinner taper om lag ett års lønnsutvikling for hvert barn de får, mens menn tjener på å få barn. Det er i samfunnets interesse at kvinner velger å få barn og denne urettferdigheten bør derfor ikke aksepteres. YS vil derfor fortsette å jobbe med tariffmessige tiltak på dette området.

Kvinnedominerte yrker er ofte lavere lønnet enn mannsdominerte yrker med tilsvarende krav til utdanning og ansvar. Dette er en indirekte diskriminering som må rettes opp. Hensynet må primært ivaretas innenfor de respektive tariffområdene.

Hovedregelen i arbeidslivet er - og skal være - heltidsstillinger. Kvinner sysselsettes i større grad enn menn i yrker hvor bruk av deltidsstillinger er utbredt med den følge at det også er flest kvinner som jobber ufrivillig deltid. YS mener at **styrket rett til full stilling** vil kunne redusere forskjellene i arbeidslivet.

Arbeidet med sikte på likelønn kreves videreført i alle tariffområder og på alle samfunnsområder. Det gjelder bl.a. i rekrutteringssammenheng, i kjønnsfordelingen på ulike stillingsnivåer og ikke minst i virksomhetenes personalpolitikk. YS mener det er viktig å få økt andel kvinner på alle ledernivåer.

## Arbeidstid

Arbeidsmiljøloven **skal sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon**, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet.

Arbeidsmiljøloven er bygget opp for at den skal regulere arbeidstiden for arbeidstakere. Den inneholder tilstrekkelig fleksibilitet til at arbeidsgivere kan organisere både skift/turnusarbeid, helgearbeid og nattarbeid. Det er også lagt til rette for gjennomsnittsberegning av arbeidstiden og arbeidsgiver kan i prinsippet holde sin virksomhet i gang 24 timer i døgnet og 365 dager i året, dersom det er behov for det og forsvarlighet og vernehensyn ivaretas.

Ordningen med at fagforening med innstillingsrett kan inngå avtaler om fravik fra arbeidsmiljøloven gir i prinsippet ubegrenset fleksibilitet. Den fungerer etter YS syn godt.

En styrke i reguleringen av norsk arbeidsliv, og et viktig trekk ved den norske modellen, er at reguleringen skjer gjennom et samspill mellom lov, avtaler og partssamarbeid sentralt og lokalt. Dette bygger på en forståelse av at lovverket i seg selv ikke kan etablere en tilstrekkelig dynamisk reguleringsmekanisme som tar hensyn til lokale behov og variasjoner.

Lowverket (AML) trekker opp rammer for arbeidsmiljøet og partssamarbeidet i virksomhetene. Loven forutsetter at avtaler inngås og eksisterer på virksomhetsnivå, og at partene i fellesskap finner løsninger på konkrete problemer gjennom avtaler og samarbeid. Denne dynamiske, løsningsorienterte dialogen mellom partene lokalt og sentralt er i seg selv et mål, samtidig som den er et nødvendig redskap for helsefremmende og gode løsninger.

**Normalarbeidsdagen skal beholdes.** Det betyr at det fortsatt skal være det normale at man arbeider på dagtid og på hverdager. Arbeid utenfor disse tidspunkter bør søkes unngått og arbeidstakere som må arbeide på andre tider skal ha økonomisk kompensasjon. Normalarbeidsdagen reguleres i det enkelte tariffområdet og rammen varierer fra område til område. Kompensasjonen vil stimulere arbeidsgiver til å organisere arbeidet slik at man unngår ubekvem arbeidstid og det oppfattes som rettferdig at arbeidstakere som påføres ulemper får en godtgjørelse.

YS er alltid åpen for dialog om forbedringer av reguleringsregimet. Men utgangspunktet vårt er at dagens reguleringsregime gir svært godt grunnlag for både lokal fleksibilitet og universelt vern, men det fordrer at partene utnytter mulighetene for samarbeid og har kunnskap om regelverket.

## Pensjon

Det er fremdeles elementer i pensjonsreformen som gjenstår, blant annet særaldersgrenser og utredning av ny ytelsesbasert tjenstepensjonsordning i privat sektor. Likevel er så mye av pensjonsreformen på plass at YS mener tiden er inne for å vurdere hvordan lovverket skal brukes og å rette opp noen uheldige konsekvenser av de reglene som er laget både i privat og offentlig sektor.

Mange arbeidstakere har fremdeles dårlig pensjonsordning. Lov om obligatorisk tjenstepensjon gir alle rett til tjenstepensjon, men ytelsene er lave og det er på tide å heve nivået på de dårligste pensjonsordningene. I tillegg mener vi at alle arbeidstakere bør ha krav på uførepensjon ut over den uføretrygd folketrygden gir. Dette er ikke en rettighet etter lov om obligatorisk tjenstepensjon i dag.

YS vil arbeide for å sikre bedre og kjønnsnøytrale pensjonsrettigheter gjennom tariffesting, eller ved endret lovgivning.

**I offentlig sektor vil YS sikre bedre framtidige pensjonsordninger** for “yngre årskull” gjennom en modell som sikrer et godt ytelsesnivå på alderspensjonen gjennom en alleårsopptjening basert på den enkeltes inntekt. Endringen må gjøres for årskullene født i 1963 og senere.

YS mener det må sikres mulighet til å flytte AFP-rettigheter mellom offentlig og privat sektor. Det nåværende regelverket fremmer ikke mobilitet i arbeidslivet.

## Kompetanse

YS målsetning med utdannings- og kompetansepolicyen er å opprettholde høy sysselsetting og verdiskapning i det norske samfunnet.

**Befolkningens kompetanse må samsvare med arbeidslivets behov.** Riktig kompetanse til arbeidsoppgavene som skal løses er viktig for å opprettholde god

kvalitet og lønnsomhet både i privat og offentlig sektor. Kompetanse og livslang læring samt riktig bruk av eksisterende kompetanse spiller en nøkkelrolle for nasjonens økonomiske vekst og utvikling, og er en forutsetning for å opprettholde høy sysselsetting.

Norsk arbeidsliv vil i fremtiden ha behov for flere fagarbeidere. YS vil derfor videreføre arbeidet med å forbedre kapasitet på læreplasser og vilkår for lærlinger.

Perspektivmeldingen fra 2013 viser at effektiv bruk av arbeidskraft er en viktig kilde til velstandsvekst, og at produktivitetsvekst er knyttet til økt kvalitet på arbeidskraften. Arbeidstakere må derfor i større grad enn tidligere veksle mellom utdanning og arbeid gjennom hele livet for å oppdatere og videreutvikle sin kompetanse. For å realisere livslang læring, må utdanningssektoren tilby opplæring som samsvarer med de behovene arbeidslivet har for kunnskap og kompetanse, og gjøre det mulig å kombinere arbeid og etter- og videreutdanning.

YS Arbeidslivsbarometer viser at norske arbeidstakere ligger helt på topp når det gjelder mestring, mening med arbeidet og muligheten til å lære nye ting i jobben. Likevel oppgir en tredjedel av arbeidstakerne at de sjelden eller aldri opplever at arbeidsgiver legger til rette for faglig utvikling og/eller etter- og videreutdanning. YS vil bidra til at partene i arbeidslivet legger til rette for at flere får ta del i etter- og videreutdanning, men myndighetene må bidra med økonomiske incentiver som stimulerer til at flere kan få realisert sin faglige utvikling.

Ny kompetanse utvikles gjennom deltakelse i arbeids- og samfunnsliv. YS mener at all kompetanse skal verdsettes. Derfor arbeider YS for at det skal etableres et nasjonalt system for vurdering og verdsetting av realkompetanse, med forståelse og anerkjennelse av individets totale kompetanse. Et slikt system vil kunne være et verktøy for å skape tettere sammenheng mellom læringsveier og karriereveier, og mellom kvalifikasjoner og kompetansekrav.

Inntil vi har fått et nasjonalt system for verdsetting og dokumentasjon av læring og kompetanse, må partene innenfor den enkelte tariffavtale finne systemer for å dokumentere og verdsette den samlede kompetanse til arbeidstakerne. Kompetanseutvikling gjennom utdanning og arbeid skal begge vektlegges lønnsmessig og på den måten være en ytterligere motiverende faktor for arbeidstakernes deltakelse i etter- og videreutdanning.