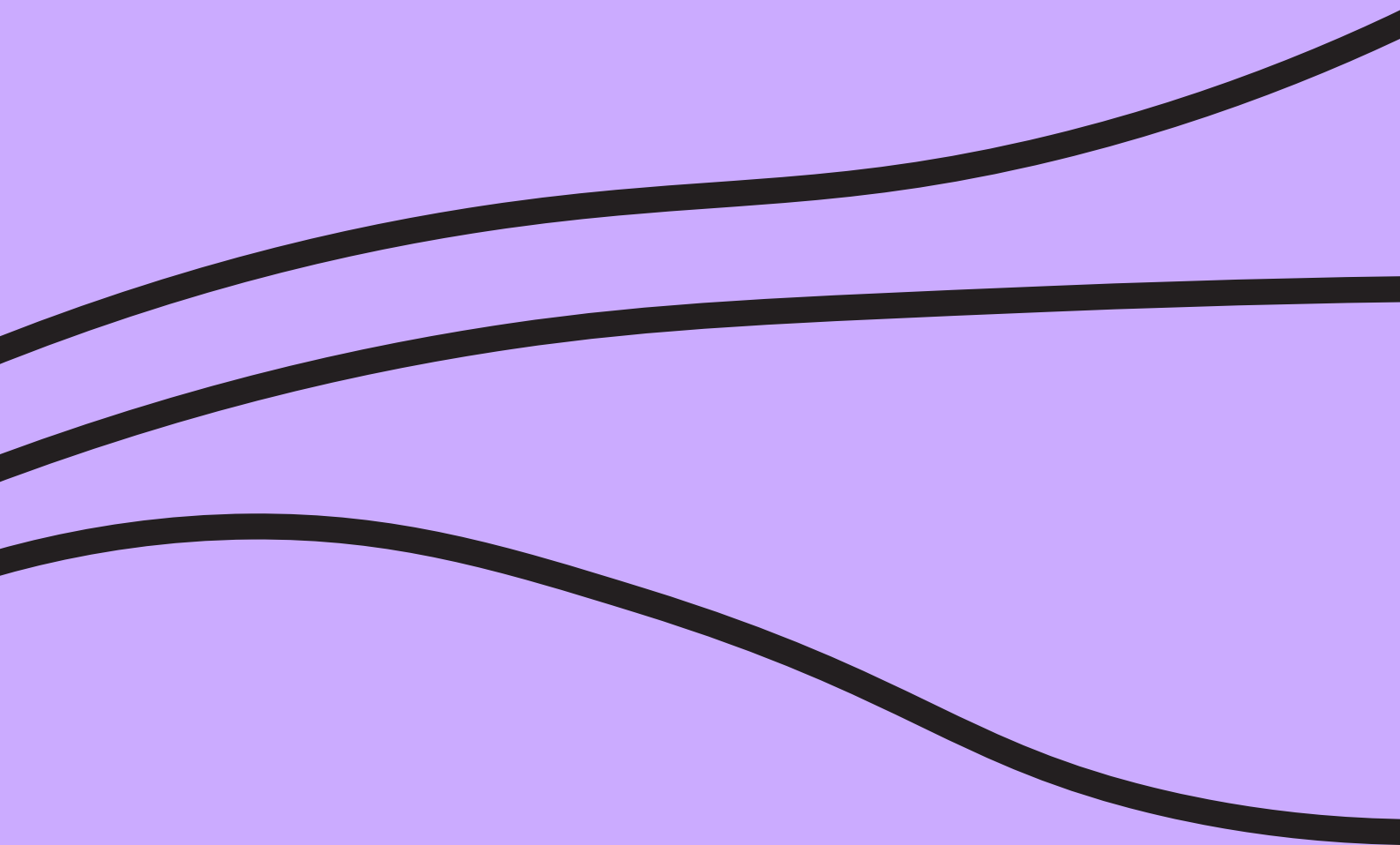


Tariffoppgjøret 2026

Diskusjonshefte



negotia

Innhold:

Lokale lønnsforhandlinger	3
Fastlønn, provisjon og bonus	4
Livsfaser	5
Arbeidstid	7
Omstilling - ny teknologi, personvern og medbestemmelse	9
Beredskap	10
Kompetanse	12
Pensjon.....	13



Kjør debatt!

Vi går inn i årets hovedoppgjør i en tid preget av uro og raske endringer rundt oss. Krigen i Ukraina fortsetter å skape usikkerhet i Europa. Internasjonal handel og politiske spenninger, blant annet knyttet til USAs handelspolitikk, påvirker økonomien og norske virksomheters rammevilkår. Samtidig endres utviklingen innen kunstig intelligens og ny teknologi arbeidslivet i høyt tempo. Oppgaver, kompetansebehov og måter å organisere arbeid på er i bevegelse.

I en slik situasjon blir sterke tariffavtaler og gode kollektive ordninger enda viktigere for norske arbeidstakere. Trygge lønns- og arbeidsvilkår, medbestemmelse og forutsigbarhet er ikke bare goder i stabile tider – de er helt avgjørende når verden rundt oss er mer urolig.

I år er det hovedoppgjør, og alle tariffområder skal revideres. Det betyr at vi skal forhandle om bestemmelsene i overenskomstene som gjelder for dere. For å kunne føre gode og treffsikre forhandlinger, er vi avhengig av kunnskap om hvordan arbeidshverdagen faktisk er – og hvilke utfordringer dere møter på arbeidsplassene.

Tariffoppgjøret starter med en grundig diskusjon om hvilke krav som skal fremmes, og hvilke som bør prioriteres. Kravene vi tar med oss inn i forhandlingene skal bygge på medlemmenes behov, erfaringer og innspill.

Vi ønsker derfor å legge til rette for gode diskusjoner i klubber og lokalavdelinger. Hva fungerer bra i dagens tariffavtale? Hva bør endres, forbedres eller styrkes? Hvilke bestemmelser er særlig viktige for dere framover?

Tillitsvalgte spiller en nøkkelrolle i dette arbeidet. Vi oppfordrer dere til å invitere medlemmene inn til debatt og sørge for at flest mulig får anledning til å komme med sine synspunkter.

Dette heftet er ment som et utgangspunkt for disse samtalene.

Lykke til med arbeidet. Vi ser frem til å motta innspill fra dere alle.

Vennlig hilsen

Eirik Bornø
nestleder i Delta



Lokale lønnsforhandlinger

De årlige lokale lønnsforhandlingene omfatter om lag to tredjedeler av lønnsdannelsen innenfor privat sektor, og er dermed en vesentlig del av lønnsarbeidet i norsk arbeidsliv.

Enkelte av Negotias tariffavtaler inneholder lønnstillegg og minstelønnssetninger som forhandles og fastsettes gjennom sentrale forhandlinger. Disse tariffavtalene har lokale lønnsforhandlinger i tillegg, som gjennomføres etter de sentrale forhandlingene. Men de aller fleste avtalene våre er uten bestemmelser om lønn på sentralt nivå, slik at all lønnsfastsettelse foregår ute på arbeidsplassene gjennom lokale forhandlinger. Dette er vanlig for funksjonærer i privat sektor.

I de lokale lønnsforhandlingene skal det tas utgangspunkt i den økonomiske virkeligheten hver enkelt bedrift befinner seg i. De avtalefestede fire kriteriene – bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurransevne – skal legges til grunn for forhandlingene. Partene lokalt må derfor i fellesskap finne kilder og faktorer som best beskriver eller belyser hvert av kriteriene på deres bedrift.

Partene i virksomheten skal forhandle både om rammen for lønnsoppgjøret og om hvordan den skal fordeles. I lokale lønnsoppgjør deler man ofte rammen i generelle og individuelle tillegg. Det generelle tillegget gis til alle, mens individuelle tillegg gis den enkelte etter bestemte kriterier som partene blir enige om.

Partene må under forhandlingene bli enige om hvor stor

andel av potten som skal brukes til generelle tillegg og hvor mye som skal gå til individuell fordeling.

Dersom det skal gis individuelle tillegg, bør partene også være enige om hvilke kriterier som legges til grunn for lønnsdifferensieringen. Ellers vil det fort kunne bli såkalte trynetillegg som ingen blir motivert av.

Rammen i det lokale lønnsoppgjøret = Generelle tillegg + Individuelle tillegg

Eksempel:

En avtale om en ramme på 5 prosent betyr at den samlede lønnsutviklingen på bedriften for Negotias medlemmer blir 5 prosent. Hva hver enkelt får vil avhenge av hvordan partene bestemmer at rammen skal fordeles. Man kan for eksempel enes om at 4 prosent skal gis i generelt tillegg til alle, mens 1 prosent skal fordeles individuelt etter avtalte kriterier.

Alle ansatte skal vurderes i de årlige lokale lønnsforhandlingene, også de som er i lønnet permisjon. Det er de tillitsvalgte/forhandlingsutvalget som forhandler lønnen på vegne av sine medlemmer. Hvis partene ikke kommer til enighet, må de tillitsvalgte ta kontakt med Negotia.

Spørsmål til diskusjon:

- Gjennomføres de lokale lønnsforhandlingene hos dere på en tilfredsstillende måte?
- Har dere skrevet uenighetsprotokoll i de lokale lønnsforhandlingene?
- Er det behov for endringer i tariffavtalen om lønnsforhandlinger? I så fall hvilke?



Fastlønn, provisjon og bonus

Lønn kan bestå av forskjellige typer elementer. Mange av Negotias medlemmer har fastlønn, uten andre tillegg enn eventuelt overtidsbetaling. En del er også omfattet av ordninger med ulike tillegg, honorarer og/eller godtgjørelse for visse typer aktiviteter.

Særlig innenfor salg er det vanlig å operere med en kombinasjon av fastlønn og provisjon.

Provisjon er gjerne knyttet til den enkelte ansattes prestasjoner, for eksempel i form av at man får en viss prosent av omsetningen, en viss sum eller prosent pr. solgte enhet eller lignende.

Bonus er en ekstra utbetaling som utbetales med ujevne mellomrom eller etter en avtalt periode, og er som regel ikke knyttet til den ansattes arbeidsoppgaver. Julegratiale er en typisk bonus.

I de fleste tilfellene skal provisjon og bonus inngå i grunnlaget for opptjening av feriepenger og pensjon.

Har du provisjon må du sørge for at den blir rapportert inn som det, slik at den blir en del av sykepengegrunnlaget dersom du skulle bli syk.

I arbeidsavtale eller personalhåndbok

Provisjons- og bonusordninger er i en del tilfeller regulert enten i eller som vedlegg til den enkeltes individuelle arbeidsavtale, eller i særavtaler inngått mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. I en del bedrifter er denne typen

ordninger bare omtalt i personalhåndboka e.l. Når provisjons- eller bonusordninger er nedfelt i arbeidsavtale, står man sterkere og er bedre beskyttet mot at arbeidsgiver ensidig kan gjøre endringer enn hvis ordningen for eksempel bare er beskrevet i personalhåndboka. Det spiller også inn om arbeidsgiver har brukt forbehold som «den til enhver tid gjeldende», «for tiden» osv.

Lovendring om lønn i arbeidsavtalen

1. juli 2024 ble det innført nye og mer detaljerte krav til hva en arbeidsavtale må inneholde. Blant annet skal de ulike elementene som utgjør lønnen, tillegg og andre godtgjørelser som ikke inngår i lønnen, angis særskilt i arbeidsavtalen. Dette vil for eksempel kunne være provisjon, bonus, forsikringer, pensjonsinnbetalinger og reisegodtgjørelse. For arbeidsforhold som allerede eksisterte 1. juli 2024, trenger arbeidsgiver bare å supplere arbeidsavtalen hvis arbeidstaker ber om det.

Arbeidsmiljøloven § 14-16 om hva som må være med i en arbeidsavtale:

i. den gjeldende eller avtalte lønnen ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjørelser som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling. De ulike elementene skal angis særskilt.

Spørsmål til diskusjon:

- Har du provisjons- eller bonusordning som del av din lønn?
- Står ordningen i arbeidsavtalen din eller i en særavtale, eller er den bare beskrevet i personalhåndbok e.l.?



Livsfaser

Gjennom livet går vi inn i ulike faser med forskjellige behov og muligheter. Unge arbeidstakere som er nye i arbeidslivet, har ofte andre behov enn de som nærmer seg pensjon. Mange opplever også perioder med omsorgsansvar for barn eller foreldre, hvor det er behov for litt større fleksibilitet i arbeidshverdagen. Noen ganger kan helse eller livssituasjon gjøre det nødvendig med tilrettelegging. Et godt arbeidsliv må ha rom for denne variasjonen.

En helhetlig livsfasepolitikk handler om å legge til rette for at ansatte kan bidra og utvikle seg gjennom hele yrkeslivet. Når arbeidsplassen tar hensyn til ulike livsfaser, styrker det både trivsel, motivasjon og lojalitet – og bidrar til å beholde viktig kompetanse.

Eldrebølgen

Norge står også foran en eldrebølge som vil påvirke arbeidslivet i årene som kommer. Flere vil trenge arbeidskraften vi har tilgjengelig, og da blir det viktig å ta vare på kompetansen til erfarne arbeidstakere. Tiltak som fleksibel arbeidstid, mulighet for gradvis nedtrapping, kompetanseutvikling og tilrettelegging kan gjøre det attraktivt og mulig å stå lenger i jobb.

Samtidig handler dette om å bruke arbeidskraften klokt. Et arbeidsliv med plass til ulike livsfaser og behov gjør det lettere å kombinere arbeid og privatliv, reduserer unødig frafall og gir flere mulighet til å delta. Slik kan vi møte eldrebølgen på en måte som gagnar både arbeidstakere, virksomheter og samfunnet.

Negotia ønsker å være fremoverlent i møte med endringer i arbeidslivet. Nye løsninger og mer fleksible

måter å organisere arbeid på kan gi bedre balanse mellom jobb og fritid. Dette er viktig både for å få flere til å stå lenger i jobb og for å åpne døren inn til arbeidslivet for flere.

Tiltak og tilrettelegging

Arbeidstakere har ulike behov gjennom livet, og når vi tar hensyn til dette, muliggjør det at flere står i jobb. Tiltakene kan innebære fleksibilitet i arbeidstid og arbeidsted når livssituasjonen krever det, for eksempel hjemmekontor, gode permisjons- og velferdsordninger ved omsorgsansvar, tilrettelegging og et godt arbeidsmiljø ved helseutfordringer, samt muligheter for kompetanseutvikling gjennom hele yrkeslivet. Seniorordninger som gjør det mulig å stå lenger i arbeid, og økonomisk trygghet ved sykdom og overgang til pensjon, er også viktige elementer.

Gode livsfaseordninger tar vare på kompetanse, reduserer frafall og sikrer et inkluderende arbeidsliv. Dette er sentrale temaer både i tariffavtalene og i utviklingen av fremtidens arbeidsliv.

Spørsmål til diskusjon:

- Er det behov for endringer i tariffavtalen som vil legge bedre til rette for de ulike livsfasene?
- I så fall, hvilke?

Forskuttering og full lønn under sykdom

Forskuttering av sykepenger innebærer at arbeidsgiver utbetaler sykepenger til den ansatte fra første dag, og deretter krever refusjon fra NAV. For arbeidstakeren betyr dette at lønnsutbetalingen går som normalt, uten forsinkelser eller avbrudd i inntekten mens sykefraværet

pågår.

Dette er viktig fordi de fleste arbeidstakere er avhengige av forutsigbar inntekt for å betale faste utgifter som bolig, strøm og mat. Dersom sykepenger kun utbetales direkte fra NAV, kan saksbehandlingstid og praktiske forhold føre til forsinkelser. Uten forskuttering kan den enkelte risikere midlertidig inntektstap i en periode hvor man allerede er i en sårbar situasjon på grunn av sykdom.

Forskuttering bidrar også til trygghet og ro for den sykmeldte. Når man slipper å bekymre seg for økonomien, er det lettere å fokusere på å bli frisk og komme tilbake i arbeid. Ordningen har derfor betydning både for den enkeltes velferd og for et godt og ansvarlig arbeidsliv. Det handler ikke bare om økonomi, men om forutsigbarhet, tillit og sosial trygghet i arbeidsforholdet.

Full lønn under sykdom er også et spørsmål om grunnleggende økonomisk trygghet for arbeidstakere. Når folketrygden kun dekker sykepenger opp til 6G, vil mange oppleve et betydelig og umiddelbart inntektstap dersom full lønn ikke er tariffestet. I praksis betyr det at kostnaden ved sykdom skyves over på den enkelte arbeidstaker.

Dette utfordrer et sentralt prinsipp i den norske modellen: at sykdom ikke skal føre til økonomisk utrygghet. Uten rett til full lønn kan arbeidstakere føle press til å stå i jobb selv om de er syke, noe som er uheldig både for helse, sikkerhet og arbeidsmiljø.

Sykelønn for personer mellom 67 og 72 år

Personer som er mellom 67 og 72 år kan ha rett til sykepenger fra Nav i inntil 60 dager. Retten forutsetter at gjennomsnittlig inntekt de siste tre månedene før sykdom, omregnet til årsinntekt, overstiger 260 320 kroner (tilsvarende to ganger grunnbeløpet i folketrygden). Ordningen gjelder uavhengig av om personen har tatt ut alderspensjon.

Begrensningen til 60 dager gjelder fra og med dagen etter fylte 67 år og fram til og med dagen før fylte 72 år. Etter fylte 70 år foreligger det ikke rett til sykepenger hverken fra arbeidsgiver eller etter folketrygdloven.

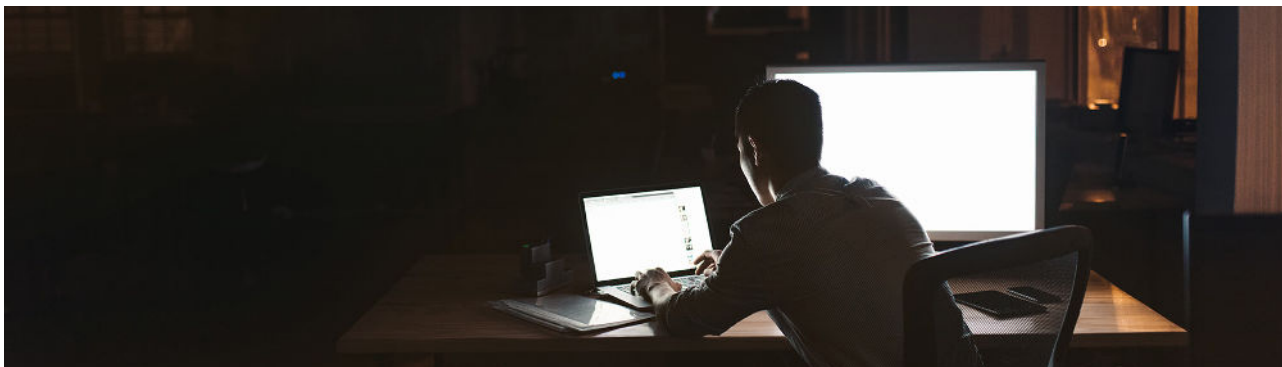
Denne avgrensningen innebærer at arbeidstakere som fortsetter i jobb etter fylte 67 år, har en vesentlig svakere sykepengerett enn yngre arbeidstakere, til tross for at de

står i arbeid, betaler skatt og er omfattet av de samme pliktene i arbeidsforholdet. For mange kan 60 dager være utilstrekkelig ved alvorlig eller langvarig sykdom.

Ordningen kan derfor oppleves som urimelig og lite tilpasset dagens arbeidsliv, hvor myndighetene samtidig legger til rette for og oppfordrer til at flere står lenger i arbeid. Dette reiser spørsmål om hvorvidt regelverket i tilstrekkelig grad ivaretar eldre arbeidstakere, og om sykepengeretten bør harmoniseres bedre med pensjonsreformer og målsettingen om et lengre yrkesliv.

Spørsmål til diskusjon:

- Er det behov for endringer i tariffavtalen som vil ivaretar sykepenger for eldre arbeidstaker?
- Har dere full lønn under sykdom? I så fall er den hjemlet i en administrativ ordning, i arbeidsavtalen eller nedfelt i en særavtale mellom klubben og bedriften? Er det behov for endringer i tariffavtalen som sikrer forskuttering av sykepenger og full lønn under sykdom?



Arbeidstid

Arbeidstidsordninger har ikke bare betydning for den enkeltes mulighet til å kunne utføre en god jobb, det har også betydning for helse og privatliv.

Negotias medlemmer og tillitsvalgte opplever et stadig økende press knyttet til arbeidstid. Ny teknologi fører til at grensen mellom arbeid og fritid viskes ut. Mange opplever større krav om fleksible løsninger som gir redusert forutsigbarhet og griper inn i det sosiale livet.

Det er forskjellige oppfatninger om hvor mye arbeidsinnsats man skal yte for arbeidsgiver. Hvilke grenser skal settes? Hvor mye skal den enkelte arbeidstaker selv ha mulighet til å bestemme? Hva slags fleksibilitet ønsker vi og for hvem? Har vi en bedre eller dårligere arbeidsdag nå enn før med hensyn til arbeidstid? Dette er spørsmål vi bør stille oss.

Negotia er opptatt av at medlemmene har arbeidstidsordninger som ivaretar helse, velferd og sikkerhet, og som samtidig bidrar til å sikre kvalitet i arbeidet. Det er viktig at ordningene i tillegg stimulerer til å beholde og rekruttere ansatte, og at det er mulig å være i full stilling frem til man går av med pensjon.

Forskning viser at mulighet for medbestemmelse er en av de mest forebyggende faktorene i et arbeidsmiljø. Negotia mener at kollektive arbeidstidsordninger fremmer tillit og hindrer konflikter.

Særlig uavhengig / ledende stilling

Arbeidsmiljøloven åpner for at visse grupper arbeidstakere kan unntas arbeidstidskapittelet i loven. Det er her snakk om ansatte som har såkalte særlige uavhengige eller

ledende stillinger. Arbeidstakere i disse stillingene vil ikke ha rett på overtidsbetalt etter arbeidsmiljøloven eller tariffavtalen. I utgangspunktet er dette en snever unntaksbestemmelse som er ment for arbeidstakere som i stor grad selv kan bestemme behovet for egen arbeidsinnsats. En særlig uavhengig stilling må innebære en tydelig og åpenbar selvstendighet eller uavhengighet i hvordan og til hvilken tid arbeidsoppgaver organiseres og utføres.

Etter vår erfaring er det mange ansatte som ikke bestemmer over egen arbeidstid, men som likevel blir kategorisert som særlig uavhengig og dermed går glipp av overtidsbetaling de faktisk har krav på. Loven setter nemlig svært strenge vilkår for unntak fra arbeidstidsbestemmelsene.

Departementet utreder

Arbeids- og inkluderingsdepartementet har satt i gang en utredning av hvordan unntakene fra arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven brukes i praksis. Det gjelder reglene om at arbeidstakere i ledende eller særlig uavhengige stillinger ikke omfattes av de vanlige arbeidstidsbestemmelsene. Det skal blant annet undersøkes:

- Omfanget og utviklingen av bruken over tid og årsak til eventuelle endringer.
- Hvorvidt arbeidstakere som er definert som ledende eller særlig uavhengige, faktisk kjenner kriteriene for stillingen, og om de selv opplever at de har en slik rolle.
- Hvor mye fleksibilitet og kontroll disse arbeidstakerne har over egen arbeidssituasjon.
- Hvilke begrunnelser arbeidsgiver gir for å anse arbeidstakeren som særlig uavhengig.
- Hvordan arbeidsgivere vurderer og sikrer at ansatte i

ledende og særlig uavhengige stillinger har forsvarlig arbeidstid og at arbeidsbelastningen er forsvarlig.

Utredningen skal avsluttes med en sluttrapport innen 1. november 2026.

Spørsmål til diskusjon:

- Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid? I så fall hvilke?
- Bør tariffavtalen endres for å forhindre uriktig bruk av særlig uavhengig stilling? Eventuelt hvordan?



Omstilling - ny teknologi, personvern og medbestemmelse

Spørsmål til diskusjon:

- I hvilken grad er dine arbeidsoppgaver påvirket av KI? Eventuelt hvordan?
- Er det behov for endringer i tariffavtalens bestemmelser som følge av den teknologiske utviklingen? I så fall hvilke?

Teknologisk utvikling og kunstig intelligens

Teknologiutviklingen skjer i et forrykende tempo. Bruk av kunstig intelligens (KI) endrer arbeidslivet raskt og påvirker arbeidsmiljøet. KI brukes allerede i forbindelse med ansettelser, lønns- og karriereutvikling, innholdsproduksjon, automatisering, skrivestøtte m.m.

Systematisk datainnsamling om ansattes produktivitet og hvordan det arbeides, kan påvirke hvordan arbeidet organiseres, kontrolleres og måles. Dette reiser viktige spørsmål om overvåkning, personvern, innsyn og medbestemmelse.

Selgeravtalen og Funksjonæravtalen med NHO, har innført følgende bestemmelse i henholdsvis § 13 og § 14:

Personvern i arbeidslivet

Utviklingen av digital teknologi kan gi utfordringer for personvern i arbeidslivet. Det er derfor viktig å sikre tilfredsstillende kunnskap om personvern i bedriften. De lokale parter vil i fellesskap søke å iverksette hensiktsmessige tiltak for å sikre at innføring og bruk av teknologien, herunder innføring og bruk av kunstig intelligens, er i tråd med gjeldende lov- og avtaleverk.

Hovedavtalene YS/NHO § 9-11, YS/Virke § 4-9. 1 og YS/Spekter § 37, inneholde regler om tillitsvalgtes medbestemmelse når det gjelder personvern og kontrolltiltak.



Beredskap

Beredskap i arbeidslivet

De siste årene har vist hvor viktig god beredskap er både i samfunnet og på den enkelte arbeidsplass. Pandemi, sikkerhetspolitiske spenninger, ekstremvær og digitale trusler har gjort beredskap til et aktuelt tema for flere virksomheter. For arbeidstakere handler beredskap både om trygghet, forutsigbarhet og klare rammer for ansvar.

God beredskap på arbeidsplassen betyr at roller, ansvar og rutiner er avklart på forhånd. Ansatte må få nødvendig opplæring, informasjon og tid til å ivareta beredskapsoppgaver. Beredskap kan ikke baseres på dugnad alene – det må være en del av det systematiske HMS-arbeidet og forankres i avtaler og planer.

For fagbevegelsen er det viktig at beredskap ikke fører til uforutsigbar arbeidstid, uklare kompensasjonsordninger eller økt belastning på enkeltgrupper. Beredskapsordninger må være tydelige, rettfærdige og laget i samarbeid med de tillitsvalgte.

Mangel på arbeidskraft

Knapphet på arbeidskraft er en økende utfordring i Norge. Flere eldre og færre i yrkesaktiv alder, kombinert med rask teknologiutvikling, gjør at behovet for kompetanse endrer seg. Dette stiller nye krav til hvordan vi tar vare på og utvikler arbeidskraften vi har.

Flere virksomheter viser at omstilling kan brukes positivt. Flere bedrifter har allerede vist at ansatte kan læres opp til nye oppgaver og yrker når behovene endrer seg. Slik kan virksomheter beholde kompetanse fremfor å miste den.

For arbeidstakere gir dette trygghet og utviklingsmuligheter, og for virksomhetene sikrer det nødvendig kompetanse. Derfor blir satsing på opplæring og kompetanseutvikling et viktig tema i tariffpolitikken fremover.

Spørsmål til diskusjon

- Har arbeidsplassen klare beredskapsplaner som er kjent for de ansatte?
- Er kompensasjons for arbeidstid ved beredskap godt nok regulert?

Ekstremvær og arbeidstakerrettigheter – hvem betaler ved force majeure

De siste årene har vi sett stadig mer ekstremvær som gjør det vanskelig eller umulig for ansatte å komme seg på jobb. Likevel har enkelte arbeidstakere blitt trukket i lønn i slike situasjoner. Dette skaper usikkerhet og kan virke urettferdig.

Force majeure er et begrep som beskriver situasjoner som ligger utenfor arbeidstakerens eller arbeidsgiverens kontroll – som ekstremvær, naturkatastrofer eller andre uforutsette hendelser. I slike tilfeller bør det være klart at ansatte ikke kan straffes økonomisk for forhold de ikke rår over.

Utredningen skal avsluttes med en sluttrapport innen

Det grønne skiftet i tariffavtalene

I Handelsoverenskomsten med NHO er det egne bestemmelser om samarbeid om bærekraftig utvikling. Tilsvarende bestemmelser finner man også i Funksjonæravtalen og Landsomfattende tariffavtale

for administrativt personale (LTAP) med Virke. Her fremheves det blant annet at partene skal samarbeide og drøfte bedriftens miljø- og klimapåvirkning, og i felleskap sette mål og tiltak som er tilpasset den enkelte bedrifts ulike forutsetning og påvirkningsmulighet.

Ved siste revisjon fikk alle hovedavtalene inn bestemmelser som gir ansatte og tillitsvalgte rett til reell medvirkning når bedriften gjennomfører omstillinger med miljø- og klimakonsekvenser.

Dette handler ikke bare om innføring av ny grønn teknologi, men også om praktiske spørsmål som hvordan arbeidsdagen skal fungere når ekstremvær hindrer folk i å komme på jobb. Medbestemmelse betyr at de som faktisk jobber i bedriften får være med på å forme løsninger som både er bærekraftige og realistiske i hverdagen.

Spørsmål til diskusjon

- Har dere dialog med ledelsen om bedriftens miljø- og klimapåvirkning på deres arbeidsplass
- Hvilke praktiske løsninger kan gjøre det mulig for ansatte å arbeide hjemmefra eller på alternative måter under ekstremvær.



Kompetanse

Globalisering, klimaendringer, endret befolknings-sammensetning og ny teknologi endrer arbeidslivet. Endringene skjer raskere enn tidligere og stiller store krav til virksomhetenes omstillingsevne. Kompetansepåfyll gjennom hele arbeidslivet er avgjørende for å sikre at ansatte er i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter og forblir attraktiv arbeidskraft. Tilsvarende er kompetent arbeidskraft avgjørende for å sikre trygge arbeidsplasser.

Det er viktig at arbeidsplassen styrkes som læringsarena, og at alle arbeidstakere får tilgang til kompetanseutvikling. Det må utvikles kompetanseplaner på alle nivåer i bedriftene, og det må avsettes tilstrekkelig tid for den enkelte arbeidstaker til å utvikle kompetanse i arbeidstiden i tråd med bedriftenes nåværende og fremtidige behov.

Kompetanse i tariffavtalene

I våre tariffavtaler er det avtalt krav til kompetanseutvikling i den enkelte virksomhet. Kravene som stilles kan være spredt i bestemmelser i Hovedavtalen, overenskomstene og i bilagene til overenskomstene. Etter tariffavtalene har arbeidsgiver et ansvar for å kartlegge og analysere bedriftens kompetansebehov i samarbeid med de tillitsvalgte. Ut fra de kartlagte behovene skal arbeidsgiver deretter utvikle kompetanseplaner og iverksette kompetansehevede tiltak. Kostnadene til kompetanseutvikling, inkludert etter- og videreutdanning etter lovverket som er i samsvar med virksomhetens behov, skal dekkes av arbeidsgiver.

NHO Funksjonæravtalen § 17. 1:

«Partene understreker betydningen av opplæring, etter- og videreutdanning og at dette drives planmessig, med sikte på å kvalifisere funksjonærer for aktuelle arbeidsoppgaver. Bedriften må derfor arbeide for en kontinuerlig oppdatering av den enkelte funksjonærs kompetanse slik at den til enhver tid er mest mulig i samsvar med bedriftens behov.»

Spørsmål til diskusjon:

- Er det igangsatt et målrettet arbeid for å heve kompetansen til de ansatte på deres arbeidsplass?
- Er det behov for endringer i kompetansebestemmelsene i tariffavtalen. I så fall, hvilke?



Pensjon

Pensjon er utsatt lønn og det du skal leve av når du slutter å jobbe. Pensjonsopptjeningen skjer som yrkesaktiv, og derfor er det viktig å jobbe for en god pensjonsordning på arbeidsplassen.

I privat sektor består pensjon av det du har opptjent i folketrygden, opptjening i bedriftens tjenstepensjonsordning og det du eventuelt selv har spart opp. I tillegg kan avtalefestet pensjon (AFP) komme til utbetaling som en livsvarig ytelse dersom du jobber i en tariffbundet bedrift og alle vilkårene for rett til AFP er oppfylt. Pensjonsopptjeningen skjer dermed på flere måter. Det betyr at de fleste vil ha pensjonsopptjening og rettigheter fra flere ordninger. Folketrygdloven regulerer pensjonsordningene som stort sett alle har krav på. Størrelsen på alderspensjonen i folketrygden vil avhenge av inntekt, antall år med opptjening og tidspunkt for uttak.

Fra nyttår ble adgangen til å ha bedriftsintern aldersgrense lavere enn 72 år fjernet.

Stortingsforliket med bred enighet om økte aldersgrenser for uttak av alderspensjon er fortsatt ikke vedtatt, men antas å ville tre i kraft for årskull født i 1964 og senere. Forliket er basert på at alderspensjonen er levealdersjustert, og fordi vi lever lenger må vi også jobbe litt lenger før mulighet til uttak av pensjon. Samtidig jobbes det for et slitetillegg som skal komme slitne eldre arbeidstakere til gode, og som ikke har helse til å jobbe.

Obligatorisk tjenstepensjon (OTP)

Arbeidsgiver har plikt til å ha en tjenstepensjonsordning for sine ansatte. Det må være et mål at innretningen på

pensjonen er best mulig, slik at ansatte får en pensjon det er mulig å leve av som pensjonist. Minstekravet på innskudd er i dag på 2 prosent av pensjonsgrunnlaget, men loven åpner opp for innskudd på 7 prosent for inntekt opp til 12 G (i tillegg til ekstrainnskudd for inntekt over 7,1G). Innskuddsnivået vil ha stor betydning for den pensjonen du skal leve av. Derfor bør det jobbes for at vilkårene i pensjonsordningene er gode. I tillegg vil tilleggsordning med uførepensjon, lave gebyrer og gode alternativer på investeringsprofiler komme de ansatte til gode.

Provisjon av arbeidsinnsats skal inngå i pensjonsgrunnlaget. Noen opplever at dette praktiseres feil ved at arbeidsgiver innbetaler for lite i pensjonsordningen. Lovens regler om foreldelse kan begrense muligheten for å rette opp i feil som har pågått over lang tid.

Den lovregulerte styringsgruppen for bedriftens pensjonsordning bør brukes aktivt for å sørge for økt bevissthet, dialog og møtearenaer mellom partene på arbeidsplassen. De ansattes representant i gruppen bør innta en aktiv rolle for å sikre at pensjon får oppmerksomhet i tilknytning til de ansattes lønns- og arbeidsvilkår.

AFP

Avtalefestet pensjon (AFP) er en tariffestet mulighet i privat og i offentlig sektor. Det er fortsatt to ulike ordninger, men det er åpnet for mobilitet mellom de to ordningene for årskull født i 1963 og senere. Nå er det mulighet til å ta med seg ansiennitet fra privat sektor over til offentlig sektor (samt noen særregler for overgang fra offentlig til privat sektor). Ordningen er et påslag til en bedre livsvarig pensjon og er innrettet slik at den må søkes om i kombinasjon med alderspensjon. Alle vilkårene i ordningens vedtekter må være oppfylt for at

man skal ha rett til AFP.

Fortsatt er det alvorlige fallgruver i vedtektene som gjør at man kan miste retten til AFP kort tid før mulig uttak av AFP. Med dagens ordning vil det ikke hjelpe at man har hatt et langt arbeidsliv i en tariffbunden bedrift dersom man mister jobben rett før muligheten for uttak. Typisk er at man blir arbeidsledig eller bedriften går konkurs kort tid før fylte 62 år. Dette oppleves som urimelig, særlig hvis man i mange år har vært omfattet av tariffavtale og mister rettigheter eller tilknytning til arbeidslivet sent i yrkeskarrieren.

Det jobbes for å bedre vedtektene i AFP-ordningen med mål om at færre mister muligheten til å få AFP. Det må være et mål at ordningen blir en mer forutsigbar rettighet. Det er uklart hvorvidt AFP blir tema i årets hovedoppgjør.

Spørsmål til diskusjon:

- Hva mener dere er det viktigste pensjonsspørsmålet Negotia bør arbeide med?
- Hva mener dere om dagens AFP-ordning? Bør den endres og i så fall hvordan?

Negotia

Lakkegata 23

Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Servicetelefon: 815 58 100

E-post: post@negotia.no

www.negotia.no