

Teknas politikkdokument om arbeidsliv

Vedtatt av Teknas hovedstyre 5.5. 2014

2 Teknas politikkdokument om arbeidsliv

4 *Tekna mener:*

- 6 • Arbeidslivet skal være tilpasset ulike livsfaser
- 7 • Pensjonssystemet må gi gode insentiver til arbeid og må ikke straffe de som tar høyere
8 utdanning
- 9 • Faglig og administrativ karriereutvikling må verdsettes likt
- 10 • Egen virksomhet skal også være en god karrierevei
- 11 • Arbeidslivet skal fremme likestilling
- 12 • Arbeidslivet skal arbeide aktivt mot diskriminering
- 13 • Arbeidslivet skal ivareta den norske samarbeidsmodellen
- 14 • Norge trenger kvalifisert arbeidskraft og kompetanse fra utlandet og arbeidslivet skal arbeide
15 for større integrering av personer med flerkulturell bakgrunn

17 Tekna vil ha et arbeidsliv som er inkluderende, ikke-diskriminerende, og som sikrer høy
18 yrkesdeltakelse. Teknas medlemmer skal ha gode ytelser ved avslutning av yrkeslivet både ved
19 sykdom, uførhet og alder. Tekna støtter den norske samarbeidsmodellen og ønsker et godt
20 samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte i virksomheten. Tekna vil også ha fokus på den
21 økende internasjonaliseringen av norsk arbeidsliv.

23 *Et godt arbeidsliv for arbeidstakere i alle livsfaser*

24 Arbeidstakere i alle aldersgrupper skal ivaretas ut fra den enkeltes livssituasjon. En god
25 livsfasepolitikk erkjenner at den enkeltes behov, engasjement og forutsetninger vil variere over tid.

27 Tekna vil arbeide aktivt for en livsfasepolitikk som ivaretar alle medlemmer. Behovene kan variere
28 fra tilrettelegging av oppgaver, ordninger som vil gi bedre muligheter til å kombinere fritid og
29 arbeid, til en gradvis nedtrapping fra arbeidslivet. Arbeidstakere og arbeidsgivere må samarbeide
30 om fleksible ordninger som er tilpasset den enkeltes behov i tråd med rammene i gjeldende lov- og
31 avtaleverk. Tillitsvalgte har en avgjørende rolle i dette samarbeidet.

33 IA-avtalens intensjon er et mer inkluderende arbeidsliv til beste for den enkelte arbeidstaker,
34 arbeidsplass og for samfunnet. Tekna mener at samtlige arbeidsplasser bør slutte seg til avtalen.
35 Arbeidsgivere skal, sammen med tillitsvalgte og verneombud, bidra til økt jobbnærvær, reduksjon i
36 sykefravær og et helsefremmende arbeidsliv, samt øke reell pensjonsalder og legge til rette for
37 rekruttering av personer med redusert funksjonsevne. For å oppnå dette er det viktig med et
38 utviklende og inkluderende arbeidsmiljø. Bruk av hele IA-avtalen er et viktig ledd i en god
39 livsfasepolitikk.

41 En bevisst kompetanseutvikling er motiverende for de ansatte, og sikrer virksomhetens behov.
42 Kompetanseutvikling kan også bidra til at ansatte står bedre rustet ved omstillings- og
43 nedbemanningssituasjoner.

45 Aktiv bruk og utvikling av seniorkompetanse er et viktig virkemiddel for å motivere til å stå lenger i
46 arbeid.

48 Tekna mener at den alminnelige aldersgrensen på 70 år bør oppheves, og at adgangen til å fastsette
49 lavere aldersgrenser – enten i tariffavtaler eller gjennom arbeidsgivers ensidige beslutning – må

50 fjernes. Dagens aldersgrenser er et hinder for arbeidstakere som ønsker å fortsette i jobb.
51 Arbeidsmarkedet mangler personell innen flere grupper av arbeidstakere. Det er derfor også en klar
52 samfunnsmessig gevinst i å beholde eldre med denne kompetansen lengst mulig i arbeidslivet.

53
54 ***Et pensjonssystem som ikke straffer de som tar høyere utdanning, og som gir gode insentiver til***
55 ***arbeid***

56 Teknas medlemmer skal ha gode ytelser ved avslutning av yrkeslivet enten avgangen skyldes
57 sykdom, uførhet eller alder. Tekna mener derfor at ytelsene fra folketrygden må være på et nivå
58 som ikke straffer dem som tar høyere utdanning. Det må derfor gis pensjonsopptjening for studier
59 av minst tre års varighet/fullførte bachelor-, og masterstudier. Grenser for maksimal
60 pensjonsopptjening må ikke være for lave. Tilsvarende gjelder for beregningsgrunnlaget for
61 uførepensjon/stønad og andre støtteordninger fra folketrygden. Tekna mener at opptjeningstaket
62 på 7,1 G for folketrygdens alderspensjon og 6 G i ny uførtrygd er for lavt. Tekna ønsker også økning
63 av tilsvarende grenser for f. eks foreldrepenger, sykepenger, arbeidsavklaringspenger og
64 dagpenger. Det er viktig at det kun betales premie/trygdeavgift gjennom skattesystemet for den
65 lønn det gis ytelser for.

66
67 Tekna mener at tjenestepensjonsordninger skal sammen med folketrygden kunne gi en god
68 livsvarig kompensasjon i forhold til den enkeltes sluttlønn for å sikre den enkeltes levestandard
69 (også utover 12 G), uavhengig av hvilken type ordning virksomheten har.

70
71 Offentlig tjenestepensjon er avtalesfestet i sentrale tariffavtaler (for statens vedkommende også
72 lovfestet), noe som gir et godt vern og forutsigbare rammer for ordningene. Ved evaluering og nye
73 forhandlinger må medlemmenes pensjonsnivåer forsvares samtidig som det må gis bedre uttelling
74 for å stå lengre i arbeid.

75
76 I privat sektor bør pensjonsordningene være et avtalesfestet forhold mellom bedriftsgruppe og
77 bedrift. Tekna mener at de nye mulighetene i lovverket for tjenestepensjonsordninger må brukes av
78 bedriftene slik at Teknas medlemmer kan få tilstrekkelig pensjonsopptjening gjennom karrieren.
79 Ved endringer av pensjonsordninger er gode drøftinger med tillitsvalgte viktig. Beregninger av
80 konsekvenser med realistiske beregningsforutsetninger er en forutsetning for å få klarhet i de
81 økonomiske konsekvenser for medlemmene. Medlemmer som taper på en endring må ivaretas
82 gjennom lukking eller kompensasjoner.

83 Det er også viktig at tjenestepensjonsordningene også gir god ytelse i forhold til inntekt ved uførhet
84 for alle inntektsnivåer.

85
86 Ny AFP i privat sektor har blitt som en regulær alderspensjon, med livsvarige pensjonsytelser
87 uavhengig av uttakstidspunkt. Det skal lite til for å miste rettigheter ved jobbskifter mv etter fylte
88 50 år, noe som kompliserer arbeidsmarkedet for eldre arbeidstakere. Tekna mener at AFP må
89 gjøres om til en universell ordning tilgjengelig for alle arbeidstakere.

90
91 ***Et arbeidsliv som verdsetter faglig og administrativ karriere likt***

92 Gode alternative karrieremuligheter og systematisk kompetanseutvikling står sentralt i arbeidet for
93 å skape et inkluderende, utviklende og godt arbeidsmiljø. Tekna er opptatt av at faglig og
94 administrativ karriere verdsettes likt.

95
96 ***Et arbeidsliv der egen virksomhet kan være en god karrierevei***

97 Å arbeide gjennom egen virksomhet er et alternativ for mange medlemmer i kortere eller lengre
98 perioder av karrieren. Tekna vil at dette skal være et godt alternativ for medlemmene, og vil

99 arbeide for gode rammebetingelser i form av skatte-, velferds- og pensjonsordninger for
100 medlemmer som etablerer egen bedrift.

101

102 ***Et arbeidsliv som fremmer likestilling***

103 Et arbeid som fremmer likestilling vil gi stor samfunnsøkonomisk uttelling og bedre utnyttelse av
104 den enkeltes ressurser. Tekna mener at likestillingsbegrepet ikke bare omfatter kjønn, men også
105 alder, etnisitet, religion, seksuell legning og nedsatt funksjonsevne.

106

107 Tekna mener en forutsetning for reell likestilling i arbeidslivet er likestilling i hjemmet. Fortsatt har
108 kvinner i større grad enn menn hovedomsorg for barn og familie. Tekna mener at en tredeling av
109 foreldrepermisjonen og en selvstendig rett til uttak av fedrekvote bidrar til en god balanse mellom
110 arbeid og familieliv. Arbeidstidsavtaler om en mer fleksibel organisering av arbeid og arbeidstid er
111 også et viktig virkemiddel.

112 Misforholdet mellom antall kvinnelige og mannlige ledere i dagens arbeidsmarked, viser at
113 likestillingen ikke er reell. I en liten befolkning som vår har vi både av etiske, demokratiske og
114 økonomiske årsaker ikke råd til å gå glipp av halvparten av kompetansen ved at kvinner blir stengt
115 ute. Tekna går inn for å få flere kvinner i ledelse og i styreverv. Kjønnskvotering er et nødvendig
116 virkemiddel, og Tekna mener at dette bør gjelde både for styrerepresentanter valgt av eierne og de
117 ansatte. En god likestillingspolitikk vil gi høy yrkesdeltakelse og bedre utnyttelse av den enkeltes
118 ressurser gjennom karrieren.

119

120 ***All diskriminering er uakseptabel***

121 Diskriminering på grunn av etnisitet, alder, kjønn og seksuell legning i arbeidslivet er både ulovlig og
122 etisk forkastelig, og bryter med retten til å bli behandlet ut fra personlige evner og egenskaper.

123 Vernet mot diskriminering henger sammen med grunnleggende demokratiske prinsipper

124 Diskriminering er dessuten samfunns- og bedriftsøkonomisk kostbart. Tekna arbeider mot
125 diskriminering blant annet gjennom politisk påvirkning, etisk råd, juridisk bistand og opplæring av
126 tillitsvalgte.

127

128 ***Den norske samarbeidsmodellen***

129 Tekna støtter opp om den norske modellen for organisering av arbeidslivet som garanti for et
130 trepartssamarbeid der arbeidstakere - gjennom arbeidstakerorganisasjoner og tillitsvalgte - er
131 anerkjent og ansvarlig part på alle nivåer i arbeidslivet. Det er særlig viktig at alle tillitsvalgte i Tekna
132 kjenner til samarbeidsmodellens betydning for vervet som tillitsvalgt. Tekna arbeider for at
133 utenlandske eiere, gründere og andre aktører med innflytelse på arbeidslivet gjøres kjent med den
134 allmenne aksept modellen har i det norske samfunn

135

136 ***Internasjonalisering og globalisering***

137 Arbeidslivet blir i økende grad internasjonalisert, blant annet gjennom utstasjonering av ansatte,
138 ved at bedrifter har utenlandsk eierskap og ved rekruttering av arbeidstakere fra land utenfor
139 Norge. Dette krever et fokus på hvordan internasjonalisering og globalisering påvirker
140 arbeidstakeres og tillitsvalgtes vilkår, og hvordan Tekna kan fremstå som en attraktiv fagforening
141 for utenlandske arbeidstakere, og som en forening som viser samfunnsansvar. Tekna skal
142 synliggjøre verdien av kompetent arbeidskraft for å oppnå større integrering av kvalifiserte
143 personer med flerkulturell bakgrunn i sentrale stillinger og verv.

144

145 Tekna arbeider for å sikre medlemmenes arbeidsvilkår gjennom politisk påvirkning og
146 arbeidsrettslig bistand til medlemmer og tillitsvalgte. Tekna skal tilby sosiale og faglige aktiviteter
147 og nettverk tilrettelagt for utenlandske medlemmer i Norge og utstasjonerte medlemmer. Teknas

148 engasjement for internasjonalisering og globalisering skal også sikre medlemmer deltakelse i
149 internasjonale faglige nettverk og i internasjonale arbeidstakerorganisasjoner.