



Tekna

# Teknas politikkdokument om arbeidsliv

VEDTATT AV HOVEDSTYRET 27. OKTOBER 2017

Tekna – Teknisk-naturvitenskapelig forening

## Teknas politikkdokument om arbeidsliv

### *Tekna mener:*

- Organisasjonsretten og retten til kollektive forhandlinger er bærebjelker i et anstendig arbeidsliv
- Fagforeninger med lokale tillitsvalgte er avgjørende for den norske modellen
- Fast ansettelse i 100 %-stillinger skal være hovedregelen i arbeidslivet
- Arbeidslivet skal være preget av jobbsikkerhet og forutsigbarhet
- Arbeidslivet skal fremme likestilling, mangfold og likeverd
- Ved midlertidig eller varig uttreden av arbeidslivet skal den enkelte sikres økonomisk
- Den enkelte skal ha mulighet for kompetanseutvikling og alternative karriereveier

Tekna vil ha et organisert arbeidsliv som bygger på kollektive rettigheter, sikrer medbestemmelse og samarbeid på arbeidsplassen. Tariffavtaler og andre avtaler skal sikre anstendige arbeidsvilkår og trygge arbeidsforhold. Forutsigbarhet, tillit og sikkerhet rundt arbeidsforholdet bidrar til innovasjon og utvikling av norsk næringsliv og velferdssamfunnet. Tekna vil ha et inkluderende og ikke-diskriminerende arbeidsliv som sikrer fortsatt høy sysselsetting og høy produktivitet.

### **Den norske modellen - et organisert arbeidsliv med kollektiv medbestemmelse**

Den norske modellen med trepartssamarbeidet mellom politiske myndigheter, arbeidstaker- og arbeidsgiversiden sikrer arbeidstakernes medbestemmelse. Den norske modellen forutsetter fagforeninger med dyktige lokale tillitsvalgte og arbeidsgivere som forstår verdien av samarbeid med tillitsvalgte. Medbestemmelsesretten i arbeidslivet må vernes. Bevisstheten og kunnskapen om hva reell medbestemmelse innebærer og betyr, må økes. Tekna skal ha konstruktive tillitsvalgte i virksomhetene og være en høyt ansett fagforening.

Tekna mener at grunnleggende spilleregler i arbeidslivet skal reguleres i tariffavtaler. Disse er grunnlaget for samarbeid, medbestemmelse, lønnsdannelse og kompetanseutvikling. Spillereglene i det norske arbeidslivet har over tid skapt en konstruktiv kultur for samhandling og læring på arbeidsplassene. Resultatet er en lav grad av konflikt og en høy grad av innovasjon og omstillingsevne. Tekna vil arbeide for å styrke den tariffestede drøftings- og forhandlingsretten.

Tekna skal være en partner i arbeidslivet som er kjent for fremtidsrettede og ansvarlige løsninger gjennom medbestemmelse og samarbeid. Tekna vil arbeide for å opprettholde en høy organisasjonsgrad i norsk arbeidsliv. Tekna skal arbeide mot sosial dumping og bidra til å fremme seriøse og gode arbeidsforhold.

### **Innovasjon og omstilling i et omskiftelig arbeidsliv**

Den norske samarbeidsmodellen er et grunnleggende premiss for vellykkede omstillingsprosesser i både privat og offentlig sektor. Digitalisering, robotisering og automatisering vil kunne endre behovet for kompetanse og arbeidskraft. Digitale delingsplattformer endrer organiseringen av virksomhetene og relasjonene mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Økt internasjonalisering kan utfordre de kollektive rettighetene i Norge og ansattes rettigheter i norske virksomheter utenlands. Tekna mener at trygghet, tillit og åpne prosesser mellom ledelsen og de lokale tillitsvalgte gir et mer produktivt og innovativt arbeidsliv.

Tekna mener at fast ansettelse i 100 %-stillinger skal være hovedregelen i arbeidslivet. Midlertidige stillinger og reduserte stillingsbrøker skal bare benyttes der det er saklig begrunnet eller fordi arbeidstaker

selv ønsker det. Alle arbeidstakere skal ha vern mot usaklig oppsigelse og ansettelsesvilkår. Alle arbeidstakere skal ha høy grad av jobbsikkerhet, forutsigbarhet og tillit i sitt arbeidsforhold. Tekna vil forsvare stillingsvernet og oppsigelsesvernet i omorganiseringsprosesser og sammenslåinger av virksomheter. Tekna mener kompetanse skal være det viktigste kriteriet ved nedbemanninger.

Konkurransesklausuler må ikke misbrukes. Tekna mener det ikke kan pålegges mer enn ett års karantene og det må gis kompensasjon i perioden.

Tekna ønsker å fjerne åpningen i lovverket for å ansette i midlertidige stillinger uten begrunnelse i opptil ett år. Særlig uavhengig stilling må forbeholdes arbeidstakere med overordnede og ansvarsfulle stillinger.

Ubetalte praksisplasser og null-timerskontrakter har ingen plass i et ansvarlig arbeidsliv. Det må klargjøres i lovverket hvilke plikter fortrinnsretten medfører for arbeidsgiver. Utsendte arbeidstakere til Norge må falle inn under arbeidsmiljølovens bestemmelser etter maksimalt én måneds arbeid i Norge.

Utlendingsforskriften bør endres, slik at personer som har arbeidstillatelse som faglærte ved arbeidsledighet bør få anledning til å søke alle typer jobber i en periode oppad begrenset til seks måneder. Innleide arbeidere, freelancere og andre som ikke har et fast arbeidsforhold må sikres grunnleggende rettigheter i arbeidslivet. Tekna ønsker å bidra til organisering og avtaler også utenfor det tradisjonelle arbeidslivet, og vil arbeide for å unngå enhver form for sosial dumping.

Permittering kan være en verdifull ordning for å beholde kritisk kompetanse i virksomhetene. Det er viktig at permitteringsgrunnlaget er reelt og at det er en kortvarig ordning slik at innlåsing av kompetanse unngås. Tekna ønsker en grense på 26 uker for permitteringsperioden. Tekna mener permitteringsregler bør være lovfestet.

Tekna mener arbeidslivet skal være inkluderende og gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Alle arbeidstakere skal behandles likeverdig. Tekna vil at det skal være et godt alternativ å drive egen virksomhet, og vil arbeide for gode rammebetingelser i form av skatte-, velferds- og pensjonsordninger for disse.

### **Karriereveier og kompetanseutvikling**

I et arbeidsliv hvor teknologisk utvikling er den viktigste driveren for forandring, er det behov for kontinuerlig kompetanseutvikling og fleksibilitet. I et arbeidsliv der omstillinger er vanlig og påvirker alle arbeidstakere, mener Tekna det må etableres bedre ordninger for etter- og videreutdanning også for høyt utdannede. Den enkelte arbeidstaker må gis mulighet til faglig oppdatering, og til å utføre nye arbeidsoppgaver og jobbe på nye måter.

### **Arbeidstid, ferie og permisjoner**

Tekna mener det er viktig med ordninger som gjør det mulig å kombinere arbeid, familie og fritid og som gir mulighet til å stå lenge i arbeidslivet. Tekna vil forsvare retten til forutsigbarhet for arbeidstakere og rettighetene til å kunne påvirke sin egen arbeidstid, ta ferie og velferdspermisjoner gjennom ulike livsfaser. Tekna mener at medlemmene skal ha gode og anstendige ytelser ved kortere, lengre eller varig uttreden av arbeidslivet.

Tekna vil at arbeidstakerne skal være likestilt.

Foreldrepermisjonen bør deles i tre deler, hvor foreldrene har 20 uker hver, og den siste delen fordeles fritt. Tekna mener det ikke skal være noen fastsatte øvre aldersgrenser i arbeidslivet. Tekna vil fjerne grensen for Arbeidsmiljølovens vernebestemmelser ved 72 år. Lovgivers rolle bør utover dette begrenses til å sette aldersrammer ut fra hensynet til helse og sikkerhet. Retten til sykepenger må også gjelde for de mellom 67 og 72 år som fortsatt er i lønnet arbeid.

### **Anstendig lønn, godt arbeidsmiljø og fleksibelt sikkerhetsnett**

Arbeid, egen inntekt og opptjening av egne pensjonsrettigheter skal være førstevalget for så mange som mulig i yrkesaktiv alder.

Tekna mener at lønnsdannelsen skal skje lokalt gjennom lokale kollektive forhandlinger mellom arbeidsgiver og de lokale tillitsvalgte. Kriterier for lønnsdannelsen skal være virksomhetens økonomi, framtidsutsikter, produktivitet og konkurranseevne. Tekna mener at arbeidsgiver må verdsette faglige og administrative karrierer likt. Tekna mener at det å ha gode, alternative karrieremuligheter og systematisk kompetanseutvikling i arbeidslivet er sentralt for å sikre et inkluderende, utviklende og motiverende arbeidsmiljø.

Tekna mener dagpengeperioden på maksimalt to år bør beholdes. Høyt utdannede arbeidsledige må ha mulighet til faglig påbygning uten å få trekk i dagpengene. Tekna vil gjøre det mulig for arbeidsledige å ta kortere enkeltemner, kurs og delkurs med studiepoeng, begrenset oppad til 20 studiepoeng i dagpengeperioden.

IA-avtalens intensjon er et mer inkluderende arbeidsliv til beste for virksomhetene, den enkelte arbeidstaker, arbeidsplass og for samfunnet. Bruk av hele IA-avtalen er et viktig ledd i en god livsfasepolitikk.

Tekna mener ordningen med sykepenger skal gi full kompensasjon inntil 1 år.

Tekna vil ha pensjons- og forsikringsvilkår avtalefestet. Pensjonsrettigheter må sikres ved skifte av jobb og kjøpekraften må opprettholdes. Tekna mener at opptjeningstaket på 7,1 G for folketrygdens alderspensjon og 6 G i ny uføretrygd er for lavt. Tekna ønsker også økning av tilsvarende grenser for f. eks foreldrepenger, sykepenger, arbeidsavklaringspenger og dagpenger. Det er viktig at det kun skal betales premie/trygdeavgift gjennom skattesystemet for den lønn det gis ytelser for. Tekna mener at tjenstepensjonsordninger skal, sammen med folketrygden, kunne gi en god livsvarig kompensasjon også ut over 12G. Dette for å sikre den enkelte, uavhengig av hvilken type ordning virksomheten har. Det må gis pensjonsopptjening for studier av minst tre års varighet/fullførte bachelor- og masterstudier. Ved endringer av pensjonsordninger er gode drøftinger med tillitsvalgte viktig.