

Econas arbeidslivspolitiske dokument

Vedtatt av hovedstyret 01.09.2018

Econa er interesse- og arbeidstakerorganisasjonen for siviløkonomer og masterutdannede innen økonomisk-administrative fag, og vi arbeider blant annet for å:

- Sikre gode lønns- og ansettelsesvilkår for våre medlemmer
- Sikre høyt faglig og etisk nivå blant våre medlemmer

Den norske arbeidslivsmodellen kjennetegnes ved samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgivere. Det er over femti år siden samarbeidsprosjektet mellom LO og NHO startet. Politisk er det også fokusert på dette gjennom Stortingsmelding nr. 29 (2010-2011) og NOU 2010:1 omhandler medvirkning og demokrati i arbeidslivet. Trepertssamarbeidet mellom fagforeninger, NHO og staten bidrar til at konflikter kan håndteres uten at samarbeidet bryter sammen. Ettersom Econas medlemmer er representert på både arbeidstaker- og arbeidsgiversiden, er medbestemmelse og samarbeid i arbeidslivet spesielt viktig. Hovedfokus må være det felles mål å sikre arbeidsplasser og konkurransekraft gjennom et godt samarbeidsklima.

Econas arbeidslivspolitiske dokument er et av Econas policydokumenter, og utarbeidet av Econas Lønns- og Arbeidslivsutvalg og vedtatt av Econas hovedstyre.

Det arbeidslivspolitiske dokumentet gir et kortfattet uttrykk for Econas politikk innenfor ulike arbeidspolitiske temaer. Dokumentet inneholder derfor ingen uttømmende drøfting av de ulike temaene, men er utarbeidet for å tydeliggjøre og konkretisere Econas standpunkter.

Innholdsmessig er dokumentet oppdelt som følger:

1. Arbeidstid	s. 2
2. Ansettelser	s. 4
3. Ligestilling, likebehandling og mangfold	s. 5
4. Livsfaser	s. 6
5. Kompetanseutvikling	s. 8
6. Helse og velferd	s. 9

Econas arbeidslivspolitiske dokument

Vedtatt av hovedstyret 01.09.2018

1. ARBEIDSTID

Arbeidsmiljøloven inneholder bestemmelser om arbeidstid som gjelder for ansatte i både privat og offentlig sektor. Utfylling av lovens bestemmelser om arbeidstid, kan være fastsatt i tariffavtaler, i tillegg til den enkeltes arbeidsavtale.

Utviklingen i arbeidslivet gjør at vi ser en økt fleksibel tilnærming til plassering og lengde på arbeidstiden, i form av bruk av fjernarbeid samt en økt fleksibilitet knyttet til hvor og når arbeidet utføres. Økt fleksibilitet gir hver enkelt bedre mulighet for å tilpasse arbeidssituasjonen til egne behov og hensyn, men det kan også bidra til å utviske grensene mellom arbeidstid og fritid. Regulering av arbeidstid bør kunne tilpasses arbeidssituasjonen i ulike sektorer og bransjer, men det er samtidig viktig at innsats kompenseres i form av lønn eller avspasering. Det er viktig med god balanse mellom arbeidstid og fritid.

Arbeidsmiljølovens er viktig for å beskytte ansatte mot urimelige arbeidsvilkår, og at denne skal bidra til en god balanse mellom arbeid og fritid. Utviklingen mot et mer kunnskapsbasert arbeidsliv må etter Econas syn likevel føre til større fleksibilitet i reguleringen av arbeidstid enn det dagens regler innebærer. Samtidig må loven fortsatt fastsette en øvre grense for samlet arbeidsbelastning over tid. All arbeidstid utover normalarbeidstid skal kompenseres i form av lønn, ferie eller avspasering.

Econa mener at

- Arbeidstidsordninger må tilpasses arbeidssituasjonen i ulike sektorer og virksomheter, og samtidig sikre en god balanse mellom arbeidstid og fritid for ansatte over tid. Arbeidstidsordninger skal bidra til at arbeidslivets parter når målene om et mer inkluderende arbeidsliv, blant annet ved å motvirke sykefravær og bidra til et lengre yrkesliv.
- Lovverket skal gi flere mulighet for arbeidsgiver og arbeidstaker til å avtale arbeidstider som periodevis avviker fra dagens regler i arbeidsmiljøloven. Slike ordninger skal avtalefestes.
- All arbeidstid utover normalarbeidstid skal kompenseres i form av lønn, ferie eller avspasering.
- Lovgiver må klargjøre hvilke typer stillinger som kan unntas fra arbeidstidsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven § 10-12.
- Fleksible arbeidsordninger skal brukes til fordel for både arbeidsgiver og arbeidstaker, f.eks. fleksibel arbeidstid, hjemmekontor og bruk av elektronisk utstyr. Slike ordninger skal avtalefestes.

Econas arbeidslivspolitiske dokument

Vedtatt av hovedstyret 01.09.2018

- Tjenestereiser er en del av arbeidsforholdet og reisetid skal derfor inngå i bestemmelser og avtaler om arbeidstid.
- Arbeidsgiver skal legge til rette for at arbeidstakere skal kunne jobbe redusert arbeidstid ved helsemessig, sosial eller velferdsmessig begrunnelse iht. aml. § 10-2(4).
- Alle tillitsvalgte skal ha fri med lønn for å utøve sine verv

Econas arbeidslivspolitiske dokument

Vedtatt av hovedstyret 01.09.2018

2. ANSETTELSE

Regelverket rundt ansettelse finner vi i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (for statlige ansatte). Tariffavtaler i offentlig sektor kan også inneholde nærmere bestemmelser om ansettelsesprosedyrer, samt arbeidstid og lønnsvilkår. I tillegg kan arbeidsgiver ha fastsatt et arbeidsreglement, eventuelt i samråd med tillitsvalgte. I arbeidsavtalen angis rettigheter og plikter i arbeidsforholdet, ofte med henvisning til gjeldende arbeidsreglement, overenskomst mv. All arbeidstid utover normalarbeidstid skal kompenseres i form av lønn, ferie eller avspasering.

Det er viktig at regelverket og rammene rundt ansettelsene er utformet slik at det ivaretar mobilitet mellom ulike virksomheter og sektorer. Det er i tillegg viktig å sikre tilstrekkelig forutsigbarhet og trygge rammevilkår for den enkelte arbeidstaker.

Econa mener at

- Ansettelse i fast stilling skal være hovedregelen i arbeidslivet.
- Bruken av langvarige midlertidige ansettelse må begrenses. Regelverket for midlertidige ansettelse må sikre lik adgang for midlertidig tilsetning både i offentlig og privat sektor. Arbeidsmiljøloven, statsansatteloven og universitets- og høyskoleloven må harmoniseres i tråd med dette.
- Arbeidsmiljølovens bestemmelser om overtallighet ved innskrenkninger skal ikke kunne omgås ved ulike former for fristilling og krav til ansatte om å søke sin stilling på nytt. Lovgivningen må klargjøres for å unngå slik omgåelse.
- Dersom konkurranseklausuler unntaksvis skal benyttes, må dette kun være i en tidsbegrenset periode på inntil 6 måneder og mot full lønnskompensasjon. Econa ønsker en oppstramning av dagens regulering i arbeidsmiljølovens kap 14A
- Det må lovfestes at vilkårene for beregning av prestasjonsavhengig lønn skal fremgå klart av arbeidsavtalen.

Econas arbeidslivspolitiske dokument

Vedtatt av hovedstyret 01.09.2018

3. LIKESTILLING, LIKEBEHANDLING OG MANGFOLD

Arbeidslivet skal gi muligheter og rettigheter til arbeid på tvers av ulike forutsetninger, styrker, kompetanse og behov. Den enkelte må kunne oppnå videreutvikling og karriere uten å møte hindringer som følge av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsnedsettelse, legning mv. Dette vil bidra til bedre utnyttelse av den samlede arbeidskraften og et godt arbeidsmiljø for hver enkelt, noe som igjen gir gode rammevilkår for videre faglig og sosial utvikling. Det er derfor viktig å ha et regelverk som, bidrar til likebehandling og mangfold i arbeidslivet.

Econa mener at

- Det bør innføres virkemidler som nøytraliserer kriterier som kjønn, alder, etnisitet, legning, funksjonsnedsettelse mv. i den første utvelgelsen ved ansettelse som bidrar til større mangfold og bedre utnyttelse av kompetansen i arbeidsmarkedet.
- Kjønnsnøytrale permisjonsordninger er god likestillingspolitikk. Hensyn til uttak av foreldrepermisjon skal ikke vektlegges ved ansettelse, lønns- og karriereutvikling.
- Det må være en individuell opptjening av rett til foreldrepermisjon for begge foreldre.
- Det må legges til rette for flere med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet gjennom blant annet mer bruk av personlig tilretteleggingsavtaler.

4. LIVSFASER

I norsk arbeidsliv er det en rekke ordninger for å fremme et aktivt yrkesliv i ulike livsfaser. Befolkningens levealder øker, samtidig som andelen yrkesaktive går ned. Som et utslag av dette er pensjonsreformen fra 2011 et middel blant annet for å stimulere til lengre tid i yrkeslivet. Utformingen av ordninger og tiltak må ta hensyn til at personer har forskjellige behov i forskjellige faser av sin arbeidskarriere. Det bør legges til rette for fleksible ordninger som gjør det mulig å utnytte arbeidstakers ressurser i alle faser av arbeidslivet.

Seniorfasen i yrkeslivet skal preges av at den enkeltes kompetanse og personlige egenskaper brukes til nytte for den ansatte, arbeidsgiver og samfunnet. Det er et mål at flere arbeider lenger. For å bidra til dette er det viktig å ha et sett av virkemidler som er tilgjengelig for alle. Valg, utforming og bruk av virkemidler skal drøftes og avtales lokalt. Slike virkemidler kan være som følger:

Econa mener at

- Econas medlemmer skal bidra til samfunnsmessig verdiskaping i alle faser av yrkeslivet. Det innebærer at personalpolitikken må inneholde virkemidler som legger til rette for dette, som for eksempel individuell tilrettelegging av arbeidstid og -sted, samt kompetanseutvikling.
- Arbeidsgivers personalpolitikk bør legge vekt på kompetanse- og karriereutvikling for å gi samfunnsmessig verdiskaping gjennom alle fasene i yrkeslivet. Personalpolitikken skal også være basert på et helhetssyn på arbeid og privatliv, samt gi rom for aktiv deltagelse i organisasjoner og samfunnet for øvrig.
- Dialogen mellom arbeidstaker og arbeidsgiver, for eksempel medarbeidersamtalen, bør inneholde bruk av virkemidler for å videreutvikle den enkeltes kompetanse og motivasjon, uansett livsfase.
- Lovfestede og avtalte permisjonsordninger må praktiseres og utvikles for å gi fleksibilitet og valgmuligheter i ulike livsfaser. Permisjonsrettigheter bør være med lønn for at retten skal være reell. Dette gjelder for eksempel fars rett til to ukers permisjon i forbindelse med fødsel og retten til permisjon ved omsorg for nærstående.

Econas arbeidslivspolitiske dokument

Vedtatt av hovedstyret 01.09.2018

- Arbeidsgiver bør legge bedre til rette for faglig kompetanseutvikling, samt deltakelse i råd, utvalg mv. I tillegg bør det legges til rette for overføring av kompetanse fra eldre til yngre medarbeidere gjennom mentorordninger.
- Lønnstillegg bør vurderes ut fra en vurdering av den kompetansen arbeidstakeren besitter og de prestasjonene som ytes av hver enkelt.
- Kompetanse er den avgjørende innsatsfaktoren i dagens arbeidsliv.
- Arbeidstaker skal kunne kreve å fortsette i arbeid frem til fylte 72 år.
- Den nåværende aldersgrensen på 72 år suppleres med en oppfordring om at arbeidstaker og arbeidsgiver i fellesskap vurderer videre arbeid. Arbeidsgiver bør imidlertid fortsatt kunne avslutte arbeidsforholdet med seks måneders varsel etter fylte 72 år.

5. KOMPETANSEUTVIKLING

Kompetanse kan defineres som de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål. De siste tiårene har stadig flere virksomheter gjennomført omstillinger for å øke produksjonen av varer og tjenester basert på bruk av mer kunnskapsbasert arbeidskraft. Befolkningens kunnskap og ferdigheter er den viktigste drivkraften for å sikre videre økonomisk vekst, høy grad av sysselsetting, god velferd og evne til å delta i global samhandling og konkurranse. Dette krever også faglig oppdatering gjennom hele karrieren.

Aktive tiltak for kompetanseutvikling er viktig for at virksomhetene skal ha evne til å tilpasse seg endrede rammevilkår og utnytte nye muligheter. En positiv holdning til kompetanseutvikling er viktig for at hver enkelt skal kunne bidra til samfunnsmessig verdiskaping og ha valgmuligheter i arbeidsmarkedet. Dette vil også bidra til å øke ansattes motivasjon og innsatsvilje for den ansatte.

Econa mener at

- Kompetansekartlegging og en plan for kompetanseutvikling skal inngå som en del av dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, for eksempel i forbindelse med medarbeidersamtaler.
- Aldersgrensene for redusert studiestøtte hos Lånekassen bør heves.
- Det bør innføres skattelette til bedrifter som investerer i ansattes etter- og videreutdanning.
- Det bør innføres et generelt skattefradrag for etter- og videreutdanning for privatpersoner og selvstendig næringsdrivende. Fradraget må *ikke* inngå som del av minstefradraget.
- Samhandling mellom høyere utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv må styrkes, både for å sikre nyutdannede med den kompetansen som arbeidslivet har behov for og for å sikre god etterutdanning.

6. HELSE OG VELFERD

Arbeid er en kilde til sosiale relasjoner, identitet, personlig vekst og økonomisk trygghet. De som er i arbeid har i gjennomsnitt bedre helse enn de som står utenfor arbeidslivet. Dette skyldes både at sviktende helse har ført en del ut av arbeidslivet, men skyldes også at en del med helseutfordringer møter mange hindringer på veg inn i arbeidslivet igjen.

Norge har det høyeste sykefraværet, og de høyeste kostnadene knyttet til sykefraværet blant OECD-landene. I tillegg står nesten 800 000 mennesker i arbeidsfør alder, eller nesten 25 prosent av arbeidsstyrken, til enhver tid utenfor arbeidslivet. Først og fremst er det langtidssykemeldte som har økt risiko for å gå ut av arbeidsstyrken og over på uføretrygd. Tiltak for å hindre langtidssykefravær vil derfor være viktig for å forebygge overgang til uføretrygd.

Arbeidsgivere dekker i dag de 16 første dagene en ansatt er sykemeldt. Arbeidsgiver kan imidlertid ofte gjøre lite for å begrense sykefraværet i denne perioden, da korttidssykefravær som regel ikke er arbeidsrelatert. Arbeidsgiver har imidlertid større handlingsrom og muligheter for å legge til rette for de med langtidssykefravær, og bør derfor ha økonomiske incentiver for å legge bedre til rette for at den sykemeldte skal komme tilbake på jobb også etter 16 dager.

Econa mener at

- Arbeidsgiverens rolle for å forhindre langtidssykefravær må styrkes gjennom å endre arbeidsgiverperioden uten at den totale kostnaden for arbeidsgivere øker. Det vil si at staten tar en større andel kostnadene av korttidsfraværet og arbeidsgiversiden tar en større andel av kostnadene ved langtidsfraværet.
- Bruken av lønnstilskudd må økes for å hjelpe flere inn i arbeidslivet.
- Gradering skal vurderes og bør som et utgangspunkt være hovedregelen ved mottak av helserelevante ytelser og ved sykemelding. Det vil sikre at de som kan og vil jobbe får mulighet til bedre å utnytte sin restarbeidsevne.
- Arbeidsgiver bør gis flere incentiver for tilrettelegging for å få ansatte tilbake i jobb.
- Velferdsytelser skal gi trygghet og samtidig stimulere til arbeid og mobilitet.