



**NEGOTIA**

*Et YS-forbund*



# **Tariffoppgjøret 2020**

**Et diskusjonshefte**

## Innholdsfortegnelse:

1. Arbeidstid .....	3
2. Lokale lønnsforhandlinger .....	5
3. Kompetanse .....	7
4. Pensjon. ....	9



Foto: Adobe Stock

## 1. Arbeidstid

Den enkeltes arbeidstidsordning har stor betydning for helse, privatliv og for muligheten til å kunne utføre en god jobb.

Negotias tillitsvalgte og medlemmer opplever et stadig økende press på arbeidstiden. Ny teknologi fører til at grensen mellom arbeid og fritid blir stadig mer utvisket, og mange opplever større krav om «fleksible» løsninger som reduserer forutsigbarhet og muligheten for et sosialt liv.

Ulike problemstillinger knyttet til arbeidstid har vært et tema i flere år. Arbeidstid er et komplekst og vanskelig felt, noe som gjør det vanskelig for medlemmene å orientere seg. Det er også veldig forskjellige oppfatninger om hvor mye arbeidsinnsats man skal yte for arbeidsgiver: Hvilke grenser skal settes, hvor mye skal den enkelte arbeidstaker selv få mulighet til å bestemme, hva slags fleksibilitet ønsker vi og for hvem? Har vi en bedre eller verre arbeidsdag nå enn før med hensyn til arbeidstid, er spørsmål vi bør stille oss.

Arbeidsmiljøloven åpner for at visse grupper

arbeidstakere kan unntas arbeidstidskapittelet i loven. Det er her snakk om ansatte som innehar en såkalt særlig uavhengig stilling eller en ledende stilling. 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 gjennomføres.

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

Negotia er i sin arbeidstidspolitik oppptatt 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 å rekruttere ansatte, og at det er mulig å være i full stilling fram til aldersgrensen for pensjonering.

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.

De siste årene har det vært flere saker om hvorvidt reisetid skal gjelde som arbeidstid. Den siste saken, hvor serviceteknikere i Coca-Cola vant i lagmannsretten, er påanket til Høyesterett. Bakgrunnen for saken er hvordan arbeidstid er definert i arbeidsmiljøloven. Loven slår fast at arbeidstid er «den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver».



Foto: Mosphotos

Arbeidstakersiden sa at siden de ansatte må følge arbeidsgivers instruksjoner fra de setter seg inn i bilen om morgenen og til bilen er parkert hjemme om kvelden, så står de til arbeidsgivers disposisjon hele dagen. Dette må da regnes som en del av arbeidstiden. Saken er ennå ikke berammet i Høyesterett.

---

### **Spørsmål til diskusjon:**

- *Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid? Eventuelt hvilke?*
- *Bør tariffavtalen endres for å styrke muligheten som forhindrer uriktig bruk av særlig uavhengig stilling? Eventuelt hvordan?*



## 2. Lokale lønnsforhandlinger

De årlige lokale lønnsforhandlingene utgjør om lag 2/3 av lønnsveksten innenfor privat sektor og er dermed en vesentlig del av lønnsdannelsen i svært mange virksomheter.

Enkelte av Negotias tariffavtaler inneholder lønnstillegg og minstelønnssetninger som forhandles og fastsettes gjennom sentrale forhandlinger. Men de aller fleste avtalene 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 avtalefestete fire kriteriene – *bedriftens økonomi, produktivitet, fremtidsutsikter og konkurranseevne* – 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 potten for individuelle tillegg gis til 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. Man må også bli enig om hvordan det generelle tillegget skal gis, for eksempel i form av en prosent-sats av den ansattes årslønn eller som et kronetillegg som er likt for alle.

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.

**Ramme i lokale lønnsoppgjør =  
Generelle tillegg + Individuelle tillegg**



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

**Eksempel:**

En avtale om 3 prosent i ramme betyr at den samlede lønnsutviklingen på bedriften for Negotias medlemmer blir 3 prosent. Hva hver enkelt får vil avhenge av hvordan partene bestemmer at rammen skal fordeles. Man kan for eksempel enes om at 2 prosent skal gis i generelt tillegg til alle, mens 1 prosent skal fordeles individuelt etter avtalte kriterier.

---

**Spørsmål til diskusjon:**

- *Gjennomføres de lokale lønnsforhandlinger på en tilfredsstillende måte?*
- *Har tillitsvalgte tilstrekkelig kunnskap og nødvendige hjelpemidler tilgjengelig for å kunne gjennomføre lokale lønnsforhandlinger?*
- *Har dere innspill til endringer i tariffavtalen om dette?*



Foto: Mospixotos

### 3. Kompetanse

I en spørreundersøkelse i mars 2019 ble det avslørt at halvparten av norske arbeidstakere hverken har fått internopplæring eller betalt etterutdanning. Negotia mener det ikke er godt nok i et arbeidsliv som legger stadig større vekt på behov for kompetanse utvikling og etter- og videreutdanning. I en liten økonomi som Norge erkjenner både arbeidsgiver og arbeidstaker at fremtidens arbeidsplasser forutsetter riktig kompetanse.

Samfunnet står overfor store endringer som følge av endringer i befolkningssammensetning og ny teknologi. Alle fagfelt er under kontinuerlig utvikling, og det stilles nye krav til de ansattes kunnskap og ferdigheter som yrkesutøvere. Det er viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, og for å bidra til å sikre den kompetanse virksomhetene vil trenge i framtiden.

I flere tariffavtaler er det avtalt at arbeidsgiver har et ansvar for å kartlegge og analysere kompetansebehovene i samarbeid med de tillitsvalgte. Videre skal arbeidsgiver iverksette kompetansehevede tiltak ut fra

kartlagte behov. Kostnadene til kompetanseutvikling, inkludert etter- og videreutdanning som er i samsvar med virksomhetens behov, er arbeidsgivers ansvar.

Lov- og avtaleverk har også bestemmelser om utdanningspermisjon. Selv om arbeidsgiver har anledning til å gi utdanningspermisjon med lønn, er det varierende hvorvidt de ansatte tilbys dette. For mange vil det være vanskelig å gjennomføre etter- og videreutdanning uten lønn eller med bare delvis lønn.

En mulighet er å styrke retten til kompetanseutvikling i tariffavtalene, blant annet ved å sette av midler til dette i tariffoppgjøret. Dette kan bidra til at flere får mulighet til å øke sin kompetanse. Et annet virkemiddel for å stimulere til kompetanseutvikling, er å ha forutsigbare betalingsbestemmelser for gjennomført etterutdanning.

---

**Spørsmål til diskusjon:**

- *Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om kompetanse? Eventuelt hvilke?*
  - *Hvilke endringer i tariffavtalen kan bidra til at flere tar kompetansehevende tiltak?*
  - *Bør det settes av midler til kompetanseutvikling i de lokale lønnsforhandlingene?*
-





## 4. Pensjon

I privat sektor kan pensjon bestå av folketrygd, det du er sikret gjennom bedriftens pensjonsordning (obligatorisk tjenestepensjon) og det du selv har spart opp samt eventuelle fripoliser. I tillegg kan Avtalefestet pensjon (AFP) komme til utbetaling som en livsvarig ytelse for ansatte i privat sektor og som fyller vilkår i vedtekten i AFP-ordningen. Det er altså mange måter å opptjene pensjon på.

Personer bosatt i Norge har som hovedregel krav på pensjon fra folketrygden. I tillegg finnes private pensjonsordninger og offentlige tjenestepensjonsordninger. Mange arbeidstakere vil kunne ha rett til pensjonsutbetalinger fra flere ordninger.

Folketrygdloven regulerer de pensjonsordningene som "alle" har krav på. Størrelsen på disse pensjonene vil i stor grad avhenge av hvilken inntekt arbeidstakeren har hatt mens vedkommende var yrkesaktiv. Det kan også avhenge av hvor mange år personen har vært yrkesaktiv, hvilket år man er født i, og når du tar ut pensjonen.

I dag er det et krav at arbeidsgiver oppretter

en privat pensjonsordning som et supplement til folketrygden. Dette kalles obligatorisk tjenestepensjon (OTP).

Disse deler vi gjerne inn i ytelsesbaserte, innskuddsbaserte pensjonsordninger, eller hybridordning. De nærmere vilkår for og størrelsen på pensjonene fremgår av den enkelte pensjonsordningen.

Negotia mener at pensjon er viktig, og at det er tydelig at man trenger fagforeningene for å kjempe fram bedre ordninger. Målet er å sikre en pensjon det er mulig å leve av, og hvor man opprettholder en akseptabel livskvalitet. I dagens obligatoriske tjenestepensjon er de første 99.858 kronene (1G) unntatt fra opptjening. Pensjonsopptjening fra første krone vil således ha stor betydning, særlig for dem med lavest inntekt. Pensjon fra første krone har også vært et krav i tidligere oppgjør uten at det er blitt innfridd. For tiden venter vi på at arbeidsgruppen som Finansdepartementet har satt ned skal levere en utredning om temaet nå til våren. Da forventes også et lovforslag om dette.

Negotia mener pensjon fra første krone er viktig for å utjevne kjønnsulikhet. Kvinner har i større grad enn menn deltidsstillinger og mange kvinner jobber innen service- og butikkyrket der det er lave pensjonsinnskudd. Vi er ikke tjent med en ordning som utelater pensjonsopptjening for deler av inntekten.

## AFP

I tillegg til folketrygden og de private pensjonsordningene har vi avtalefestet pensjon i privat sektor, eller AFP i bedrifter hvor det finnes tariffavtale med det såkalte AFP-vedlegget. En AFP-ordning kan gi arbeidstakere en mulighet til å pensjonere seg før de har nådd folketrygdens pensjonsalder dersom vilkårene for dette er oppfylt.

Avtalefestet pensjon (AFP) i privat sektor er en tariffbasert pensjonsordning. Det vil si at AFP er en pensjonsordning som bare omfatter arbeidstakere i bedrifter med tariffavtale der AFP inngår.

I 2018 ble partene i arbeidslivet enige om endringer i dagens AFP-ordning som tetter noen hull. De ble enige om å utvide perioden en kan være syk før uttak og allikevel kvalifisere. I dagens regelverk kan man ha 26 ukers fravær, uansett type, de siste tre årene før AFP-uttak. I tillegg kan man ha 26 ukers sykefravær. For personer født 1. mars 1955 eller senere utvides sistnevnte 26-ukersgrense for sykefravær med ett år, til 78 uker. Dermed kan man være syk i inntil to år på slutten av yrkeslivet uten å miste AFP-rettighetene. Dette vil fange opp langt flere av de som blir syke etter fylte 60 år, og gi flere AFP.

I tillegg ble de enige om at arbeidstakere som blir sagt opp på grunn av nedbemanning eller konkurs og hadde fylt vilkårene for AFP i løpet av oppsigelsestiden, nå vil bli regnet som reelle arbeidstakere selv om de ikke er på jobb i oppsigelsestiden. Dette sikrer at

flere som rammes av nedbemanning/konkurs på slutten av yrkeslivet sikres AFP. Også denne endringen gjelder for personer født 1. mars eller senere.

YS / LO og NHO klarte ikke å fremforhandle en ny AFP-ordning. De undertegnet en protokoll, i protokollen fremkommer blant annet at mål for ny modell er:

- En ytelse som er knyttet til tid i AFP-bedrift og som med full opptjening i ordningen er på linje med dagens nivå.
- Bedriftenes økonomiske kostnad til AFP-ordningen holdes på samme nivå som i dag.
- En ordning som blir mer rettferdig og forutsigbar for både arbeidstakere og arbeidsgivere.
- Være attraktiv for arbeidstaker og arbeidsgiver og bidra til høy organisasjonsgrad.
- Være økonomisk solid over tid.
- Støtte opp under pensjonsreformen ved at det skal lønne seg å være i arbeid.
- Fungere som del av et helhetlig pensjonssystem og bidra til å fremme mobilitet.
- Kjønnsnøytral.
- Langt færre vil uforskyldt miste ytelsen selv etter mange år i en AFP-bedrift.
- Yngre arbeidstakere vil nyte godt av AFP ordningen.
- AFP vil bli mer forutsigbar og gi større trygghet for fremtidig pensjon.

De var enige om en ramme for ny AFP-modell:

- De som har fylt 62 år og vil kvalifisere til AFP etter gjeldende regler innen ny ordning trer i kraft, blir værende i dagens ordning.
- Det må sikres overgangsregler mellom eksisterende og ny ordning.
- Ny ordning skal være en kvalifiserings-

ordning som vil gi en pensjonsytelse beregnet ut fra årene man har hatt i tariffbundet bedrift.

- Partene skal i forbindelse med utredningen vurdere om kvalifiseringsordningen på sikt kan erstattes med en opptjeningsordning, og hvordan en eventuell overgang kan gjøres. Partene gjennomfører, i samarbeid med regjeringen, utredningen om mulig omlegging av dagens AFP-ordning.

*Utredningen skulle vært ferdig i desember 2018, men det ble tidlig klart at dette målet ikke kunne nås. Partene har ikke greid å bli enige til oppgjøret 2020. Spørsmålet nå er om partene blir enige om at dette kan tas opp i mellomoppgjøret 2021 med streikerett, slik at det blir reelle forhandlinger.*

---

### **Spørsmål til diskusjon:**

- *Hva mener dere er det viktigste pensjonsspørsmålet Negotia bør arbeide med?*



*Tilsluttet YS - partipolitisk uavhengig*

## **Negotia**

Lakkegata 23, 0187 Oslo  
Postboks 9187 Grønland, 0134 Oslo

Servicetelefon: 815 58 100  
Sentralbord: 21 01 36 00

[post@negotia.no](mailto:post@negotia.no)  
[www.negotia.no](http://www.negotia.no)