

Lønns- og arbeidsvilkår i private virksomheter

Forhandlingsavdelingen gir her en innføring i hva psykologer ansatt i virksomheter som ikke er bundet av tariffavtaler, bør tenkte på, og hvilke vilkår som gjelder i offentlig sektor.

TEKST

Karsten Kragh Langfeldt

PUBLISERT 5. februar 2010



VIKTIG VIRKEMIDDEL: Arbeidsavtalens innhold er svært viktig for ansatte i virksomheter uten tariffavtaler, skriver Karsten Kragh Langfeldt i Psykologforeningens forhandlingsavdeling.

Foto: Arne Olav L. Hageberg

Rundt 200 av Psykologforeningens medlemmer er ansatt i private kommersielle virksomheter. Foreningen har ikke inngått tariffavtaler med disse arbeidsgiverne. Derfor vil de ansattes lønns- og arbeidsvilkår kun være regulert gjennom lovverket, arbeidsavtalen og eventuelle arbeidsreglementer eller instruksjer. I enkelte av disse private virksomhetene kan arbeidsgiveren likevel ha inngått tariffavtaler med andre fagforeninger. I så fall kan vilkårene som fremgår av slike tariffavtaler, bli gjort gjeldende for Psykologforeningens medlemmer.

Som fagforening er Psykologforeningen opptatt av at så mange medlemmer som mulig skal være dekket av tariffavtaler. Tariffavtaler er et godt virkemiddel for å sikre viktige lønns- og arbeidsvilkår på et kollektivt grunnlag, som blant annet retten til full lønn under sykdom og foreldrepermisjon, forsikrings- og pensjonsordninger og betingelser for ulempekompensasjon.

Jeg vil presentere de mest sentrale vilkårene som psykologen bør tenke igjennom i forbindelse med ansettelse i private virksomheter som ikke er bundet av tariffavtaler. For sammenligningens skyld skisserer jeg også kort hvilke vilkår som gjelder i offentlig sektor.

Arbeidsavtalens innhold og betydning

For ansatte i virksomheter uten tariffavtaler er arbeidsavtalens innhold svært viktig. Ved ansettelse må psykologen forhandle frem en arbeidsavtale som samlet sett gir konkurransedyktige betingelser. Dette dreier seg ikke bare om de faktiske lønnsvilkårene (hva som står på lønnslippen). Arbeidstid, pensjonsvilkår, og lønn ved foreldrepermisjon og sykdom, er andre viktige vilkår som psykologen må ha et bevisst forhold til ved inngåelse av arbeidsavtalen.

Arbeidstid

Med arbeidstid menes den tiden arbeidstakeren står til disposisjon for arbeidsgiveren. Ifølge arbeidsmiljøloven kan den daglige alminnelige arbeidstiden ikke overstige 9 timer, eksklusive spisepause. En arbeidsuke kan ikke overstige 40 timer. Jeg kjenner ikke til om dette er den alminnelige arbeidstiden for psykologer i private virksomheter, men det er grunn til å anta at spisepausen ikke er inkludert i arbeidstiden. Psykologforeningens medlemmer i offentlig sektor har hovedsakelig en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer, inklusive spisepause.

Lengden på den daglige eller ukentlige alminnelige arbeidstiden skal fremgå av arbeidsavtalen. Det er ikke uvanlig også å knytte arbeidsplikten til behandling av et visst antall pasienter per uke. Dette må i så fall kun anses som en angivelse av et «produksjonskrav». Det kan derfor tenkes situasjoner hvor det avtalte produksjonskravet, for eksempel 20 pasienter per uke, oppfylles allerede på torsdagen. Dersom psykologen da ønsker å ta fri på fredagen uten trekk i lønn, vil det kunne bli et spørsmål om hvorvidt arbeidsplikten på 37,5 timer per uke er oppfylt. Arbeidsgiveren kan i en slik situasjon ønske å pålegge psykologen å fylle arbeidsplikten i henhold til den avtalte ukentlige arbeidstiden. Noen av momentene som kan vurderes i slike tilfeller, er hvordan arbeidet er organisert og tilrettelagt, arbeidsgiverens kontroll av arbeidstiden, og psykologens frihet til selv å styre den.

Dersom psykologen normalt måles på antall behandlede pasienter, og dette gjennomgående medfører en ukentlig arbeidstid over den avtalte alminnelige arbeidstiden, er det grunn til å spørre om arbeidet er hensiktsmessig organisert. Er det for få ansatte til å få løst oppgavene, er produksjonskravene for høye, eller er kvalitetskravene lagt for høyt i forhold til krav om effektivitet? Arbeidsgiveren kan ikke

forvente at medarbeiderne regelmessig skal arbeide ut over den alminnelige arbeidstiden for å fylle et konkret produksjonskrav. Lovens arbeidstidsgrenser går foran bedriftsinterne produksjonskrav, noe som medfører at arbeidsplikten anses som oppfylt når arbeidstakeren følger den avtalte arbeidstiden, og ikke det avtalte produksjonskravet. Vi anbefaler derfor at produksjonskrav ikke tas med i arbeidsavtalen.

Tjenestepensjonsordninger

Arbeidsgiveren er forpliktet til å betale et innskudd på *minst* 2 prosent av lønnen mellom 1 og 12 G i henhold til lov om obligatorisk tjenestepensjon. G er grunnbeløpet i folketrygden, som endres 1. mai hvert år og per 1.5.2009 er på kr 72 881. Ifølge loven er alle norske bedrifter pålagt å opprette en tjenestepensjonsordning for sine ansatte (noen unntak finnes). Loven stiller videre krav om at utbetaling av pensjonen skal skje i minimum ti år fra pensjonsalder. Blir arbeidstakeren ufør, er arbeidsgiveren fritatt fra kravet om innskudd. I slike situasjoner vil et livsforsikringsselskap dekke fremtidige innbetalinger frem til 67 år.

Obligatorisk tjenestepensjon (OTP) kan enten være innskuddsbasert eller ytelsesbasert. En innskuddsbasert ordning innebærer at det avtales på forhånd hvor mye arbeidsgiveren skal betale inn til ordningen (innskudd). Hvor stor pensjon dette gir, beregnes først ved nådd pensjonsalder og da basert på avkastningen av innskuddene frem til pensjonering. En ytelsesbasert ordning innebærer at det avtales på forhånd hvilken pensjon som skal utbetales fra hvilket tidspunkt og i hvilke situasjoner (for eksempel 65 prosent av sluttlønnen ved 65 års alder). Hva arbeidsgiveren så må betale i forsikringspremie for dette, beregnes hvert år på grunnlag av den avtalte pensjonsytelsen. Den innskuddsbaserte ordningen er den billigste for arbeidsgiveren og gir forutsigbare kostnader. Psykologforeningens erfaring er at de aller fleste arbeidsgiverne i private kommersielle virksomheter velger minimumsløsningen på to prosent i en innskuddsbasert ordning.

«Arbeidsplikten anses som oppfylt når arbeidstakeren følger den avtalte arbeidstiden, og ikke det avtalte produksjonskravet»

OTP er vesentlig dårligere enn offentlige tjenestepensjonsordninger, som er sluttlønnbaserte brutto ytelsesordninger hvor ytelsen er 66 prosent ved 30 års opptjening ved 65 års alder. Enkelte endringer i disse ordningene er imidlertid avtalt i forbindelse med lønnsoppgjøret i 2009, uten at dette svekker ordningene vesentlig sammenlignet med OTP-ordningen. Det er videre viktig å være klar over at OTP-ordningene ikke inneholder en uførepensjonsordning, slik de offentlige tjenestepensjonsordningene gjør.

For sammenligningens skyld kan jeg nevne at arbeidsgivere i offentlig sektor i gjennomsnitt innbetaler om lag 15 prosent av bruttolønnen til de offentlige tjenestepensjonsordningene, altså syv og en halv ganger mer enn de ovenfor nevnte to prosentene.

Lønn under sykdom

For å få rett til sykepenger må arbeidstakeren ha vært i arbeid i minst fire uker umiddelbart før vedkommende ble arbeidsufør. Arbeidsgiveren skal betale sykepenger i et tidsrom på opptil 16 kalenderdager. For arbeidsuførhet over 16 dager betaler trygden sykepenger. Sykepengene kompenserer bortfall av pensjonsgivende inntekt, begrenset opp til 6 G (per 1.5. kr 437 286). Dersom lønnen er over 6G, vil det således bli en inntektsreduksjon ved arbeidsuførhet. For psykologer i private virksomheter er det derfor viktig å få avklart om arbeidsgiveren betaler full lønn ved sykdom. Det må i så fall fremgå av arbeidsavtalen. Videre er det verdt å merke seg at trygden kun dekker feriepenge basert på de første 48 sykepengedagene, og at feriepengene utgjør kun 10,2 prosent av sykepengene.

I offentlig sektor er derimot arbeidstakerne gjennom tariffavtalene sikret full lønn fra første fraværsgang uten hensyn til inntektsbegrensningen på 6 G, og feriepengene beregnes på vanlig måte. Det vil si 12 prosent i hele sykepengeperioden.

Vilkår ved foreldrepermisjon

I offentlig sektor er arbeidstakerne sikret full lønn og fulle feriepenge rettigheter (som om man var på jobb) i tiden da man har foreldrepermisjon. Ansatte i private virksomheter uten tariffavtale vil, dersom annet ikke blir avtalt, være omfattet av folketrygdens regler for foreldrepenger. Dette innebærer at lønnen stanses og at NAV yter foreldrepenger basert på pensjonsgivende inntekt, slik dette blir definert i folketrygdloven. Foreldrepengenes størrelse begrenses inntil 6G. Videre er det slik at trygden yter kun feriepenge med 10,2 prosent, og da kun av utbetalte foreldrepenger de første 12 ukene. For å unngå denne inntektsnedgangen er det derfor svært viktig at full lønn og feriepengeopptjeningen ved foreldrepermisjon blir regulert i arbeidsavtalen. Det kan likevel være tilfeller der arbeidsgiveren på eget initiativ velger å gi full lønn ved foreldrepermisjon. I så fall har dette et svakere vern ved at arbeidsgiveren kan bruke sin styringsrett til å fjerne vilkåret. Om *det* er personalpolitisk klokt, er en annen sak.

Ferie og feriepenge

Ferieloven sikrer alle arbeidstakere minst fire uker og en dag ferie per kalenderår. Avtalefestet ferie ble innført i lønnsoppgjørene i 2000. Også mange arbeidsgivere som ikke er bundet av tariffavtaler, har innført til sammen fem ukers ferie. Dette skal i så fall fremgå av arbeidsavtalen.

Lønnsøkning under foreldrepermisjon

I lønnsoppgjøret 2008 ble det enighet i alle de store tariffområdene om at arbeidstakere i lønnet permisjon (for eksempel foreldrepermisjon) skal gis mulighet for en lønnsutvikling. Det betyr i praksis at arbeidsgiveren skal foreta en lønnsvurdering som om arbeidstakeren var på jobb. Dette vil imidlertid ikke gjelde for arbeidstakere ansatt i privat sektor som ikke er bundet av tariffavtaler, eller der dette ikke er regulert i arbeidsavtalen.

Lønnsforhandlinger

I private virksomheter hvor Psykologforeningen ikke har inngått tariffavtaler, har vi formelt sett ikke rett til å møte arbeidsgiveren til forhandlinger. Forhandlingsretten forutsetter en tariffavtale med arbeidsgiver eller arbeidsgiverforening. I tilfeller der tillitsvalgte likevel forhandler lønn på vegne av medlemmene, vil arbeidsgiveren fortsatt ha styringsrett til selv å fastsette lønnsutviklingen til hver enkelt psykolog. En klok arbeidsgiver vil se det fornuftige i å snakke med Psykologforeningens tillitsvalgte om lønnsoppgjørets størrelse og den eventuelle fordelingen av pengene før lønnsøkningene iverksettes.

karsten@psykologforeningen.no

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 47, nummer 2, 2010, side 155-157

TEKST

Karsten Kragh Langfeldt