



Fra ord til handling

Hvordan vinne seniorene?

Et idéhefte til bruk i seniorpolitisk arbeid på din arbeidsplass

Seniorene er en ressurs i arbeidslivet!

Vi trenger senioren i arbeidslivet. I tillegg til god kompetanse har senioren lang erfaring. Det er flott at vi langt på vei opplever at holdningene til senioren er i ferd med å endres. Det gjelder både blant arbeidstakerne, arbeidsgiverne og i samfunnet generelt. Når arbeidsgivere etterspør seniorennes erfaringer er vi på god vei til å lykkes. Mange seniorer ønsker selv å stå lenger i jobb. Positive holdninger – ikke minst blant kollegaer og arbeidsgivere – gjør at dette er enklere enn for bare noen år siden.

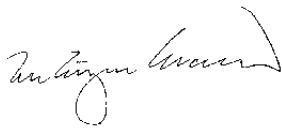
Til tross for den gode utviklingen er det behov for en forsterket og mer offensiv seniorpolitikk. Ikke alle seniorer opplever at de blir godt tatt vare på. Noen trenger at forholdene legges bedre til rette, slik at det er mulig for dem å fortsette i arbeidslivet.

Målsettingen må være en klar og målbar tendens til høyere yrkesaktivitet blant eldre arbeidstakere. Norske virksomheter må arbeide aktivt med seniorpolitiske tiltak. Og det må skapes økt seniorpolitisk bevissthet i samfunnet, i arbeidslivet og hos den enkelte.

YS støtter arbeidet med et inkluderende arbeidsliv, som også betyr at forholdene legges til rette for alle som kan og vil arbeide. Vi har i mange sammenhenger pekt på at senioren i arbeidslivet innehar kompetanse som norsk arbeidsliv har stort behov for. Vi vet at mange arbeidstakere som går av med førtidspensjon slett ikke var fremmed for å fortsette i jobb, dersom vedkommende hadde blitt invitert med videre. Jeg tror at mange slitne arbeidstakere i 50- og 60-årene hadde hatt mer å gi dersom de hadde fått anledning til å legge om yrkeskarrieren da de var i 40-årene.

YS tar sin del av ansvaret og vil være en pådriver for å få på plass en aktiv seniorpolitikk i arbeidslivet. Jeg oppfordrer YS' medlemmer og tillitsvalgte til å ta ideheftet om seniorpolitiske arbeid aktivt i bruk på den enkelte arbeidsplass. YS' seniorråd gir en rekke konkrete tips og råd om hvordan forholdene kan legges til rette, slik at norsk arbeidsliv kan gjøre nytte av de ressursene senioren representerer.

Med hilsen



Tore Eugen Kvalheim
YS-leder



Innhold

Til deg som er tillitsvalgt eller medlem i et YS-forbund	4
YS' holdning	4
Hvem er seniorenene?	4
Arbeidsgivers plikter	5
Hvorfor bør arbeidsgiver jobbe med seniorpolitikk?	5
Hvordan starte arbeidet med seniorpolitikk?	5
Organisering av arbeidet	6
Holdningsskapende arbeid i virksomheten	6
Stimuleringstiltak	7
Forslag til tiltak	7
Aktuelle henvisninger	11
Utdrag fra arbeidsmiljøloven.....	11

Til deg som er tillitsvalgt eller medlem i et YS-forbund

Av forskjellige årsaker er andelen yrkesaktive i Norge stadig synkende. Konsekvensen er at det blir færre til å bære utgiftene til alderspensjonen og andre velferdsgoder til beste for oss alle. Dette angår deg og meg og de som kommer etter oss.

Det er flere grunner til den utviklingen vi ser i dag. Andelen uførepensjonister øker, det fødes relativt sett færre barn enn for noen år siden og mange tidligpensjoneres. Dette skjer samtidig som levealderen øker.

Tallene viser at mens det i 1950 var sju yrkesaktive per pensjonist, var tilsvarende tall 4,4 yrkesaktive per pensjonist i 2002. Dersom utviklingen fortsetter vil det være ca. to yrkesaktive per pensjonist i 2050.

YS vil endre utviklingen slik at andelen yrkesaktive i Norge øker. For å få til dette er det blant annet nødvendig at forholdene på den enkelte arbeidsplass legges til rette slik at personer som i dag av ulike grunner faller ut av arbeidslivet gis bedre muligheter til å være i arbeid. Utfordringene i den sammenheng er mange og krever ulike typer virkemidler, avhengig av årsak til utstøtingen fra arbeidslivet.

YS vil her sette fokus på seniorpolitikken i arbeidslivet og på hvordan forholdene kan legges til rette, slik at senioren skal ønske å bidra lenger i arbeidslivet.

Mye positivt har også skjedd og mange arbeidsgivere har satt i gang tiltak som har gitt god effekt. Likevel må vi innse at utfordringene fortsatt er store.

YS' holdning

YS og ditt forbund vil fortsette å arbeide aktivt med seniorpolitikk, blant annet overfor sentrale myndigheter og arbeidsgiverorganisasjonene, for å få til en nødvendig og enda bedre utvikling på området.

Det er på den enkelte arbeidsplass YS ber om din hjelp for å legge forholdene bedre til rette, slik at den enkelte arbeidstaker får en god arbeidssituasjon og dermed ønsker å stå lenger i jobb.

Som en hjelp i dette arbeidet har YS' seniorråd utarbeidet dette idéheftet. Her kan du hente tips og råd du kan ta med deg inn i det seniorpolitiske arbeidet på din egen arbeidsplass.

Hvem er senioren?

Senioren er ingen ensartet gruppe. De er like forskjellige som arbeidstakere i andre grupper i yrkeslivet, med hensyn til interesser og familiesituasjon. Det er viktig å legge opp til ordninger som treffer enkeltindividet når man skal utarbeide en god seniorpolitikk. Mange virksomheter har funnet det hensiktsmessig å få på plass flere tiltak den enkelte senior kan velge mellom.

Generelt har senioren lang arbeidserfaring, god menneskekunnskap og verdifull kompetanse. De er stabile, omstillingsdyktige og har evnen til å takle ulike situasjoner. Derfor ønsker senioren å være en del av fellesskapet og videreutvikle seg slik at de kan påta seg endrede eller nye arbeidsoppgaver.

For YS omfatter seniorbegrepet i arbeidslivet personer fra 45 år og oppover til normalt pensjoneringstidspunkt.

Arbeidsgivers plikter

Arbeidsmiljølovens kapittel 13 setter et klart forbud mot diskriminering blant annet på grunn av alder. Kapitlet omfatter alle sider ved arbeidsforholdet. Arbeidsgiver har ansvar og plikt til overholde loven. Fagforeningene er bundet av loven og må bidra til at den overholdes.

For at arbeidsgiver skal lykkes i arbeidet er det avgjørende at virksomhetens seniorpolitikk forankres i ledelsen. Seniorperspektivet må gjøres tydelig i alle virksomhetens planer. Det holdningsskapende arbeidet er sentralt også for de tillitsvalgte og de øvrige arbeidstakerne. De to hovedpilarene i seniorarbeidet er bevisstgjøring og forankring.

Hvorfor bør arbeidsgiver jobbe med seniorpolitikk?

- Seniorpolitikk er en naturlig del av virksomhetens personalpolitikk og må forankres i toppledelsen.
- Grunnlaget for god seniorpolitikk ligger i konstruktiv dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.
- God seniorpolitikk handler om å verdsette, utvikle og stille krav til arbeidstakerne i virksomheten, uavhengig av alder. Virksomheten må være fleksibel i forhold til den enkeltes behov og ønsker.
- Kostnadene ved stadig nyrekruttering er betydelig. Derfor lønner det seg økonomisk å ta vare på seniorene. Virksomhetene trenger seniorenes kompetanse for å få til en optimal utvikling. Når eldre arbeidstakerne blir borte fra virksomheten, uten at overføringsprosessen ivaretas, forsvinner mye "tause" kompetanse. Hvor verdifull denne tause kompetansen er blir ofte ikke oppdaget før det er for sent. Mange bedrifter må hente inn igjen arbeidstakere som innleide konsulenter og da til en adskillig større kostnad.
- Bredder i virksomhetens kompetanse er viktig for å kunne fatte gode beslutninger og oppnå gode resultater. Aldersmangfold gir positiv uttelling i så måte.

Hvordan starte arbeidet med seniorpolitikk?

Et bevisst forhold til seniorpolitikk må være nedfelt i bedriftens politikk. Konkret kan man ta tak i seniorpolitikken ved å:

- Fremskrive alderssammensetning og analysere fremtidig kompetansebehov som grunnlag for seniorpolitiske tiltak.
- Se rekruttering og seniorpolitikk i sammenheng.
- Være opptatt av aldersspredning når det settes ned arbeidsgrupper og når ulike områder skal bemannes.
- Se på turnover.
- Se på sykefraværet.

- Kartlegge (for eksempel ved å gjennomføre en spørreundersøkelse) hvilke holdninger lederne i virksomheten har til arbeidstakere som omfattes av seniorbegrepet.
- Lage en oversikt over hvordan seniorenes nåværende kompetanse blir utnyttet i virksomheten.
- Utarbeide tiltaksplaner.

Organisering av arbeidet

Arbeidet med seniorpolitikk må forankres i ledergruppen om man skal lykkes. Ledelsen må gjøre det tydelig overfor mellomlederne at seniorperspektivet skal med i alt arbeid. Resultatet av medarbeidersamtalen, omtalt under kapitlet ”Forslag til tiltak”, skal følges opp og omsettes i praktisk handling. Hvis toppledelsen ikke går helhjertet inn for dette nytter det lite å være entusiastisk på lavere nivå. Mellomledere og andre med personalansvar har et særlig ansvar. Hvis disse ikke er med på laget kan prosessen bli vanskelig og i verste fall trenes.

Karriereplanlegging – generelt og individuelt – må bli en naturlig del av bedriftens totale personalplanlegging. Trivsel og godt arbeidsmiljø skaper en vinn-vinn-situasjon for alle involverte.

Tillitsvalgte bør i størst mulig grad delta aktivt i arbeidet med å utforme virksomhetens seniorpolitikk og påse at den blir fulgt opp. Før øvrig gjelder hovedavtalens drøftingsbestemmelser.

Holdningsskapende arbeid i virksomheten

Virksomheten må sørge for at ledere på alle nivåer har en positiv holdning til det seniorpolitiske arbeidet. Myter av alle kategorier må angripes. Alt for mange baserer sine oppfatninger av seniorer på lite underbygde synspunkter, som at seniorer er:

- Motstandere av endringer.
- Lite villig til å skaffe seg nye kunnskaper.
- Lite risikovillige.
- Ikke så raske til å ta avgjørelser.
- Mindre produktive.
- Mindre kreative.

Nyere forskning tilbakeviser alle disse påstandene, men de er dessverre seiglivede og påvirker oss i hverdagen.

I det holdningsskapende arbeidet bør man fokusere på:

- At det er økonomisk lønnsomt å satse på seniorenene.
- At det er mye å hente ved å være bevisst på seniormedarbeidernes kompetanse.
- Hvilken innvirkning et godt arbeidsmiljø har på de ansattes ønsker om å stå på for virksomheten og dermed bidra til gode, økonomiske resultater.
- At undersøkelser viser at gode ledere er viktigere enn høyere lønn.

- Hva det betyr for den enkelte medarbeider å bli sett av sin leder.
- Virksomhetens omdømme.

Stimuleringstiltak

Milepæler og livsfaseplanlegging bør være en normal og innarbeidet del av medarbeidersamtalene. Det blir spesielt viktig for arbeidstakere som er seniorer. Samtalene skal bidra til at den enkelte arbeidstaker sammen med leder kan planlegge nødvendig påfyll av kunnskap og sikre et eventuelt behov for etter- og videreutdanning. Senkarrieren skal planlegges på lik linje med andre karrieremuligheter, for å sikre at alle arbeidstakere blir tatt godt vare på i slutten av arbeidslivet. På den måten vil arbeidsgiver også kunne dra nytte av godt kvalifiserte medarbeidere frem til de pensjonerer seg.

Forslag til tiltak

Nedenfor er det listet opp et utvalg tiltak som kan være relevante i seniorarbeidet i din virksomhet. Listen er ikke ment å være uttømmende. Det kan godt være at det finnes andre tiltak som kan passe bedre i din virksomhet. Det er heller ikke slik at vi mener at flest mulig av tiltakene må innføres. Det viktige er at listen kan inspirere deg til å gå i gang med arbeidet og at du sammen med arbeidsgiver finner frem til egnede tiltak.

- **Medarbeidersamtaler**

I medarbeidersamtalene ved 45, 50, 55 og 60 år bør det legges spesielt vekt på seniorenens ønske om videre karriere og videreutvikling (milepæler). Seniorenens ønsker kan bestå av tilrettelegging av arbeidstid, oppgaver, påfyll av kompetanse innen enkeltfelt av jobben – alt med tanke på at dette skal bidra til å heve kvaliteten og tilfredsheten i jobben for både arbeidstaker og arbeidsgiver. Begge parter skal på forhånd bli enige om agendaen for denne samtalen.

- **Tidlig bevisstgjøringskurs**

YS har utviklet et bevisstgjøringskurs for seniorer som går over to dager. Hensikten er å gi den enkelte kursdeltaker ny selvinnsikt, slik at man kan stille seg spørsmålene: ”Hva vil jeg med resten av mine yrkesaktive år? Hva vil jeg fra nå av og frem til pensjonsalder?” Kursopplegget er tilgjengelig for alle YS-forbundene.

- **Tilrettelegging av arbeidet/vakter og jobbrotasjon**

For seniorer som opplever at arbeidsdagen blir tung kan tilrettelegging av arbeidet påvirke hverdagen positivt, slik at de fortsatt blir stimulert og motivert til å yte full innsats. Tilrettelegging av arbeidet kan skje på mange måter. Blant annet kan endrede arbeidstidordninger, mer fritid, tekniske hjelpemidler og/eller innføring av nye systemer og rutiner gi hensiktsmessige løsninger. Det viktige er å finne frem til ordninger som er positive for den enkelte. Tilretteleggingen kan skje overfor den enkelte, eller overfor grupper. Den kan gjelde helheten eller bare for en del av arbeidsoppgavene. I noen tilfeller kan det være aktuelt å foreta tilrettelegging på permanent basis, mens det andre ganger kan innføres midlertidige ordninger.

Jobbrotasjon, som alltid skal være frivillig og ønsket, kan gi ny giv i den enkeltes karriere. På samme måte kan bytte av jobb for en kortere eller lengre periode virke stimulerende. Jobbrotasjon kan for eksempel innebære at den enkelte arbeidstaker er innom flere arbeidsoppgaver på samme arbeidsplass etter fastlagte og avtalte opplegg.

Tilretteleggingen skal alltid foregå ut i fra bindende avtaler mellom tillitsvalgt og arbeidsgiver og skje i henhold til lov- og avtaleverk.

I undersøkelser foretatt blant seniorer fremgår det at mange, om ikke alle, mener at arbeidet deres er for tungt. Det gjør at de ikke ser muligheten for å fortsette i jobben. Dette kan variere fra yrke til yrke. I slike tilfeller bør det søkes å finne frem til løsninger som gir den enkelte mulighet for en annen type arbeid.

Uansett valg av løsning; det er viktig å legge vekt på at den enkelte ikke taper lønnsmessig.

- **Kompetanseutvikling**

Det er viktig å gi seniorene den kompetanseutvikling de trenger for å kunne utføre sitt arbeid på en tilfredsstillende måte. Ved å ikke ta dette hensynet blir konsekvensene negative for både den enkelte, for virksomheten og for samfunnet for øvrig

- **Tidskonto**

Enkelte arbeidstakere har ulike belastninger gjennom perioder, eller de er i en arbeidssituasjon der det ikke er påkrevd at arbeidet skjer til en bestemt tid. For disse arbeidstakerne kan det lages tidskontoordninger, der de kan spare opp arbeidstid for så å ta den ut i andre perioder.

- **Ekstra fridager med lønnskompensasjon**

For seniorer som opplever at de ikke har det samme overskuddet som tidligere kan innføring av ekstra fridager/uker, uten reduksjon av lønn, bidra til at man beholder arbeidsglede, engasjement og innsatsvilje. Mange arbeidsgivere har med positive resultater, også for arbeidsplassen, innvilget eldre seniorer opp til flere ukers ekstra fri med hel eller delvis lønn.

- **Forskuttering av en sjette ferieuke**

For seniorer under 60 år kan den ekstra ferieuken, som gis til alle ved fylte 60 år, forskutteres av arbeidsgiver. Man skal likevel være klar over at fordelene opphører fra fylte 60 år, i de tilfeller der arbeidstakeren uansett ville hatt rett til lønn i den sjette ferieuken, jf. ferieloven § 5, 2. ledd.

- **Treningstilskudd**

Sunn helse og god fysisk form gir overskudd, som er viktig for den enkeltes innsats i arbeidslivet. Arbeidsgiver kan legge til rette for trening ved at det arrangeres fysisk aktivitet i en eller annen form. Dette kan enten skje i eller i tilknytning til arbeidstiden, eller ved at det gis et økonomisk incitament til arbeidstakere som ønsker å melde seg inn i en treningsklubb o.l.

- **Permisjon**

Arbeidsgiver kan innvilge permisjon for å ta seg av syke eller pleietrengende ektefeller eller foreldre. I dag har foreldre med syke barn rett til permisjon med lønn. Mange med omsorgsfunksjoner for syke eller pleietrengende familiemedlemmer har ikke tilsvarende rettigheter.

Selv om det gjennom enkelte tariffavtaler er åpnet for å bruke velferdspermisjoner til slik permisjon, gjenstår det på de fleste steder å utarbeide nærmere bestemmelser på

området. Det foreslås at det på den enkelte arbeidsplass legges opp til ordninger som gjør det lettere å få nødvendig permisjon i slike tilfeller. Eventuelt kan det legges inn noen presiseringer i avtaler om slike permisjoner.

- **Traineeprogram for de som har levd en stund**

For å lette muligheten for seniorer til å ta fatt på nye utfordringer kan det utvikles et tilbud/opplegg til nyrekrutterte seniorer, slik at de gis en god start i jobben. Erfarne ledere kan gis inspirasjon og påfyll i arbeidet med å utvikle sitt eget lederskap gjennom et liknende opplegg. Refleksjon rundt egen lederrolle bør være en del av dette.

- **Rekruttering av seniorer**

Eldre seniorer rekrutteres sjelden til ledige stillinger. Utlysning av ledige stillinger skal i henhold til arbeidsmiljøloven gjøres kjent internt i bedriften. Seniorer bør oppfordres til å søke, noe som kan og bør fremkomme i utlysningsteksten.

På samme måte bør det ved ekstern utlysning av ledige stillinger vurderes om det ut fra virksomhetens alderssammensetting eller andre forhold kan være grunnlag for å oppfordre seniorer til å søke. Utlysningsteksten kan for eksempel inneholde ordlyden ”Seniorer oppfordres til å søke stillingen”.

Tillitsvalgte bør på samme måte som ledelsen være bevisst på å legge vekt på søkerens totalkompetanse og ikke la alder virke begrensende (se punktet om realkompetanse nedenfor).

- **Vektlegging av realkompetanse ved tilsetting om omstilling**

Riktig kompetanse er viktig for at ulike typer arbeid skal kunne utføres på en god måte. Det er derfor lett å være enig i at det også i forbindelse med tilsettinger og omstillinger er naturlig å ha fokus på den enkeltes kompetanse.

Spørsmålet er imidlertid om arbeidsgiver alltid klarer å definere hva som er rett kompetanse. Altfor ofte ser vi eksempler på at det nokså ensidig fokuseres på formalkompetanse, mens verdifull realkompetanse som tilegnes gjennom arbeidslivet, samt personlige egenskaper og egnethet får for lite fokus.

I ansettelsesintervjuer og milepølsamtaler er det av stor verdi å kunne bruke en god spørreteknikk for å få frem hvilken realkompetanse vedkommende besitter. Og i den sammenheng minnes det om at det er viktig å se og utnytte seniorenens livserfaring. Det fins mange verktøy som kan kartlegge alle typer kompetanse.

- **Bevisst sammensetting av arbeidsgrupper på tvers av aldersgrenser**

For å få bredest mulig kompetanse bør bedriftene være opptatt av aldersspredning når det settes ned arbeidsgrupper og når fagområder bemannes.

- **Sluttpakker**

Det bør fastsettes regler om at sluttpakker skal tilbys i henhold til lovverket og ikke være en konsekvens av alder. Sluttpakker er et av flere tiltak som er vanlig ved nedbemanning. Sluttpakker skal virke stimulerende for å komme i nytt arbeid. Generelt er ikke sluttpakker en god løsning for seniorenene, fordi det kan føre til en fremtidig utestegning fra arbeidslivet. Tillitsvalgte bør vurdere om sluttpakker som gis

i forbindelse med nedbemanningsprosesser ikke har en profil som stimulerer seniorer til å slutte.

- **Avtaleforankre seniorpolitikk**

Når dere har blitt enige om tiltak på din arbeidsplass bør disse nedfelles i en avtale. Avtalen kan ha en viss varighet. Det bør forutsettes at den evalueres og tas opp til revisjon med jevne mellomrom, for eksempel en gang hvert annet år.



Vi ønsker deg lykke til med arbeidet og oppfordrer deg til å ta kontakt med ditt forbund dersom du trenger råd!

Aktuelle henvisninger

Arbeidsmiljøloven:

<http://www.lovdatab.no/all/nl-20050617-062.html>

Senter for seniorpolitikk:

<http://www.seniorpolitikk.no/hjem.72662.no.html>

Diverse statistikker og artikler finnes på Statistisk sentralbyrås hjemmeside:

<http://www.ssb.no/veiviser/>

Seniorpolitikk i staten:

<http://www.fafo.no/pub/rapp/712/712.pdf>

St. melding nr. 6, 2006 – 2007 Om seniorpolitikk – en ressurs I norsk arbeidsliv:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/aid/dok/regpubl/stmeld/20062007/Stmeld-nr-6-2006-2007-.html?id=332205>

Seniorrådet:

http://www.shdir.no/statens_seniorrad/

Og dersom du mener at en arbeidstaker har blitt diskriminert på grunn av alder, kan du ta kontakt med Likestillings- og diskrimineringsombudet:

www.ldo.no

Ellers anbefaler vi å søke på "seniorpolitikk" på internett. Det finnes mange gode lenker.

Utdrag fra arbeidsmiljøloven

§ 4-2. *Krav til tilrettelegging, medvirkning og utvikling*

- (1) Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal holdes løpende informert om systemer som nyttes ved planlegging og gjennomføring av arbeidet. De skal gis nødvendig opplæring for å sette seg inn i systemene, og de skal medvirke ved utformingen av dem.
- (2) I utformingen av den enkeltes arbeidssituasjon skal:
 - a) det legges til rette for at arbeidstaker gis mulighet for faglig og personlig utvikling gjennom sitt arbeid
 - b) arbeidet organiseres og tilrettelegges under hensyn til den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger,
 - c) det legges vekt på å gi arbeidstaker mulighet til selvbestemmelse, innflytelse og faglig ansvar,
 - d) arbeidstaker så langt som mulig gis mulighet til variasjon og for å se sammenheng mellom enkeltoppgaver

e) det gis tilstrekkelig informasjon og opplæring slik at arbeidstaker er i stand til å utføre arbeidet når det skjer endringer som berører vedkommendes arbeidssituasjon.

(3) Under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

§ 13-1. *Forbud mot diskriminering*

- (1) Direkte og indirekte diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjon, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder er forbudt.
- (2) Trakassering og instruks om å diskriminere personer av grunner nevnt i første ledd anses som diskriminering.
- (3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende ved diskriminering av arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt.
- (4) Ved diskriminering på grunn av kjønn gjelder likestillingsloven.
- (5) Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn gjelder diskrimineringsloven.

§ 13-2. *Hva kapitlet omfatter*

- (1) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder:
 - a) utlysning av stilling, ansettelse, omplassering og forfremmelse
 - (b) opplæring og annen kompetanseutvikling
 - c) lønns- og arbeidsvilkår
 - d) opphør.
- (2) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for arbeidsgivers valg og behandling av selvstendig næringsdrivende og innleide arbeidstakere.
- (3) Bestemmelsene i dette kapittel gjelder tilsvarende for innmelding i og deltakelse i en arbeidstaker-, arbeidsgiver- eller yrkesorganisasjon. Dette gjelder også for fordeler som slike organisasjoner gir sine medlemmer.
- (4) Bestemmelsene i dette kapittel får ikke anvendelse ved forskjellsbehandling som skyldes medlemskap i arbeidstakerorganisasjon for så vidt gjelder lønns- og arbeidsvilkår i tariffavtaler.

