

Politikkdokument – Klima og miljø

Vedtatt av Deltas hovedstyre 7. mai 2024

Delta arbeider for en bærekraftig utvikling med riktig balanse mellom hensynet til miljø og klima, sosiale og økonomiske forhold.

For at Norge skal nå sine forpliktelser for et bærekraftig samfunn og arbeidsliv er det behov for tiltak og holdningsendringer i befolkningen. Klimaendringene og forpliktelsene Norge har påtatt seg vil medføre omstillinger i norsk arbeidsliv. Omstillingen må være rettferdig og føre til trygge, fremtidsrettede og bærekraftige jobber. Dette krever samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgiver, arbeidstakere og utdanningsinstitusjoner. Arbeid med miljø- og klimaspørsmål må derfor være en del av partssamarbeidet både sentralt og lokalt og tariffavtalebestemmelsene må bygge opp under dette.

1 - Arbeidstakerperspektiv

En nødvendig omstilling vil bety at mange av dagens arbeidsplasser enten fases helt ut, eller endres så fundamentalt at de i praksis blir nye stillinger. I tillegg vil mange arbeidstakere oppleve at stillingene vil kreve ny og annen kompetanse for å ta i bruk nye verktøy i møte med omstillingen.

Omstillingen må ha en sosial dimensjon

Omstillingen må ta utgangspunkt i de menneskene vi har, dagens og morgendagens arbeidstakere, med deres kompetanse og erfaring, og legge til rette for at de kan gi sitt beste bidrag på en meningsfull måte. For at en nødvendig og tilstrekkelig omfattende omstilling skal ha legitimiteten i befolkningen generelt og blant arbeidstakere spesielt, må den oppleves som rettferdig. Alle arbeidstakere må sikres en rettferdig og trygg omstilling, dersom deres jobb og deres kompetanse i praksis skal ofres for et større og abstrakt felles gode.

En vellykket omstilling er summen av alle tiltak, store som små. Partene ser forskjellige utfordringer og muligheter hver fra sine ståsted, og vil bedre kunne identifisere bredden av mulige tiltak enn myndighetene alene. Omstillingen kan ikke se på dagens arbeidsliv alene, eller konsentrere seg utelukkende om enkelttiltak som kutter utslipp. En storstilt og gjennomgående omstilling i arbeidslivet må ta utgangspunkt i selve arbeidet, og hvordan det organiseres, planlegges og gjennomføres. Det kan ikke gjennomføres og vil ikke lykkes uten partenes aktive deltakelse.

Delta mener at:

- For å lykkes med en grønn omstilling må den ha en sosial dimensjon. Alle tiltak for en grønn omstilling, fra nasjonalt til lokalt nivå, må vurderes opp mot konsekvensene for utsatte grupper, og deres interesser må ivaretas i omstillingen.
- Tillitsvalgte skal ha en naturlig plass i et samarbeid for å definere målene og å finne de riktige virkemidlene i den enkelte virksomhet.

2 - Myndigheter og offentlig sektors rolle i omstillingen

Myndighetene må invitere til et tett partssamarbeid for å lykkes en grønn omstilling både nasjonalt og lokalt. Staten har et overordnet nasjonalt ansvar for å sette retning og rammene for omstillingen. Regjeringen må gjennom styringsdialogen med underliggende etater og virksomheter ta ledelsen i å drive frem en grønn omstilling i arbeidslivet.

Kommunene har et lokalt myndighetsansvar og må i mye større grad bruke partssamarbeidet i dette arbeidet. Dette innebærer at tillitsvalgte har en naturlig plass i et samarbeid for å nå målene i den enkelte virksomhet eller kommune.

Kommunen er ofte en stor, om ikke den største, arbeidsgiveren i mange kommuner. Samtidig er mange lokale, private aktører avhengig av kommunen som innkjøper av varer og tjenester. Det betyr at kommunen gjennom sine handlinger kan være en drivkraft for lokal omstilling. Gjennom rollen som lokal koordinator og samfunnsutvikler må kommunen bidra til å utvikle samfunnet på en måte som er bærekraftig. Ved å samarbeide med lokale bedrifter, organisasjoner og innbyggere bør kommunen fremme grønne initiativer og tiltak.

Som ansvarlig planmyndighet har kommunene et særlig ansvar for å lage planer som fremmer bærekraftig utvikling. Dette kan inkludere tiltak som å fremme grønn energi, redusere utslipp, og tilrettelegge for bærekraftig transport.

Også helsesektoren må gå foran i den grønne omstillingen. Som en regional og nasjonal aktør, både gjennom helseforetakene og gjennom nasjonal styring, bør sektoren være en foregangsaktør i å koble grønne krav til store og teknisk avanserte innkjøp. Gjennom koblingen til de medisinske forskningsmiljøene bør sektoren være en drivkraft i utviklingen og implementeringen av ny og grønn teknologi. Som kommunene må helsesektoren ta en koordinerende rolle, både på tvers av sektorer og med private og ideelle aktører for å drive frem grønn omstilling i sin bransje.

God kvalitet og tilstrekkelig kapasitet i offentlig tjenesteyting er avgjørende for å nå bærekraftmålene. Ideer og løsninger kan og bør gjenbrukes og videreutvikles. Offentlig sektor og offentlige tjenester har mer å hente på deling av kompetanse, ressurser og teknologi.

Delta mener at:

- Som arbeidsgiver, innkjøper og myndighetsutøver har offentlig sektor et særskilt ansvar som pådriver for et grønt skifte.
- Det er nødvendig med et nasjonalt trepartssamarbeid for å sikre helhet, kompetansedeling og utvikling av arbeidet med bærekraftsmålene.
- Myndighetene, virksomhetene og partene har alle et ansvar for å handle og fremme helhetlige løsninger slik at miljø, økonomi og sosial utvikling ses i sammenheng og ikke går på bekostning av hverandre.
- Offentlig sektor og offentlige tjenester har mer å hente på deling av kompetanse, ressurser og teknologi.
- God kvalitet og tilstrekkelig kapasitet i offentlig tjenesteyting er avgjørende for å nå bærekraftmålene.
- Regjeringen, som en del av styringsdialogen, må instruere offentlige etater og virksomheter til å være pådrivere for grønn omstilling innenfor sine områder.

- Store offentlige virksomheter, som kommunene, helseforetakene og statlige virksomheter, må være pådrivere for utvikling og implementering av ny og grønn teknologi.

3 - Klima og miljø som del av partsdialogen

Partsdialogen er det norske arbeidslivets viktigste verktøy for alle typer vellykket omstilling. Det norske partssamarbeidet med sterke parter både nasjonalt og lokalt, og med en langsiktig dialog bygget på gjensidig tillit gir Norge et konkurransefortrinn. Ved å bruke partssamarbeidet aktivt i utarbeidelsen av tiltak knyttet til omstilling vil tiltakene både treffe bedre, og få større legitimitet i arbeidslivet. Dette må gjelde fra toppen, i det sentrale trepartssamarbeidet, via regional- og lokalpolitiske tiltak og helt ned i den enkelte virksomhet. Partene vil kunne bidra til å belyse konsekvensene av tiltakene, slik at myndighetene bedre kan vurdere og veie de sosiale kostnadene opp mot klimaeffekten. Samtidig vil partene i større grad enn myndighetene kunne identifisere hensiktsmessige kompenserende tiltak for de som berøres av tiltakene.

Delta mener at:

- Arbeidslivets arbeid med grønn omstilling må være en del av den nasjonale trepartsdialogen.
- Alle virksomheter må bruke partssamarbeidet aktivt for å bidra til et grønt skifte. Tariffavtalene er sentrale for samarbeid og medvirkning for å sikre en rettferdig og trygg omstilling til et mer bærekraftig arbeidsliv. Arbeidstakerorganisasjonene må ta sin del av forpliktelsene ved å fremme grønne tariffkrav.
- Alle virksomheter må bruke det lokale partssamarbeidet for å identifisere eget klimaavtrykk og iverksette tiltak for å gjøre egen virksomhet mer bærekraftig.

4 - Kompetanse som virkemidler for grønn omstilling

Et avgjørende virkemiddel for en vellykket grønn omstilling er å satse på å styrke de ansattes kompetanse. Klimakrisen må først og fremst løses av de som allerede er i jobb. Derfor er det nødvendig å satse på kontinuerlig etter- og videreutdanning av arbeidstakere for å ruste dem med kunnskapen, ferdighetene og holdningene som trengs for en grønnere og mer bærekraftig økonomi og samfunn. I tillegg til å gi arbeidstakerne de nødvendige ferdighetene til å møte omstillingen vil utdannings- og opplæringsinstitusjonene gjennom å gjøre bærekraft til en del av undervisning, bidra til å skape en felles forståelse av de dype og transformative endringene som er nødvendige for et bærekraftig og grønt skifte.

Det vil for det første forsterke de ansattes trygghet i jobben, samt gjøre dem mer omstillingsdyktige og skape forståelse for de omstillinger som må skje. I tillegg vil man, gjennom å satse på ansatte og deres kompetanse, kunne utvikle gode løsninger som treffer behovet og sikre medarbeiderdrevet innovasjon. På samme måte som for annen kompetanseutvikling, er det avgjørende at ansatte som styrker sin kompetanse knyttet til grønn omstilling får annerkjennelse og uttelling for dette.

Dette må føre til betydelig styrking av de økonomiske rammebetingelsene for kompetanseutvikling i hele arbeidslivet fremover. Skal offentlig tjenesteyting og arbeidslivet klare den nødvendige omstillingen, må flere videreutdanne seg i kombinasjon med jobb. Alle yrkesgrupper må involveres i kompetanseutviklingen, og videreutdanning gjennom fagskolesektoren må prioriteres i like stor grad universitets- og høyskolesektoren.

Delta mener at:

- Alle arbeidstakere må få nødvendig og tilstrekkelig kompetanseheving til å bidra i den grønne omstillingen.
- I arbeidet med å styrke kompetansen innen grønn omstilling må det utvikles en positiv læringskultur og et arbeidsmiljø med rom for erfaringsutveksling og kompetansedeling på den enkelte arbeidsplass.
- Et grønt skifte vil bringe fram nye teknologiske løsninger. Arbeidstakerrettigheter og bedre sosiale forhold er grunnleggende for endringene. Det er behov for mer kunnskap og kompetanse for å møte nye jobber og nye arbeidsoppgaver.
- Tariffavtalene skal bidra til utvikling av målrettede tiltak for at dagens ansatte settes i stand til å meste nye arbeidsoppgaver/arbeidsmåter og forblir attraktiv arbeidskraft. Dette gjelder også knyttet til grønn omstilling.
- Det må utvikles gode og fleksible ordninger knyttet til grønn omstilling som sikrer den enkelte mulighet, tid og økonomi til å ta etter- og videreutdanning. Utdanningsinstitusjonene må utnytte mulighetene den teknologiske utviklingen gir til å tilby digital og desentralisert kompetanseutvikling.
- Kompetanse skal gi lønnsmessig uttelling. Både formal- og realkompetanse skal vurderes.
- Det må avsettes tilstrekkelig tid og midler slik at den enkelte arbeidstaker sikres kompetanseutvikling i arbeidstiden.