

Tariffpolitiske retningslinjer for perioden 2022-2024

(revidert høsten 2022)

Innledning

Deltas medlemmer er i hovedsak ansatt i virksomheter innen offentlig tjenesteyting. De bidrar til å produsere den offentlige velferden og er sentrale for kvaliteten på velferdstjenestene.

I partssamarbeidet er Deltas tillitsvalgte bærebjelker for å ivareta medlemmenes interesser, inkludert deres lov- og tariffmessige rettigheter. For å lykkes er de avhengige av et rammeverk som gir rom for å utføre de oppgaver de har. Mulighetsrommet som ligger i eksisterende tariffavtaler må utnyttes. Det er fremdeles medlemmer i privat sektor som ikke omfattes av tariffavtaler og det må arbeides for å redusere dette antallet. Tidlig involvering av arbeidstakerorganisasjonene og kollektive løsninger i et trepartssamarbeid må forbli fundamentet i norsk arbeidsliv.

Teknologisk utvikling bidrar til en kontinuerlig endring av norsk arbeidsliv. Ny teknologi, brukt på en riktig måte, kan bidra å løse mange av fremtidens utfordringer og gjøre tjenestene og arbeidshverdagen bedre. Samtidig kan digitalisering skape nye utfordringer knyttet til balanse mellom jobb og fritid, overvåkning og arbeidsmiljø. Dette krever en tett dialog med tillitsvalgte både sentralt og lokalt for å sikre gode løsninger og en hensiktsmessig gjennomføring. Det er derfor avgjørende at partene tar en aktiv rolle i prosesser der ny teknologi innføres.

Lønnsutvikling og arbeidskraftbehov

Norges økonomi er i 2022 i en høykonjunktur. Ledigheten er svært lav, og vi opplever arbeidskraftmangel i mange bransjer. Krigen i Ukraina med etterfølgende sanksjoner og kuttene i gassleveransene fra Russland har ført til kraftkrise i Europa og høy internasjonal prisvekst. Norges Bank setter opp renten for å bremse aktiviteten i økonomien og få prisveksten ned.

Selv om prisveksten i Norge er lavere enn i mange land rundt oss, har den sprent prognosene som lå til grunn for lønnsoppgjøret. Den økonomiske rammen for

tariffoppgjøret 2022 er den høyeste på 10 år. Likevel ser vi at våre medlemmer får reallønnsnedgang for andre år på rad. Prisveksten og presset i arbeidsmarkedet gir grunn til å tro at lønnsveksten for 2022 i industrien og i privat sektor for øvrig blir høyere enn frontfagsrammen, slik at offentlig sektor nok en gang sakker akterut.

Veksten i økonomien avtar i 2023. Ledigheten vil øke noe, men vi venter fortsatt høy sysselsetting og høy etterspørsel etter arbeidskraft. Kombinert med avtakende prisvekst tilsier dette at det er rom for reallønnsvekst i 2023.

Delta mener at frontfaget, basert på lønnsutviklingen for både industriarbeidere og funksjonærer, skal være retningsgivende for lønnsveksten i landet som helhet. Dette forutsetter et troverdig anslag på lønnsvekst fra frontfagsoppgjøret, noe som ikke var tilfelle i 2021 og 2022. Delta opplever også at flere arbeidsgivere anser frontfagsrammen som et øvre tak for lønnsvekst. Begge disse tendensene bidrar til å svekke frontfagets legitimitet.

Samtidig viser Perspektivmeldingen at offentlig sektor må være forberedt på et stort og økende behov for arbeidskraft og kompetanse i årene fremover for å kunne opprettholde dagens tjenestenivå. Disse utfordringene må møtes med et lønnsnivå og en lønnsutvikling som bidrar til å rekruttere og beholde fagarbeidere og høyskoleutdannede til sektoren. For å sikre tilstrekkelig tilgang på arbeidskraft med riktig kompetanse, samt møte utfordringene rundt likelønn, kan det derfor være behov for at sektoren over tid utjevner lønsmessige skjevheter gjennom en bedre lønnsutvikling enn samfunnet for øvrig. Frontfagsmodellen, og praktiseringen av denne, må gi rom for at også offentlig sektor sikres nødvendig kompetanse.

Lønnsdannelse – økonomisk profil

Delta er opptatt av å sikre alle medlemmene en god lønnsutvikling. De fleste av Deltas medlemmer får størstedelen av lønnen fastsatt i sentrale forhandlinger. Samtidig gir lokale forhandlinger mulighet til å ivareta lokal lønnspolitikk og løse lokale utfordringer. I de fleste tariffområder er det derfor tradisjon for å gjennomføre lokale forhandlinger med jevne mellomrom. Delta har også medlemmer i virksomheter hvor det meste eller hele lønnsdannelsen og utvikling av overenskomsten skjer i den enkelte bedrift.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- Tariffavtalene innen offentlig tjenesteyting bør ha tilnærmet samme lønnsutvikling.
- Størstedelen av lønnen skal fastsettes i sentrale forhandlinger og alle skal sikres et generelt lønnstillegg.
- Delta mener at det som hovedregel bør gjennomføres lokale forhandlinger en gang per tariffperiode. En forutsetning for lokale forhandlinger er at den disponible økonomiske rammen er av en viss størrelse.

- Der lønnsdannelsen skjer på den enkelte bedrift, bør mesteparten av lønnstilleggene og den disponible rammen fastsettes i lønnsoppgjøret mellom partene.
- Høyere lønn til medlemmene bør som hovedregel sikres gjennom kollektive forhandlinger både sentralt og lokalt. Dette kan suppleres av individuelle forhandlinger lokalt der man vurderer det som hensiktsmessig.
- Lønnsveksten for ledere skal ikke være høyere enn lønnsveksten som avtales for andre grupper.
- Så langt det er mulig, arbeide for at medlemmer i privat sektor som ikke har tariffavtale, får støtte og oppfølging fra Delta for å fremforhandle dette.
- Medlemmer som selv forhandler sin lønn, bør få støtte i Delta for å kunne fremme sitt krav på best mulig måte.
- Hovedtillitsvalgtes/foretakstillitsvalgtes lønn skal gjenspeile det ansvar det innebærer å være tillitsvalgt.
- Det nedsettes et partssammensatt utvalg for å evaluere praktiseringen av frontfagsmodellen samt frontfagets sammensetning.

Lønssystem

Et rettferdig og forståelig lønssystem sikrer tilgang på arbeidskraft og er viktig for kvaliteten på tjenesten. Delta er opptatt av at lønssystemene belønner kompetanse, ansiennitet, spesielle oppgaver, ansvar og funksjoner.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- Tariffavtalene bør ha lønssystemer med minstelønnsnivå for utdanning og ansiennitet.
- Minstelønnsnivåene må sikre god uttelling for kompetanse.
- Lønssystemer hvor lokale lønnstillegg og tillegg ved ansiennitetsopptrykk gis varig virkning.

Likelønnsutfordringene

Det er fortsatt store likelønnsutfordringer i Norge. Likelønn handler både om lik lønn for likt arbeid, og lik lønn for arbeid av lik verdi. *Med unntak av helseforetakene, ser vi en liten bedring innenfor våre tariffområder ved at kvinners lønn målt som andel av menns lønn øker. Kvinner tjener i snitt kun 87,9 prosent av det menn gjør. Dette skyldes i hovedsak strukturelle forhold. Det store likelønnsproblemet i Norge er i dag at arbeid som hovedsakelig utføres av kvinner, systematisk verdsettes lavere enn arbeid som hovedsakelig utføres av menn. Dette selv om kravene til kompetanse, erfaring, ansvar og belastning er sammenlignbare. Likelønnsutfordringen følger det kjønnsdelte*

arbeidsmarkedet hvor offentlig sektor er kvinnedominert og privat sektor er mannsdominert.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- At alle virkemidler, både kollektivt, individuelt, sentralt og lokalt, tas i bruk for å redusere likelønns-gapet.
- En lønnsutvikling som jevner ut lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor.
- En reduksjon i bruken av deltid og bedre verdsetting av kvinnedominerte yrker slik at kvinners inntekt og lønnsnivå øker.

Tariffhopping, virksomhetsoverdragelse og konkurranseutsetting

Tariffhopping, virksomhetsoverdragelse og konkurranseutsetting utfordrer medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Ofte skjer dette med den hensikt å redusere kostnadene, blant annet gjennom å fri seg fra eksisterende tariffoppliktelse.

Konkurranseutsetting, virksomhetsoverdragelser og tariffhopping som forringer lønns- og arbeidsbetingelser er en uakseptabel praksis som må motvirkes. Reduksjon av kostnader gjennom lavere lønninger og dårligere pensjoner er ikke effektivisering, men omfordeling fra arbeidstakere til arbeidsgivere og eiere.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- At likeverdige lønns- og arbeidsvilkår inngår som vilkår ved konkurranseutsetting av offentlige oppgaver.
- Når arbeidsgivere bytter arbeidsgiverorganisasjon, konkurranseutsetter virksomheten eller foretar virksomhetsoverdragelser, skal ansatte sikres like gode lønns- og arbeidsbetingelser.

Kompetanse og oppgavedeling

Endringer i samfunnet slik som globalisering, klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi forandrer arbeidslivet. Vi har også sett at koronapandemien gjør at ny teknologi utvikles og tas i bruk raskere. Innen offentlig tjenesteyting vil demografiske endringer og behovet for tilstrekkelig beredskap gjøre at behovet for arbeidskraft vil øke i årene som kommer. Samtidig vil ny teknologi endre arbeidsmetodene. Strategisk kompetanseplanlegging blir stadig viktigere.

Det må utvikles målrettede kompetansetiltak for dagens arbeidstagere, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Dette er nødvendig for å sikre

den kompetansen norske virksomhetene vil trenge i fremtiden. Blant annet blir det avgjørende å styrke kompetansen knyttet til digitalisering og teknologi, og å sikre at digitaliseringen skjer på menneskenes premisser.

Arbeidsgiver må i samarbeid med tillitsvalgte kartlegge fremtidig kompetansebehov og utvikle kompetanseplaner og tiltak i tråd med virksomhetens fremtidige behov. At det legges til rette for finansiering av etter- og videreutdanning er et nødvendig virkemiddel for at den enkelte kan gjennomføre slik utdanning.

Like viktig som vedlikehold og utvikling av kompetanse, er bruken av de ansattes kompetanse. God oppgavedeling mellom yrkesgruppene vil gi effektive tjenester, god kvalitet og et godt arbeidsmiljø for arbeidstakerne. Det er lønnsomt for arbeidsgiver og gjør arbeidsplassen attraktiv.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- Tariffavtalene bidrar til utvikling av målrettede tiltak for at dagens ansatte settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver/arbeidsmåter og forblir attraktiv arbeidskraft.
- Partene i den enkelte virksomhet må prioritere oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene.
- Det skal utarbeides kompetanseplaner på alle nivå i virksomheten.
- Det avsettes tilstrekkelig tid og midler slik at den enkelte arbeidstaker sikres kompetanseutvikling i arbeidstiden.
- Kompetanse skal gi lønnsmessig uttelling. Både formal- og realkompetanse skal vurderes.
- Tariffavtalene må sikre at relevant etter- og videreutdanning gir økt lønn.
- Arbeidsgiver må sørge for god oppgavedeling og riktig bruk av arbeidstakernes kompetanse.

Inkluderende arbeidsliv

Deltakelse i arbeidslivet gir den enkelte økonomisk trygghet og sosial tilhørighet. Arbeidslivet må organiseres slik at det er bruk og plass for alle. Demografiske endringer gir flere eldre, og en mindre andel av befolkningen i yrkesaktiv alder. Dette gir færre til å finansiere våre velferdstjenester og risiko for et økende gap mellom inntekter og utgifter. For å opprettholde nivået på dagens velferdstjenester må de som er i yrkesaktiv alder jobbe mer. Det ligger en stor arbeidskraftreserve i de som står utenfor arbeidslivet eller jobber deltid.

Lokalt forankret partssamarbeid om et forebyggende arbeidsmiljø, er avgjørende for å lykkes med et inkluderende arbeidsliv med lavere sykefravær og mindre frafall. For å gi

reell mulighet for et lengre yrkesliv må det legges til rette for et kunnskapsbasert arbeid med forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- Tariffbestemmelser som bidrar til å mobilisere og beholde arbeidskraft.
- En sykelønnsordning som fortsatt sikrer syke mot tap av inntekt.
- Synliggjøring av at ansattes innflytelse på organiseringen og utførelsen av eget arbeid er et viktig tiltak for å forebygge sykefravær.
- En felles forståelse om at tilførsel av riktig kompetanse er viktig både for å komme i arbeid, for å holde sykefraværet nede og for å bli stående lenge i jobb.
- Tilrettelegging for et kunnskapsbasert arbeid med forebyggende og helsefremmende arbeidsmiljø på den enkelte arbeidsplass.

Arbeidstid

Den enkeltes arbeidstid har stor betydning for helse, privatliv og for muligheten til å kunne utføre en god jobb. Arbeidstakerne opplever økende press på arbeidstiden, og ny teknologi gjør at grensen mellom arbeid og fritid blir utfordret. Mange opplever økte krav til fleksibilitet, noe som reduserer forutsigbarhet og mulighet for et sosialt liv. Delta ønsker å verne om normalarbeidsdagen. Arbeidstiden skal være forutsigbar og det må være et tydelig skille mellom arbeid og fritid. Kvelds-, natt- og helgearbeid bør så langt som mulig unngås. De som likevel må arbeide på slike tidspunkt må gis økonomisk kompensasjon.

Medbestemmelse er en av de mest forebyggende faktorene i et arbeidsmiljø. Kollektive arbeidstidsordninger avtalt mellom partene i arbeidslivet bidrar til å endre og utjevne maktstrukturer. Delta mener dette er et viktig verktøy for å fremme tillit og hindre konflikter. Utfordringer knyttet til arbeidstid må løses gjennom partsarbeid. Delta mener unntak fra arbeidsmiljøloven må avtales mellom partene og involvering av lokale tillitsvalgte må sikres. Det er viktig at arbeidstidsordningene er forsvarlige og kan stå seg over tid.

Presset på arbeidstiden gjør tillitsvalgtrollen enda viktigere. Delta er avhengig av tillitsvalgte som står imot presset på medlemmenes arbeidsvilkår, og som samtidig bidrar til å finne løsninger på utfordringene ute på arbeidsplassene.

Bruk av fjernarbeid ble aktualisert under korona-pandemien. Fjernarbeid kan gi økt og positiv fleksibilitet, men vern av de ansatte må ha hovedfokus. Dersom det er aktuelt å inngå avtaler om fjernarbeid på den enkelte arbeidsplass må medbestemmelse sikres.

Arbeid i helger og høytider er nødvendig i mange turnusyrker. Samtidig kan dette være belastende for den enkeltes sosiale liv. Partene må samarbeide om løsninger for å sikre

tilstrekkelig kompetanse og bemanning i helgene uten at Deltas medlemmer pålegges å jobbe oftere enn hver tredje helg. Helsefremmende turnusordninger må vektlegges.

I 2010 ble tredelt turnus likestilt med helkontinuerlig skiftarbeid ved at arbeid på kveld, helg og natt ga rett til reduksjon i arbeidstiden. Arbeidstakere som kun jobber natt, faller imidlertid utenfor og dette oppleves som urimelig.

Målet om en heltidskultur i kvinnedominerte yrker går for sakte, og i mange tariffområder er det fremdeles en altfor høy andel deltidsstillinger. Deltid er et problem for likestillingen. Det medfører løsere tilknytning til arbeidslivet og er lite gunstig for inntekt, karriere og pensjonsytelser. Koronapandemien viste at deltid også gir utfordringer for både smittevern og for å sikre tilstrekkelig beredskap i en krisesituasjon. En heltidskultur vil styrke likestillingen og ha positiv effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Deltidsansatte utgjør også en betydelig arbeidskraftreserve. For å møte nåværende og fremtidig arbeidskraftbehov, er økte stillingsstørrelser og flere heltidsstillinger avgjørende.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- Arbeidet med å utvikle heltidskultur intensiveres.
- Stillinger lyses ut som hele stillinger.
- Tariffavtaler med bestemmelser som styrker deltidsansattes mulighet for hele stillinger
- Arbeidstidsordninger som ivaretar helse, velferd og sikkerhet, samt bidrar til rekruttering og gjør det mulig å jobbe i full stilling til pensjonsalder.
- En bemanning og kompetansesammensetning som tar høyde for fravær og gir god balanse mellom oppgaver og ressurser.
- Deltas medlemmer skal ha forutsigbar arbeidstid og at tariffavtalene sikrer god balanse og tydelig skille mellom arbeid og fritid.
- *Kvelds*-, natt- og helgearbeid skal så langt som mulig unngås, og de som likevel må arbeide på slike tidspunkter skal gis kompensasjon.
- Arbeidstakere som kun jobber natt, skal ha samme rett til arbeidstidsreduksjon som de som jobber tredelt turnus.
- Deltas medlemmer skal ikke måtte jobbe oftere enn hver tredje helg.
- Arbeid ut over hver tredje helg skal være frivillig og gi økte ubekvemstillegg.
- Lange vakter kan avtales der dette er forsvarlig, og medlemmene ønsker det.
- Tillitsvalgte skal beholde avtalerett på turnus.
- Bruk av fjernarbeid skal være frivillig og balansen mellom arbeidstid og privatliv må ivaretas.

Pensjon

Det er gjennomført en evaluering av pensjonsreformen i folketrygden. Hovedelementene i reformen må etter pensjonsutvalgets oppfatning ligge fast, men det er behov for å sikre både den økonomiske og sosiale bærekraften, samt bidra til at flere står lengre i arbeid. De tre sentrale forslagene er heving av aldersgrensene, bedre regulering av minstestytelsene, samt at uføre skal sikres en rimelig alderspensjon. Delta er særlig opptatt av å ivareta muligheten til fortsatt å kunne gå av ved 62 år, samt sikre uføre en god alderspensjon.

Innenfor offentlig sektor har statsansatte og sykepleiere fortsatt en nedre innmeldingsgrense i sine tjenstepensjonsordninger på 20 prosent stilling. Denne grensen er foreslått opphevet, og forslaget er sendt på høring. Når forslaget vedtas, vil "pensjon fra første krone" være gjennomført både i offentlig og privat sektor.

Forhandlingene mellom partene i arbeidslivet og regjeringen om en langsiktig pensjonsløsning for personer med særaldersgrense er nå gjenopptatt. Utrekningsfasen skal være avsluttet innen 1.4.2023. Hvilke stillinger og yrkesgrupper som fortsatt skal ha særaldersgrense og hva disse grensene skal være, skal avtales senest 1.7.2023. Det vil deretter bli utarbeidet et lovforslag i tråd med løsningene det er oppnådd enighet om. Plikten til å fratre ved særaldersgrensen ble opphevet i 2021/2022. Særaldersgrensene er satt, dels av hensyn til samfunnssikkerheten og dels på grunn av særskilt belastning ved utføring av stilling. Også de som av ulike årsaker velger å gå av ved særaldersgrensen må ivaretas ved at pensjonsnivået er høyt nok til at tidlig fratreden er mulig. Særaldersgrenser er en samfunnskontrakt hvor det offentlige har påtatt seg en plikt til å sikre et anstendig inntektsnivå også etter utført tjeneste.

Alderspensjon for uføre i offentlig tjenstepensjon gjenstår fortsatt. Uføre-kan ikke kompensere for økt levealder i befolkningen ved å jobbe lenger. Det er derfor behov for regler som kan skjermes uføre mot effekten av levealdersjusteringen.

I mai 2021 ble det fremlagt en rapport om en mulig reformert AFP i privat sektor. Den nye modellen skal bidra til en mer forutsigbar og rettferdig ordning, og hindre at mange uforskyldt mister retten til AFP, slik som i dag. Det skal være større samsvar mellom tid i AFP-bedrift og hva man får utbetalt i pensjon. En slik ordning vil omfatte mange flere enn i dag, og være mer verdifull for dem som jobber i AFP-bedrift når de er unge. Samtidig er det viktig å opprettholde ytelsen på dagens nivå, noe som vil medføre økte kostnader. AFP vil trolig ikke bli tema før i hovedtariffoppgjøret 2024. Eventuelle endringer i privat sektor vil få konsekvenser for AFP i offentlig sektor. *Det vil i løpet av kort tid bli sendt ut et forslag til mulige endringer i ny offentlig AFP på høring. Lovproposisjonen forventes fremmet våren 2023. Det er viktig at det nye regelverket er på plass til de som omfattes av de nye reglene for offentlig tjenstepensjon (1963-kullet) er 62 år.*

Fra 2021 har alle fått egen pensjonskonto. På denne samles innskuddspensjon fra nåværende og tidligere arbeidsgivere. Det er så langt kun midler fra innskuddsordninger som kan inngå på egen pensjonskonto. Delta har jobbet for at dette også skal være mulig

for hybridpensjon. Finansdepartementet er nå i ferd med å utrede saken, og har bedt organisasjonene om innspill.

Presset på etablerte pensjonsordninger utenfor offentlig sektor øker fortsatt. Dette har gitt seg utslag både i at arbeidsgivere og arbeidsgiverforeninger har igangsatt arbeid med å endre sine pensjonsordninger, samt i at virksomheter har endret arbeidsgivertilhørighet. Pensjonsordninger bør være kjønnsnøytrale, forutsigbare og livsvarige. Ulik lønn, levealder og opptjening, er hver for seg og samlet, elementer som særlig rammer kvinners livsvarige pensjon. Hybridordningen har fått større utbredelse, og er nå et reelt alternativ til innskuddspensjon i privat sektor. Ved omdanning av pensjonsordninger i privat sektor er hybridpensjon Deltas klare preferanse.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- Muligheten til å gå av ved 62 år må opprettholdes.
- Gjennomføring av ny offentlig tjenstepensjon og tilknyttede ordninger skal være basert på enighet mellom partene.
- Ordningen med egen pensjonskonto må utvides til å omfatte hybridpensjon.
- Arbeidstakere som fratrer med særaldersgrense må sikres en alderspensjon på nivå med andre.
- Reglene om alderspensjon til uføre må ta hensyn til at uføre i liten grad kan kompensere for levealdersjusteringen.
- En mer rettferdig AFP-ordning i privat sektor med ytelse på nivå med dagens.
- Nye pensjonsordninger skal inneholde uførepensjon og dekning for etterlatte.
- Avtaler om pensjonsopptjening for ulønnet permisjon i tariffområder som ikke har slike bestemmelser i dag.
- Ved forhandling av nye pensjonsordninger skal det i alle områder søkes livsvarige, forutsigbare og kjønnsnøytrale ordninger.

Solidaritet med hverandre

Tidligere teknologiske revolusjoner har bidratt til at verdiskapningen i verden har skutt fart. Den teknologiske utviklingen kan bidra til å løse noen av de største utfordringene vi har, om vi styrer utviklingen klokt.

De siste tiårene har ulikhetene i verden økt så mye at selv aktører som det internasjonale pengefondet, OECD og andre blitt bekymret for situasjonen. Koronapandemien har forsterket dette ved at mennesker med lavest inntekt og utdanning rammes hardest. For stor ulikhet er ikke bare urettferdig. Det ødelegger også økonomien og svekker finansieringen av offentlig velferd. At arbeidstakerne har en anstendig lønn er viktig for etterspørselen etter varer og tjenester, og bidrar til å sikre skattegrunnlaget. Mange multinasjonale selskaper går for langt i å unndra seg skatt. Det hjelper ikke økonomien at et lite antall mennesker har mange penger.

På samme tid som ulikhetene har økt dramatisk, har antallet fagorganiserte gått ned. Vi har en oppgave i å kjempe mot økte forskjeller, og for et organisert arbeidsliv.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- Å motvirke utvikling nasjonalt og internasjonalt som øker forskjellene på bekostning av en økonomi som gir grunnlag for velferd for alle.
- Multinasjonale selskaper må betale skatt i de land der overskuddet genereres
- Økt organisasjonsgrad

Et bærekraftig samfunn og arbeidsliv

For at Norge skal nå sine forpliktelser for et bærekraftig samfunn og arbeidsliv er det behov for tiltak og holdningsendringer i befolkningen. Det må være et bredt fokus på miljø- og klimautfordringene hvor også fagforeningene er en viktig aktør.

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.

Omtrent halvparten av verdens befolkning tjener så dårlig at ikke de kan leve av lønnen sin. For å bekjempe fattigdom må den økonomiske veksten være inkluderende og fordeles jevnere blant land og befolkning. Den må skape bærekraftige jobber, og gi like muligheter til alle. Å skape økonomisk vekst og nye arbeidsplasser gjennom anstendig arbeid er en forutsetning for bærekraftig utvikling. Å skape arbeidsplasser av god kvalitet er en av de største utfordringene for alle land.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- Tariffavtaler som sikrer en rettferdig grønn omstilling.
- Miljø- og klimaspørsmål skal være en del av partssamarbeidet sentralt og lokalt.
- Full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle kvinner og menn, deriblant ungdom og personer med nedsatt funksjonsevne.
- Lik lønn for likt arbeid av lik verdi.
- Å beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige innvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige arbeidsforhold.