



delta

Tariff 2022–2024

DEBATTHEFTE

Delta – en arbeidstakerorganisasjon i YS

HJELPEMIDDEL: Dette heftet skal være et hjelpemiddel i debattene som gjennomføres i organisasjonen i forbindelse med tariffoppgjøret.
Foto: Nadia Frantsen



Forord

Delta starter nå forberedelsene til hovedtariffoppgjøret 2022. Samtidig ser det nå ut til at vi etter hvert kan legge bak oss en krevende periode preget av en verdensomfattende pandemi. De fleste av Deltas medlemmer har kjent på pandemiens konsekvenser i jobbsammenheng, og dette har gitt oss erfaringer som vi tar med oss inn i utviklingen av tariffavtalene og det fremtidige arbeidslivet.

Tariffoppgjøret 2022 er et hovedoppgjør, noe som betyr at det ikke bare kan forhandles om lønn, men også om de andre bestemmelsene i tariffavtalen eller overenskomsten du er omfattet av.

Delta er opptatt av å få råd og innspill fra medlemmene når det gjelder utvikling av tariffpolitikken. I den forbindelse har vi tradisjon for å sende ut et debattheft til tillitsvalgte i forkant av hvert hovedtariffoppgjør. Heftet redegjør for ulike forhold vi ønsker råd om, og danner grunnlag for tariffdebattene som gjennomføres i løpet av høsten. Med dette markeres starten på prosessen med utforming av tariffkrav for kommende tariffperiode (2022–2024).

Jeg oppfordrer alle tillitsvalgte til å skape arenaer for tariffdebatt blant sine medlemmer, slik at flest mulig får mulighet til å komme med innspill og forslag til prioriteringer i tariffoppgjøret.

Lykke til med arbeidet!

Lizzie Ruud-Thorkildsen
Forbundsleder

«Delta er opptatt av å få råd og innspill fra medlemmene når det gjelder utvikling av tariffpolitikken.»



Innhold

Forord	2
Innledning	4
Lønn	5
Sentrale eller lokale forhandlinger?	5
Generelle tillegg	6
Garantilønn/minstelønnsøkninger	6
Ansiennitetstrinnene	7
Ubekvemstillegg	7
Arbeidstid	8
Kompetanse	9
Pensjon	10
Det grønne skiftet	12
Sosiale bestemmelser/fellesbestemmelser	14



Innledning

En av Deltas viktigste oppgaver er å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Tariffoppgjøret 2022 er et hovedoppgjør, og det er forventet at mange viktige spørsmål vil komme opp. Lønn og pensjon er som alltid aktuelt, og vi må møte et arbeidsliv i stadig endring.

Den økonomiske situasjonen i Norge vil påvirke tariffoppgjørene. Norsk økonomi preges fremdeles av usikkerhet i kjølvannet av pandemien, men etter en periode sterkt preget av pandemiens konsekvenser ser vi nå god vekst i Norge. Det er forventet at økonomien ved slutten av 2021 vil være tilbake på samme nivå som før virusutbruddet i februar 2020. De økonomiske utsiktene for neste avtaleperiode ser per i dag ut til å være gode. De fleste tror på lav prisvekst, og sammen med en styrket konkurransevne overfor utlandet bør det gi rom for en merkbar reallønnsvekst både i 2022 og i 2023.

Perspektivmeldingen viser at behovet for arbeidskraft innen pleie- og omsorgssektoren vil øke i årene som kommer. Gode lønns- og arbeidsvilkår er viktige i kampen om riktig kompetanse, og tariffoppgjøret er et sentralt verktøy. I dag verdsettes arbeid som hovedsakelig utføres av kvinner systematisk lavere enn arbeid som hovedsakelig utføres av menn, selv om krav til kompetanse, erfaring og ansvar er sammenlignbare. Lavere lønn betyr også mindre i pensjon. I tillegg er det dessverre slik at pensjonsordningen innenfor enkelte tariffområder der kvinner er overrepresentert ofte bare tilfredsstillende lovens minimumsordning på 2%.

Delta har akkurat rundet 90 000 medlemmer og vokser. Vi organiserer bredt, både innenfor privat og offentlig sektor, og både ledere og de som utfører tjenestene er medlemmer hos oss. Deltas medlemmer er både generalister og spesialister. Vi har medlemmer med universitets- og høyskoleutdanning og vi har medlemmer med fagutdanning eller realkompetanse.

Debattheftet er grunnlaget for tariffdebatten på høstens tillitsvalgtsamlinger i Delta. Formålet er at medlemmene gjennom sine tillitsvalgte skal gi hovedstyret råd om hva Delta bør prioritere i den kommende tariffperioden. Delta er opptatt av å ivareta alle medlemmer uavhengig av hvor de jobber, og debattheftet er utarbeidet slik at medlemmene kan komme med innspill til tariffpolitikken på sitt område.

«Delta er opptatt av å ivareta alle medlemmer uavhengig av hvor de jobber, og debattheftet er utarbeidet slik at medlemmene kan komme med innspill til tariffpolitikken på sitt område.»

Se også:
delta.no/tariff2022





Lønn

Delta jobber for å sikre medlemmene en god lønnsutvikling og sammenlignbare lønns- og arbeidsvilkår for samme type arbeid i de ulike tariffområdene.

Det er viktig med en lønnsutvikling som bidrar til å rekruttere og beholde fagarbeidere og høyskoleutdannede. Like viktig er arbeidet med likelønn og at kvinnedominerte yrker og bransjer lønnes på lik linje med sammenlignbare mannsdominerte yrker og bransjer.

Vi minner om at det vil være nødvendig å prioritere. Brukes det mye penger på ett formål blir det automatisk mindre til andre.

Nedenfor følger en kort beskrivelse av de sentrale økonomiske elementene i lønnsoppgjøret.

SENTRALE ELLER LOKALE FORHANDLINGER

Lønnsforhandlinger kan foregå både sentralt og lokalt mellom partene i den enkelte virksomhet. Her er det stor forskjell mellom tariffavtalene Delta/YS er part i. Vi har avtaler hvor all lønn fastsettes sentralt, og vi har avtaler hvor medlemmene får sin lønn fastsatt både gjennom sentrale og lokale forhandlinger eller bare lokalt på den enkelte virksomhet. Flertallet av Deltas medlemmer får det meste av lønnen fastsatt i sentrale forhandlinger. Hva som gjelder for deg og din virksomhet vil være avhengig av hvilken tariffavtale som gjelder der du jobber.

I de sentrale forhandlingene kan partene bli enige om å endre minstelønn eller garantilønnsatser og gi generelle tillegg. Det kan også avtales tillegg til enkeltgrupper eller at ulike kompensasjonstillegg skal økes.

Det er også de sentrale parter som avtaler om det skal gjennomføres lokale forhandlinger, om det skal legges føringer for disse og i så fall hvilke føringer. Noen avtaler har egne forhandlingsbestemmelser om at lønn skal fastsettes gjennom lokale/virksomhetsvise forhandlinger. Hva som avtales i lokale forhandlinger vil som regel variere fra virksomhet til virksomhet, noe som kan bidra til å ivareta virksomhetens ulike behov.

«Flertallet av Deltas medlemmer får det meste av lønnen fastsatt i sentrale forhandlinger. Hva som gjelder for deg og din virksomhet vil være avhengig av hvilken tariffavtale som gjelder der du jobber.»



Spørsmål:

- Bør lønnstilleggene som er til disposisjon fastsettes sentralt eller i lokale forhandlinger?
 - Hvis kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger: Bør mest mulig av midlene fordeles sentralt, mest mulig lokalt eller bør de fordeles på en annen måte?
- Dersom det avtales at det skal gjennomføres lokale forhandlinger, bør det gis sentrale føringer for disse – og i tilfelle hvilke?
- Bør det prioriteres lønnstillegg i form av tillegg til grupper eller til enkeltindivider?



GENERELLE TILLEGG

Generelle tillegg er tillegg som gis til alle ansatte. Tilleggene kan gis som kronetillegg, prosenttillegg eller som en kombinasjon av disse. Ved prosenttillegg får de som har høy lønn større tillegg målt i kroner enn de som har lavere lønn. Gis et kronetillegg, får de med lavere lønn en høyere lønnsøkning målt i prosent av sin opprinnelige lønn, noe som kan bidra til utjevning av lønnsforskjeller.

Spørsmål:

Bør lønnstillegg gis som generelle tillegg til alle?

Hvordan bør dette i tilfelle gis:

- likt kronetillegg til alle?
- likt prosenttillegg til alle?
- en kombinasjon av kroner og prosent?

GARANTILØNN/MINSTELØNNSØKNINGER

De forskjellige tariffavtalene har ulike lønssystemer. I de fleste avtaler differensieres lønnsnivåene for de ulike stillingsgruppene fra ufaglært til faglært, høyskole, høyskole med tilleggsutdanning og mastergrad. Dette kalles garantilønnsnivå eller minstelønnsatts, og sier hva man i de ulike nivåene minimum skal ha i lønn. Det er imidlertid ikke uvanlig at arbeidstakere har høyere lønn enn garantilønn/minstelønnsatts. Enkelte avtaler er mer spesifikke ved at de har lønnsrammer eller nivåer for hver

«Gis et kronetillegg, får de med lavere lønn en høyere lønnsøkning målt i prosent av sin opprinnelige lønn, noe som kan bidra til utjevning av lønnsforskjeller.»



enkelt stillingstype, eller lønnstrinn koblet opp mot konkrete stillingskoder. I forhandlingene kan Delta kreve at noen stillingsgrupper får mer enn andre. Vi kan også kreve like lønnstillegg for alle stillingsgrupper.

Spørsmål:

- Bør heving av garantilønnsnivåene/minstelønnsatsene prioriteres foran andre krav?
- Er det noen stillingsgrupper/stillingskoder som bør prioriteres i tariffoppgjøret?

ANSIENNITETSTRINNENE

Ansiennitet angir hvor lenge du har vært ansatt i en virksomhet, eller hvor mye relevant erfaring du har fra arbeidslivet. De fleste tariffavtaler har lønnsystemer med ansiennitetstrinn som sikrer lønnsopprykk de første årene av karrieren. Ansiennitetstrinnene kan ha forskjellig lengde i de ulike avtalene. Det kan også være stor forskjell på hvor mye lønnen øker på hvert ansiennitetstrinn.

Spørsmål:

- Bør det gjøres endringer i dagens ansiennitetstrinn, eventuelt hvilke?

UBEKVEMLILLEGG

Ubekvemstillegg er lønnstillegg som gis for arbeid på ubekvemme tidspunkt, som for eksempel kveld, natt, helg og høytid. For mange av Deltas medlemmer utgjør ubekvemstilleggene en betydelig andel av lønnen. Nivået på ubekvemstilleggene varierer mellom de ulike tariffavtalene. Tilleggene kan gis som kronetillegg, prosenttillegg eller som en kombinasjon av disse. I flere avtaler er det også avtalt forhøyet sats for flere arbeidede helgetimer. I tillegg differensierer noen avtaler på tillegg for kveld og natt.

Spørsmål:

- Bør økte ubekvemstillegg prioriteres i årets oppgjør? I så fall, skal vi prioritere noen tillegg fremfor andre?
- Bør ubekvemstillegg gis som kronetillegg, prosenttillegg eller som en kombinasjon av disse?
- Er det andre endringer som kan være aktuell når det gjelder de ulike ubekvemstilleggene?



Lizzie Ruud Thorkildsen (leder), Trond Ellefesen (1. nestleder) og Marit Solheim (2. nestleder) håper på mange innspill til Deltas tariffpolitikk.
Foto: Nadia Frantsen



«For mange av Deltas medlemmer utgjør ubekvemstilleggene en betydelig andel av lønnen.»

Se også:
delta.no/tariff2022



Arbeidstid

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

Deltas tillitsvalgte og medlemmer opplever et økende press på arbeidstiden. Ny teknologi medfører at mange opplever økte krav til fleksibilitet, noe som påvirker den enkeltes forutsigbarhet og sosiale liv.

Delta er opptatt av at medlemmene skal ha arbeidstidsordninger som ivaretar helse, velferd og sikkerhet, og som samtidig bidrar til å sikre kvalitet i arbeidet. Ordningene må i tillegg stimulere til å beholde, mobilisere og rekruttere arbeidskraft. Videre må det være mulig å arbeide i full stilling frem til pensjonsalder.

De fleste tariffavtaler har bestemmelser som regulerer arbeidstid. For eksempel kan tariffavtalen regulere hvor mange timer i uken man skal jobbe og hvordan arbeidstiden skal fordeles.

Bruk av fjernarbeid har særlig blitt aktualisert under koronapandemien. Mulighet for å jobbe utenfor det faste arbeidsstedet kan gi økt og positiv fleksibilitet, men kan også bidra til å utfordre skille mellom arbeid og fritid.

Arbeidet med å utvikle en heltidskultur i kvinnedominerte yrker går sakte, og i mange tariffområder er det fremdeles en høy andel ansatte i deltidsstillinger. Deltidsarbeid er spesielt utbredt i pleie- og omsorgssektoren og er en utfordring for likestilling, kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Deltidsansatte er en stor arbeidskraftreserve. For å møte fremtidens arbeidskraftbehov trengs det flere hele stillinger og større stillingsbrøker.

For den enkelte arbeidstaker kan retten til hel stilling være avgjørende for muligheten til å en forutsigbar hverdag og et trygt liv.

Spørsmål:

- Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid? Eventuelt hvilke?
- Bør tariffavtalen endres for å styrke muligheten for hel stilling? Eventuelt hvordan?



Se også:
delta.no/tariff2022





Kompetanse

Kompetanse og god oppgavedeling mellom yrkesgruppene er viktig i Deltas tariffpolitikk.

Endringer i samfunnet slik som globalisering og klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi endrer arbeidslivet og gjør at det stilles nye og økte krav til arbeidstakernes kunnskap og ferdigheter. I tillegg har også koronapandemien gjort at ny teknologi utvikles og tas i bruk raskere.

Utvikling av målrettet kompetanseutvikling for ansatte, slik at de kan mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter er avgjørende for å sikre rett kompetanse for virksomhetene i fremtiden. Kompetanseutvikling blir stadig viktigere og tariffavtalene må bidra til at dette skjer. Arbeidsplassen skal være en læringsarena, hvor den ansatte kan utvikle seg og sin kompetanse i tråd med virksomheten og den enkeltes behov. Også bruken av de ansattes kompetanse er viktig. God oppgavedeling mellom yrkesgruppene gir effektive tjenester, god kvalitet og et godt arbeidsmiljø.

I flere tariffavtaler er det avtalt at arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge kompetansebehov i samarbeid med tillitsvalgte og iverksette tiltak ut fra kartlagte behov. Lov- og avtaleverk har også bestemmelser om utdanningspermisjon. Selv om arbeidsgiver har anledning til å gi permisjon med lønn for utdanning, er det varierende hvor mange som får det. Dette kan være et hinder for at ansatte gjennomfører etter- og videreutdanning. En mulighet er å styrke retten til kompetanseutvikling i tariffavtalene, både i og utenfor arbeidsplassen, noe som 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 som gir økt lønn for gjennomført etter- og videreutdanning.



Spørsmål:

- Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om kompetanseutvikling og utdanningspermisjon? Eventuelt hvilke?
- Bør det fremmes tariffkrav som bidrar til å sikre god oppgavedeling mellom yrkesgrupper? Eventuelt hvilke?

Se også:
delta.no/tariff2022





Pensjon

FOTO: COLOURBOX

Pensjon fra første krone.

Alle skal opptjene pensjon fra første krone de tjener, uavhengig av alder, inntekt, stillingsprosent, arbeidsforholdets varighet, eller om de er fast eller midlertidig ansatt. Dette har vært et satsningsområde for Delta i flere år, og et krav inn i flere tariffavtaler/tariffområder der det ikke allerede er innført.

I privat sektor har ofte pensjon vært regnet først av inntekt over 1 G. Pensjonsordninger i privat sektor og enkelte tariffområder/yrkesgrupper i offentlig sektor, har hatt en nedre innmeldingsgrense på 20 % stilling. Dette har i hovedsak rammet kvinner, lavtlønte, unge arbeidstakere og personer med svak tilknytning til arbeidslivet ellers.

Høsten 2019 fikk YS Spekter/Delta gjennomslag i Rikslønnsnemnda for kravet om opphevelse av innmeldingsgrensen på 20 % stilling for sykehusene i Spekter. Oslo kommune har senere fulgt etter. I juni 2021 la regjeringen frem et lovforslag om at arbeidsgivere i privat sektor må spare minst 2 % av ansattes inntekt fra første krone, og ikke først fra 1 G som i dag. Også de med stilling under 20 % skal tjene opp pensjon, og aldersgrensen i ordningene senkes fra 20 til 13 år. Endringene skal tre i kraft fra 2023 og innebærer at de aller fleste arbeidstakere vil opptjene pensjon fra første krone. En 20 %-grense finnes fortsatt i de lovfestede ordningene, Statens pensjonskasse og sykepleierordningen.

Tidligere fulgte det av innskuddspensjonsloven at man måtte ha vært i

«I juni 2021 la regjeringen frem et lovforslag om at arbeidsgivere i privat sektor må spare minst 2 % av ansattes inntekt fra første krone, og ikke først fra 1 G som i dag.»

en jobb i over tolv måneder for å få med seg pensjonskapitalen når man sluttet. Loven er endret fra 1.1.2021, og ansatte opptjener nå pensjon uavhengig av hvor lenge arbeidsforholdet har vart.

OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

Fra 1.1.2020 omfattes de som er født i 1963 eller senere av en ny påslagsordning, med nytt opptjeningssystem og ny livsvarig AFP. Ansatte født før 1963 fortsetter opptjening i den gamle pensjonsordningen (bruttoordningen) og beholder AFP som en tidligpensjonsordning. Særaldersgrensene var ikke tema i pensjonsavtalen av 3. mars 2018. Partene i arbeidslivet og regjeringen har senere inngått en midlertidig avtale for pensjonen til dem som har særaldersgrense. En langsiktig pensjonsløsning er det imidlertid ennå ikke enighet om. Stortinget vedtok likevel i juni 2021 å oppheveplikten til å fratrukke ved særaldersgrensen. Lovendringen vil tre i kraft 1.7.2021 for statsansatte og sykepleiere. I KS-området vil ikrafttredelse trolig skje fra 1.1.2022.

Nedenfor omtales mulig reformert AFP i privat sektor. Eventuelle endringer kan føre til at ny offentlig AFP for årskullene født i 1963 eller senere må vurderes på nytt.

PRIVAT SEKTOR

Presset på etablerte pensjonsordninger utenfor offentlig sektor fortsetter. I endringsprosesser og ved opprettelse av nye tariffavtaler har det vært viktig for Delta at medlemmer ivaretas ved at nye ordninger så vidt mulig er forutsigbare, livsvarige og kjønnsnøytrale. Dette betyr at Delta har hatt en klar preferanse for hybridpensjon fremfor innskuddspensjon, noe vi også har fremforhandlet bl.a. i tariffområdet for Private Barnehager – PBL. Også i tariffområder der våre medlemmer har pensjonsordning som kun tilfredsstillende minimumsordningen i lov om obligatorisk tjenstepensjon (innskuddspensjon på 2 % fra 1G), eller som ikke har pensjon fra første krone, bør det vurderes å fremme krav vedrørende pensjon.

Rapporten om en mulig reformert AFP i privat sektor er nå fremlagt. Den nye modellen skal bidra til en mer forutsigbar og rettferdig ordning, og hindre at mange uforskyldt mister retten til AFP som i dag. Ordningen skal være knyttet til antall år i AFP-bedrift gjennom hele yrkeskarrieren, og ikke bare de siste årene som i dagens ordning. Langt flere enn i dag vil dermed bli omfattet. Regjeringen har signalisert at statens bidrag opprettholdes på dagens nivå, og NHO har gitt uttrykk for at heller ikke arbeidsgiverne skal betale mer. I tillegg skal fondsgraden trappes opp slik at ordningens juridiske forpliktelser sikres. Den store utfordringen er derfor finansiering av ordningen, dersom ytelsen skal være på nivå med i dag. Det ligger dermed an til at AFP kan bli et tema i hovedoppgjøret i 2022.



Spørsmål:

- Hva bør være Deltas viktigste prioriteringer i arbeidet med pensjon?



Se også:
delta.no/tariff2022



Det grønne skiftet

Det grønne skiftet handler om hvordan Norge skal bli et lavutslippsland innen 2050. For å få dette til må vi omstille oss slik at vekst og utvikling skjer innenfor naturens tålegrenser. Skal vi lykkes med dette og sikre en rettferdig omstilling, vil tariffavtalene være sentrale for å sikre samarbeid og medvirkning til et mer bærekraftig arbeidsliv.

Tariffavtalene kan være et viktig virkemiddel i omstillingen som må til for å møte klima- og miljøkrisen. Tariffavtalene er selve instrumentet for regulering av norsk arbeidsliv og har også tidligere vært brukt for å møte kriser og gjennomføre store samfunnsmessige endringer.

Krav til tariffbestemmelser som bidrar til å forbedre klima og miljøtilstanden kalles gjerne grønne tariffkrav og dette perspektivet er relativt nytt i tariffavtaleutviklingen.

Vellykket grønn omstilling krever involvering og medbestemmelse på arbeidsplassene. I de siste årene er det kommet inn bestemmelser i flere hovedavtaler som slår fast at klima- og miljøtiltak er en del av partssamarbeidet. Det kan også være aktuelt å fremme andre grønne tariffkrav i hovedtariffoppgjøret 2022.

Tariffavtalens betydning i det grønne skiftet må ha flere formål. Den må sikre medvirkning og trygge arbeidstakerne i en omstillingsfase, for eksempel der arbeidsplassen legges ned eller arbeidsoppgavene endres

«I de siste årene er det kommet inn bestemmelser i flere hovedavtaler som slår fast at klima- og miljøtiltak er en del av partssamarbeidet.»

som følge av det grønne skiftet. Videre bør den stimulere til klimavennlige handlinger. Eksempler på det siste kan være alt fra sykkeltillegg til krav om å redusere matsvinn eller krav til regnskogvennlig drivstoff til transport og oppvarming, samt klimanøytrale arbeidsklær. Det kan også være krav til grønne investeringer og pensjonsfond, eller at overskuddet i bedriften brukes til grønn omstilling.

Deltas medlemmer jobber i mange bransjer og sektorer, og det vil derfor være ulike tilnærminger til grønn omstilling fra virksomhet til virksomhet.

Miljøutfordringene er store, og partene i arbeidslivet må dele ansvaret og fordele byrder og goder. Tariffavtalene kan bidra til at både arbeidstaker og arbeidsgiver tar sin del av kostnadene ved omstilling, men det må oppleves rettferdig dersom man skal få gjennomslag og lykkes i det viktige arbeidet med det grønne skiftet.

Spørsmål:

- Hvilke tariffkrav kan være aktuelle å fremme for å sikre en rettferdig «grønn» omstilling?



«Miljøutfordringene er store, og partene i arbeidslivet må dele ansvaret og fordele byrder og goder.»

Se også:
delta.no/tariff2022





FOTO: SHUTTERSTOCK

Sosiale bestemmelser/ fellesbestemmelser

Tariffavtalene inneholder også bestemmelser om andre arbeidsvilkår enn de som hittil er beskrevet. Dette kan være bestemmelser om lønn ved sykdom, permisjoner, feriebestemmelser og forsikringsordninger, og kalles sosiale bestemmelser eller fellesbestemmelser.

Disse bestemmelsene utgjør et sikkerhetsnett i arbeidslivet og er svært viktige for den enkelte ansatte. Det å ha rett til sykelønn, forsikringer og permisjoner har stor betydning for den enkeltes trygghet. De aller fleste kommer i løpet av et langt arbeidsliv i en situasjon eller en livsfase der nettopp slike rettigheter er helt vesentlig. De ulike tariffavtalene har ulike sosiale bestemmelser. I avtaler i offentlig sektor er det for eksempel vanlig at arbeidsgiver forskutterer lønn under sykdom og ved svangerskapspermisjon. Dette gjør at man som arbeidstaker sikres full feriepengeopptjening ved sykdom og permisjon, i motsetning til om man må få ytelsen fra NAV.

All forskning viser at det er helsefremmende å delta i arbeidslivet. Det å benytte arbeidsevnen til dem som har svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet eller står i fare for å falle ut av arbeid fordi de har behov for tilrettelegging vil kunne bidra til økt folkehelse. Det sosiale sikkerhetsnettet i tariffavtalene er spesielt viktig for disse gruppene.

Spørsmål:

- Bør det fremmes krav om forbedringer i tariffavtalens sosiale bestemmelser eller fellesbestemmelser? Eventuelt hvilke?



Se også:
delta.no/tariff2022



delta.no/tariff2022

