

Tariffpolitiske retningslinjer for perioden 2020-2022

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 og 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. Delta vil jobbe for økt tariffavtaledekning for medlemmer privat sektor. Tidlig involvering av arbeidstakerorganisasjonene og kollektive løsninger i et trepartssamarbeid må forbli fundamentet i norsk arbeidsliv.

Vi ser nå en utvikling hvor ny teknologi, digitalisering og reformer er i ferd med å endre arbeidsplasser, arbeidskraftsbehov og tjenestene. Koronapandemien har bidratt til å akselerere denne utviklingen, og da særlig når det gjelder bruk av fjernarbeid, digitalt arbeid og digitale møteplasser. Det er viktig at Delta og Deltas medlemmer er aktive bidragsyttere og påvirker utviklingen av fremtidens arbeidsplasser og velferdstjenester. Også hensynet til miljø og klima må ivaretas i disse prosessene. Riktig og tilstrekkelig kompetanse hos ansatte og et velfungerende partssamarbeid på alle nivå er en nøkkel for å møte fremtiden.

Lønnsutvikling og arbeidskraftbehov

Lønnsutviklingen gjenspeiler den økonomiske situasjonen i Norge. Før koronapandemien gikk norsk økonomi godt. Nå er situasjonen endret. Strengt smitteverntiltak og næringsforbud i enkelte bransjer har bremsset og dels stanset produksjon og etterspørsel i flere bransjer, både i Norge og i resten av verden. Bruttonasjonalproduktet (BNP) for fastlands-Norge er forventet å krympe med nærmere 4% i 2020. Brexit, svak vekst i EU og handelskrigen mellom Kina og USA skaper ytterligere usikkerhet om vekstutsiktene i Norge. Vi forventer likevel en kraftig vekst i BNP i 2021, men fra et lavt nivå i 2020. Samlet sett bør det være rom for reallønnsvekst når vi ser hele tariffperioden 2020-2022 under ett.

Delta mener at frontfaget, basert på lønnsutviklingen for både industriarbeidere og funksjonærer, skal være retningsgivende for lønnsveksten i landet som helhet. Imidlertid må offentlig sektor være forberedt på stort og økende behov for arbeidskraft og kompetanse i årene fremover. KS anslår at antall årsverk i kommuner og fylkeskommuner framover må økes kraftig for å opprettholde dagens nivå på tjenestene. Størst behov er det i helse/sosial/omsorgssektoren og barnehagesektoren. For sykehusene og kommunehelsetjenesten har Statistisk

Sentralbyrå gjort framskrivninger som viser at det kan bli stor underdekning av faglært personell.

Et viktig virkemiddel for å møte disse utfordringene er 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 være behov for at sektoren over tid utjevner lønnsmessige skjevheter gjennom en bedre lønnsutvikling enn samfunnet for øvrig.

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 av 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.
- Lønnsveksten for ledere skal ikke være høyere enn lønnsveksten som avtales for andre grupper.
- Høyere lønn til medlemmene bør som hovedregel sikres gjennom kollektive forhandlinger både sentralt og lokalt. Lokalt kan dette suppleres av individuelle forhandlinger der man vurderer det som hensiktsmessig.
- Delta vil i tariffperioden 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 ha støtte i Delta for å kunne fremme sitt krav på best mulig måte.
- Hovedtillitsvalgt/foretakstillitsvalgt lønn skal gjenspeile det ansvar det innebærer å være tillitsvalgt.

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 ansiennitetsopprykk 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. Delta ser en viss bedring innenfor våre tariffområder ved at kvinners lønn målt som andel av menns lønn øker. Likevel er det fortsatt slik at kvinner i snitt tjener kun 87 prosent av det menn gjør, og 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, bør 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

Globalisering, klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi endrer arbeidslivet. Vi har blant annet sett at koronapandemien gjør at ny teknologi utvikles og tas i bruk raskere. Demografiske endringer og behovet for tilstrekkelig beredskap gjør at behovet for arbeidskraft i offentlig sektor vil øke i årene som kommer. Dette krever et sterkt fokus på rekruttering av ny arbeidskraft med rett kompetanse, samt vedlikehold og videreutvikling av arbeidstakernes kompetanse. Det er viktig at det utvikles målrettede tiltak for dagens ansatte, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter, og for å bidra til å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden.

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.
- Det avsettes tilstrekkelig tid og midler slik at den enkelte arbeidstaker sikres kompetanseutvikling i arbeidstiden
- 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.
- Kompetanse skal gi lønnsmessig uttelling. Både formal- og realkompetanse skal vurderes.
- Tariffavtalene må sikre at relevant etter- og videreutdanning gir økt lønn.
- Arbeidsgiver må anerkjenne den ansattes kompetanse, og sørge for god oppgavedeling mellom de ulike yrkesgrupper og riktig bruk av kompetanse.

Inkluderende arbeidsliv

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 velferdstjenestene må de som er i yrkesaktiv alder jobbe mer. Det ligger en stor arbeidskraftreserve i de som står utenfor arbeidslivet eller jobber deltid.

I den nye IA-avtalen er partene enige om en rekke mål for å styrke partssamarbeidet om et forebyggende arbeidsmiljø. 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 i dag et stadig økende press på arbeidstiden. Ny teknologi fører til at grensen mellom arbeid og fritid blir stadig mer utvisket, og mange opplever større krav om «fleksible» løsninger som reduserer forutsigbarhet og muligheten for et sosialt liv. Delta ønsker å verne om normalarbeidsdagen.

Med ny teknologi kommer også nye muligheter til å jobbe hjemmefra. Dette kan gi økt og positiv fleksibilitet, men vern av de ansatte må også være fokus. Det er viktig å regulere bruken av hjemmearbeid så balansen mellom arbeidstid og privatliv blir opprettholdt. Delta vil arbeide for at arbeidsmiljølovens regler for arbeidstid også skal gjelde for hjemmearbeid.

Presset på arbeidstiden gjør tillitsvalgtrollen enda viktigere. Delta er avhengig av våkne og konstruktive tillitsvalgte som står imot presset på å forringe arbeidsvilkårene til medlemmene, og som samtidig bidrar til å finne løsninger på de utfordringene som er ute på arbeidsplassene.

Som følge av Covid-19 ble det inngått midlertidige avtaler om unntak fra arbeidsmiljøloven i mange tariffområder. Delta mener omfattende unntak fra arbeidsmiljøloven må avtales mellom partene, det må sikres involvering av lokale

tillitsvalgte. Mindre forutsigbare og mer belastende arbeidstidsordninger skal kun avtales når det er høyst nødvendig for å bidra i en ekstraordinær krisesituasjon. Det er samtidig viktig at arbeidstidsordningene fortsatt må være forsvarlige og kunne stå seg over tid.

Det er gjort flere endringer i arbeidsmiljølovens arbeidstidsregler de siste årene og flere er foreslått. Av det som har størst betydning for Deltas medlemmer er forslaget om å fjerne dagens ordning hvor turnuser som avviker fra hovedreglene i arbeidsmiljøloven forutsetter avtale med tillitsvalgte. Delta mener en innføring av dette forslaget vil gå på bekostning av de ansattes medbestemmelse og vern og vil føre til økt risiko og belastning for arbeidstakerne. Medbestemmelse er en av de mest forebyggende faktorene i et arbeidsmiljø. Kollektive ordninger 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, slik vi har lang tradisjon for i Norge.

Arbeid i helger og høytider er nødvendig i mange turnusyrker. Samtidig kan dette være belastende for den enkeltes sosiale liv. Det er derfor viktig at partene samarbeider om løsninger som bidrar til å sikre tilstrekkelig kompetanse og bemanning i helgene uten at Deltas medlemmer pålegges å jobbe oftere enn hver tredje helg.

Arbeidet med å utvikle en heltidskultur i kvinnedominerte yrker i norske arbeidsliv går sakte, og i mange tariffområder er det fremdeles en høy andel ansatte i deltidstillinger. Dette er spesielt utbredt i offentlig sektor, og særlig innenfor pleie- og omsorgssektoren hvor fremdeles ca. 75% jobber deltid.

Deltid er et problem for likestilling ved at det gir en løsere tilknytning til arbeidslivet og er lite gunstig for inntekt, karriere og pensjonsytelser. Videre har deltid negativ effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Deltidsansatte utgjør også en betydelig arbeidskraftreserve, og større stillingsbrøker og flere hele stillinger er avgjørende for å møte dagens og fremtidens arbeidskraftbehov. Koronapandemien har også vist at den utbredte deltidskulturen i helsevesenet gir utfordringer for både smittevern og for å sikre tilstrekkelig beredskap. Arbeidet med å redusere deltidstillinger og utvikle en heltidskultur må derfor intensiveres.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- 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.
- Tariffavtaler med bestemmelser som styrker deltidansattes mulighet for hel stilling.

- Stillinger lyses ut som hele stillinger.
- Natt- og helgearbeid skal så langt som mulig unngås, og de som likevel må arbeide på slike tidspunkter skal gis kompensasjon.
- Deltas medlemmer skal ikke måtte jobbe oftere enn hver tredje helg
- Arbeid ut ovre 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.
- En evaluering av skift/turnus-reformen med formål å sikre redusert arbeidstid også for ansatte i nattevaktstillinger.

Pensjon

Pensjon fra første krone er et satsingsområde for Delta, både i offentlig og privat sektor.

Mange opptjener i dag ikke tjenestepensjon selv om de er i jobb. Dette kan gjelde midlertidig ansatte, unge under en viss alder, typisk 20 år, de som tjener under 1G, som jobber mindre enn 20% av ordinær stilling, eller er ansatt i kortere tid enn ett år. Slike begrensninger bidrar til mindre pensjon til mange arbeidstakere som allerede står svakt i arbeidsmarkedet. Konsekvensene for de det gjelder kan være betydelige.

En innmeldingsgrense på 20 prosent betyr ikke bare at de med lavere stillingsbrøk ikke tjener opp alderspensjon. De blir heller ikke omfattet av uførepensjonsordning eller dekning for etterlatte ved død, der slike ordninger er en del av pensjonsordningen. En nedre innmeldingsgrense rammer i hovedsak kvinner, lavtlønte, studenter og unge arbeidstakere.

Etter Rikslønnsnemndas kjennelse i november 2019 er innmeldingsgrensen på 20% i helseforetakene fjernet. For ansatte i Oslo Kommune er innmeldingsgrensen vedtatt fjernet fra 1.1.2021. Innmeldingsgrense finnes imidlertid fortsatt i lovfestede ordninger (som Statens pensjonskasse og sykepleierordningen), samt i privat sektor. Med den nye påslagsordningen i offentlig sektor, kan det for mange medlemmer bety tusenvis av kroner i lavere årlig pensjon. Tilsvarende gjelder i privat sektor, der det i bedrifter med innskuddspensjon ikke er noe generelt krav om pensjonsopptjening av inntekt under 1G.

Forhandlingene mellom partene i arbeidslivet og regjeringen om en langsiktig pensjonsløsning for personer med særaldersgrense endte med brudd fra organisasjonenes side den 12. februar 2020. Hvilke stillinger og yrkesgrupper som skal ha særaldersgrense i fremtiden, og hva disse grensene skal være, har ikke vært en del av forhandlingene mellom partene og regjeringen. Dette arbeidet vil trolig påbegynnes når endelig pensjonsløsning er på plass.

Særaldersgrensene er satt, dels av hensyn til samfunnssikkerheten og dels på grunn av særskilt belastning ved utføring av stilling. Det er viktig at yrkesgrupper som av

ulike årsaker forhindres fra å styrke sin pensjon gjennom arbeidslinja, ivaretas, og at ansvaret for finansiering av slike ordninger ikke pulveriseres ved at kostnadene delegeres. Særaldersgrenser er en samfunnskontrakt hvor det offentlige har påtatt seg en plikt til å sikre et anstendig inntektsnivå også etter utført tjeneste.

Endringene i offentlig tjenstepensjon innebærer også en løsning for alderspensjonen til uføre. Uføre kan ikke kompensere for økt levealder i befolkningen ved å jobbe lenger. Det er derfor behov for regler som kan skjerme uføre mot effekten av levealdersjusteringen.

Presset på etablerte pensjonsordninger utenfor offentlig sektor har de seneste årene økt betydelig. Dette har gitt seg utslag både i at arbeidsgivere og arbeidsgiverforeninger har igangsatt arbeid med å endre sine pensjonsordninger, og 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 er nå et reelt alternativ til innskuddspensjon i privat sektor, med tariffestede løsninger i PBL, Virke/HUK-området, KS Bedrift og FUS. Ved omdanning av pensjonsordninger i privat sektor bør alternativet være en hybridordning.

Delta vil i kommende periode arbeide for:

- Gjennomføring av ny offentlig tjenstepensjon og tilknyttede ordninger skal være basert på enighet mellom partene.
- Flest mulig, også deltidsansatte i små stillingsbrøker, skal omfattes av tjenstepensjonsordninger og få pensjonsopptjening av all inntekt.
- Yrkesgrupper som forhindres fra å styrke sin pensjon gjennom arbeidslinja på grunn av særaldersgrense, må sikres en alderspensjon på linje med arbeidstakere uten særaldersgrense.
- Ved forhandling av nye pensjonsordninger skal det i alle områder søkes livsvarige, forutsigbare og kjønnsnøytrale ordninger.
- Nye pensjonsordninger skal inneholde uførepensjon og dekning for etterlatte.
- Avtaler om pensjonsopptjening for ulønnet permisjon i tariffområder som ikke har slike bestemmelser i dag.

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 rammet 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 blir en viktig aktør. Gjennom sentralt og lokalt partssamarbeid er det mulig å påvirke. Arbeid med miljø- og klimaspørsmål bør derfor være en del av partssamarbeidet både sentralt og lokalt.

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:

- 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, og oppnå lik lønn for likt arbeid.
- Å beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og sikkert arbeidsmiljø for alle arbeidstakere, herunder arbeidsinnvandrere og særlig kvinnelige innvandrere, samt arbeidstakere i vanskelige arbeidsforhold.