



Tariff 2018

Debatthefte

Forord

Tariffoppgjøret 2018 er et hovedoppgjør. Det betyr at det kan forhandles om alle bestemmelsene i tariffavtalen/overenskomsten du er omfattet av.

Delta er opptatt av å få råd fra medlemmene når det gjelder vår tariffpolitikk. I den forbindelse har Delta tradisjon for å sende ut et debattheft til tillitsvalgte. Heftet redegjør for ulike forhold som Delta ønsker råd om. Det vil også bli sendt ut en spørreundersøkelse hvor medlemmene får anledning til å komme med innspill til tariffoppgjøret. Dette er startskuddet for forberedelsene til tariffpolitiske retningslinjer og tariffkrav for kommende tariffperiode (2018–2020).

Ikke alle medlemmer blir direkte omfattet av en tariffavtale. Vi vil likevel gjerne høre hva alle mener. Tariffoppgjørene har betydning ut over sine områder.

Jeg håper dere som tillitsvalgte vil oppfordre medlemmene til å svare på undersøkelsen samt at dere skaper en arena for tariffdebatt.

Tilbakemeldinger fra medlemmene er viktig som grunnlag for diskusjonene som skal gjennomføres på høstens nettverkssamlinger. Disse skal igjen danne grunnlaget for Deltas tariffpolitikk.

Lykke til med arbeidet!

Erik Kollerud
Forbundsleder

Innhold

Forord	2
Innledning	4
Lønn	5
Sentrale eller lokale forhandlinger?	5
Generelle tillegg.....	6
Garantilønn/minstelønnsøkninger	7
Ansiennitetstrinnene.....	7
Ubekvemstillegg.....	8
Arbeidstid	9
Kompetanse og oppgavedeling	11
Pensjon	13
Sosiale bestemmelser/fellesbestemmelser	15

Innledning

Deltas viktigste oppgave er å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Tariffoppgjøret 2018 er et hovedoppgjør, og det er forventet at mange viktige spørsmål vil komme opp. Lønn er som alltid aktuelt, og trolig vil også pensjon bli tema i årets oppgjør i offentlig sektor.

Vi opplever at arbeidstidsreglene stadig utfordres, og at stadig raskere endringer i arbeidslivet gjør at kompetanseutvikling blir stadig viktigere.

De tre siste årene har vært en periode med lav vekst i Norges økonomi. Vi har som konsekvens av dette hatt tre moderate lønnsoppgjør på rad. I 2016 opplevde våre medlemmer reallønnsnedgang for første gang på lang tid. Nå øker veksten i økonomien igjen. Til tross for at denne oppgangen ser ut til å bli moderat, forventer vi at det vil være noe mer å fordele i lønnsoppgjøret i 2018.

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

Aldringen av befolkningen vil føre til en sterk økning i behovet for arbeidskraft innenfor pleie- og omsorgssektoren. Gode lønns- og arbeidsvilkår er viktige i kampen om den riktige kompetansen. Dette er en kvinnedominert sektor, og arbeidet for likelønn må styrkes.

Verdsettsdiskriminering er det store likelønnsproblemet i Norge, og dette følger det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Det innebærer at arbeid som hovedsakelig utføres av kvinner, systematisk verdsettes lavere enn arbeid som hovedsakelig utføres av menn. Dette selv om kravene til kompetanse, erfaring og ansvar er sammenlignbare.

Delta organiserer ledere og dem som utfører tjenestene. Vi er opptatt av å sikre god oppgavedeling med rett person på rett plass. Dette vil gi økt effektivitet, kvalitet og et godt arbeidsmiljø med vekstmuligheter for den enkelte. Det er lønnsomt for arbeidsgiver og gjør arbeidsplassen mer attraktiv.

Debattheftet er grunnlaget for tariffdebatten i Delta. De rådene og signalene Deltas hovedstyre får gjennom tariffdebattene i organisasjonen, er viktige når tariffkravene utformes og når beslutningen om å forkaste eller anbefale et forslag tas.



Lønn

Delta er opptatt av å sikre medlemmene en god lønnsutvikling og sammenlignbare lønns- og arbeidsvilkår for samme type arbeid i de forskjellige tariffområdene.

Det er også relevant å vurdere om noen av tariffområdene ligger systematisk lavere enn andre tariffområder på grunn av kjønnsbalansen blant de ansatte. Det er viktig med en lønnsutvikling som bidrar til rekruttering av fagarbeidere og høyskoleutdannede.

Nedenfor følger en kort beskrivelse av de mest sentrale, økonomiske elementene i lønnsoppgjøret. Det kan være greit å minne om at det er nødvendig å prioritere. Hvis man bruker mye penger på ett formål, blir det automatisk mindre til andre fordi potten som skal fordeles, har en gitt størrelse.

Sentrale eller lokale forhandlinger?

Lønnsforhandlinger kan foregå både sentralt og lokalt mellom partene i den enkelte virksomhet. De fleste av Deltas medlemmer får størstedelen av lønnen fastsatt i sentrale forhandlinger. I de sentrale forhandlingene kan Delta og den

sentrale arbeidsgiverforeningen (f.eks. KS eller Spekter) bli enige om å endre minstelønn/garantilønnsatser og gi generelle tillegg – det vil si tillegg som gis til alle ansatte. Det kan også avtales tillegg til enkeltgrupper eller at ubekvemstillegg skal økes.

Det er de sentrale partene som avtaler hvorvidt det skal gjennomføres lokale forhandlinger. Hva som avtales mellom partene, vil variere fra virksomhet til virksomhet. Ulike virksomheter kan ha ulike behov, og lokale forhandlinger vil kunne bidra til å ivareta dette. I noen tilfeller vil de sentrale partene legge føringer for hvordan lokale lønnstillegg skal gis. I lokale forhandlinger kan man bli enige om både generelle og minstelønns-/garantilønnsstillegg, gruppetillegg og tillegg til enkeltpersoner.

Spørsmål:

Bør lønnstilleggene fastsettes sentralt, eller bør de bestemmes gjennom lokale forhandlinger?

Hvis det skal være lokale forhandlinger, bør det gis sentrale føringer for disse – og i tilfelle hvilke?

Generelle tillegg

Generelle tillegg er tillegg som gis til alle ansatte. Tilleggene kan gis som kronetillegg, prosenttillegg eller som en kombinasjon av kroner og prosenter. 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.

Spørsmål:

Mener du at alle Deltas medlemmer bør få et generelt tillegg?

Hvordan bør dette i tilfelle gis:

- som et likt kronetillegg til alle?
- som et likt prosenttillegg til alle?
- som en kombinasjon av kroner og prosenter?

Garantilønn/minstelønnsøkninger

De forskjellige tariffavtalene har til dels ulike lønssystemer. De fleste avtaler har bestemmelser som gjør det mulig å differensiere lønnsnivåene for de ulike stillingsgruppene fra ufaglært til faglært, høyskoleutdannet, høyskoleutdannet med tilleggsutdanning og master-utdannet. Enkelte avtaler er enda mer spesifikke ved at de har lønnsnivåer for hver enkelt stillingstype.

Spørsmål:

Bør garantilønnsnivåene/minstelønnsatsene prioriteres foran andre krav?

I forhandlingene kan Delta kreve at noen stillingsgrupper får mer enn andre. Vi kan også kreve like lønnstillegg for alle stillingsgrupper.

Er det noen stillingsgrupper som bør prioriteres i tariffoppgjørene 2018/2019?

Ansiennitetstrinnene

De fleste av våre tariffavtaler har lønssystemer med ansiennitetstrinn som sikrer lønnsopprykk de første årene av karrieren. Ansiennitetsstignene har forskjellig lengde. De korteste gir opprykk bare de fire første årene. Det er også stor forskjell på hvor mye lønnen øker i hvert ansiennitetstrinn.

Spørsmål:

- **Bør det gjøres noe med ansiennitetstrinnene i tariffavtalen?**

Ubekvemstillegg

Høyere lønn for den enkelte kan komme enten ved å heve grunnlønnen eller i form av økte ubekvemstillegg. Ubekvemstillegg som lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg, er lønnselementer som ikke alle Deltas medlemmer berøres av.

Spørsmål:

Bør det å endre ubekvemstilleggene prioriteres foran andre krav?

Hvilke av ubekvemstilleggene bør i så fall prioriteres?

Bør det skilles mellom kvelds- og nattillegg slik at det gis høyere tillegg for arbeid om natten enn om kvelden?



Arbeidstid

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

Deltas tillitsvalgte og medlemmer opplever et stadig økende press på arbeidstiden med større fokus på løsninger som reduserer forutsigbarhet og muligheten for et sosialt liv. Eksempler på dette er hyppigere helgevakter, mer komprimert arbeidstid og ordninger med flytende arbeidstid hvor den enkelte må ta vakter på kort varsel for å fylle sin stillingsbrøk.

I mange tariffområder er det fremdeles en stor andel ansatte i deltidstillinger. Dette er spesielt utbredt i pleie- og omsorgssektoren og er et problem for likestilling og for kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Vi mener tiden er moden for å intensivere arbeidet med å redusere antallet deltidstillinger og å forsterke retten til hel stilling.

Delta er i sin arbeidstidspolitikk opptatt av at medlemmene har arbeidstidsordninger som ivaretar helse, velferd og sikkerhet, og som samtidig bidrar til å sikre kvalitet i arbeidet. Det er viktig at ordningene i tillegg stimulerer til å beholde og å rekruttere personell samt at det er mulig å være i full stilling frem til aldersgrensen for pensjonering.

Arbeid i helger og høytider er nødvendig i mange turnusyrker. Samtidig kan dette være belastende for den enkeltes sosiale liv. Delta mener at helgearbeid for den enkelte skal begrenses til hver tredje helg. Vi ser samtidig at det kan være utfordrende for enkelte arbeidsgivere å sikre nok bemanning i helgene. Delta er åpen for å samarbeide om ulike løsninger for å få dette til. Mulige løsninger kan være bruk av bemanningsenheter og langvakter samt hyppigere helgearbeid når dette er basert på frivillighet hos medlemmene.

Det er foretatt flere endringer i arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven, og «Arbeidstidsutvalget» har kommet med ytterligere forslag til endringer. Ett av forslagene innebærer at turnus ikke lenger skal måtte godkjennes av tillitsvalgte, og at arbeidsgiver derfor ikke trenger å ta hensyn til ansattes og tillitsvalgtes innspill. Forskning viser at mulighet for medbestemmelse er en av de mest forebyggende faktorene i et arbeidsmiljø. Delta frykter at forslaget vil føre til tøffere turnuser og økt risiko for arbeidstakere.

Spørsmål:

Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid? Eventuelt hvilke?

Bør tariffavtalen endres for å bedre muligheten for full stilling?



Kompetanse og oppgavedeling

Kompetanse og oppgavedeling er viktige elementer i Deltas tariffpolitikk.

Samfunnet står overfor store endringer som følge av den demografiske utviklingen og ny teknologi. Tjenesteproduksjonen innenfor alle fagfelt er under kontinuerlig utvikling, og det stilles hele tiden nye krav til de ansattes kunnskap og ferdigheter som yrkesutøvere. Mulighetene for kompetanseutvikling blir stadig viktigere, og tariffavtalene må bidra til at dette skjer.

Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at de ansatte får mulighet til å bygge på sin kompetanse når dette er nødvendig for yrkesutøvelsen. I flere tariffavtaler er det avtalt at arbeidsgiver har et ansvar for å kartlegge og analysere kompetansebehovene i samarbeid med de tillitsvalgte. Videre skal arbeidsgiver iverksette kompetansehevede tiltak ut fra kartlagte behov.

Lov- og avtaleverk har bestemmelser om utdanningspermisjon. For mange vil det imidlertid være vanskelig å gjennomføre etter- og videreutdanning uten lønn eller med bare delvis lønn.

Arbeidsgiver har anledning til å gi utdanningspermisjon med lønn, men for virksomheter i offentlig sektor er ofte budsjettposten for kompetanseutvikling svært begrenset. Et annet virkemiddel for å stimulere til kompetanseutvikling, er å ha forutsigbare betalingsbestemmelser for gjennomført etterutdanning.

Spørsmål:

Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om kompetanseutvikling og utdanningspermisjon? Eventuelt hvilke?

Må retten til lønnsmessig uttelling styrkes hvis vi skal få flere til å ta etter- og videreutdanning?



Pensjon

I forbindelse med pensjonsreformen i *folketrygden* ble det gjennomført tilpasninger i *offentlig tjenstepensjon* i tariffoppgjøret i 2009, med endringer som levealdersjustering og endret regulering av løpende pensjoner.

Nå ventes reforhandling av hele den offentlige tjenstepensjonsordningen. Dette kan skje i forbindelse med hovedoppgjøret 2018.

Mulige temaer i forhandlinger om ny, offentlig tjenstepensjon, er:

- Endring av garantien om 66 prosent i samlet pensjon fra folketrygden og offentlig tjenstepensjon slik at tjenstepensjonen blir et påslag til folketrygdpensjonen.
- Alle år i ordningen med opptjening regnes med i stedet for full opptjening ved 30 år.
- Gjennomsnittet av alle års inntekt i offentlig sektor avløser sluttlønnsprinsippet.
- Endret avtalefestet pensjon (AFP) fra en tidligpensjonsordning fra 62/65 år til et påslag til alderspensjonen slik som i privat sektor.
- Nye regler for samordning av offentlig tjenstepensjon og folketrygd.

Endringer ventes å være i samsvar med Deltas vedtatte føringer om at pensjoner skal være livsvarige og kjønnsnøytrale. Det kan imidlertid bli spørsmål om pensjonene blir gode nok til å dekke behovene livet ut for alle.

Samordningsregler mellom folketrygd og offentlig tjenstepensjon for årskullene 1954–1958 er ennå ikke utarbeidet. De som er født t.o.m. 1958, har i dag en individuell garanti på 66 prosent av sluttlønnen ved full opptjening, men manglende samordningsregler innebærer at eksakt pensjon ennå ikke er mulig å fastslå. Det haster med å få på plass slike regler.

Det er viktig å ivareta opptjente rettigheter i offentlig tjenstepensjon – også for personer født etter 1958. For årgangene 1959–1962, som delvis omfattes av gamle opptjeningsregler i folketrygden, kan dette gjøres i form av gode overgangsregler som sikrer at nivået på pensjonen ikke avviker for mye fra én årgang til den neste.

Alle som er født i 1963 og senere, følger de nye opptjeningsreglene i folketrygden. På grunn av levealdersjusteringen vil mange være tjent med nye regler i offentlig tjenstepensjon som også ivaretar muligheten til å jobbe ved siden av at de mottar pensjon, uten at pensjonen blir avkortet.

Et problem med offentlig tjenstepensjon har vært at garantien på 66 prosent har vært svært god for dem med midlere og høyere lønn. Lavtlønte derimot, har fått det meste av sin pensjon fra folketrygden. Disse vil med en påslagsordning alltid være sikret pensjon fra tjenstepensjonsordningen i tillegg til folketrygden.

Innføringen av levealdersjustering fører til at pensjonsnivåene fra 67 års alder gradvis vil reduseres for yngre årskull. Samtidig er det med dagens ordning vanskelig å kompensere for lavere pensjon med å jobbe lenger.

Utenfor offentlig sektor registrerer vi at presset på etablerte pensjonsordninger har økt. I noen tariffområder har Delta vært med på en endring av bestående pensjonsordning når endringene gjøres på en måte som ivaretar våre

medlemmer. Delta har i disse prosessene lagt avgjørende vekt på at nye ordninger så vidt mulig må være forutsigbare, livsvarige og kjønnsnøytrale.

Spørsmål:

Hva bør være Deltas viktigste prioriteringer i arbeidet med pensjon?

Sosiale bestemmelser/fellesbestemmelser

Tariffavtalene inneholder også bestemmelser om en rekke andre arbeidsvilkår enn de som er beskrevet i dette heftet. Dette kan for eksempel være bestemmelser om lønn ved sykdom, permisjoner, feriebestemmelser og forsikringsordninger.

Spørsmål:

Bør det gjøres endringer i tariffavtalens sosiale bestemmelser/fellesbestemmelser?

www.delta.no/tariff