



delta



10

200

200

200

# Tariff 2020

## DEBATTHEFTE

Delta – en arbeidstakerorganisasjon i YS

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



## Forord

Tariffoppgjøret 2020 er et hovedoppgjør. Det betyr at det ikke bare kan forhandles om lønn, men også om de andre bestemmelsene i tariffavtalen/overenskomsten du er omfattet av.

Delta er opptatt av å få råd fra medlemmene når det gjelder utvikling av tariffpolitikken. I den forbindelse har vi tradisjon for å sende ut et debathefte til tillitsvalgte i forkant av hvert hovedtariffoppgjør. Heftet redegjør for ulike forhold som Delta ønsker råd om, og skal være et hjelpemiddel i debattene som gjennomføres ute i organisasjonen. Dette er startskuddet for forberedelsene til utforming tariffkrav for kommende tariffperiode (2020–2022).

Delta oppfordrer alle tillitsvalgte til å skape arenaer for tariffdebatt blant medlemmene, enten gjennom medlemsmøter eller i andre fora. Tilbakemeldinger fra medlemmene er viktig som grunnlag for diskusjonene som skal gjennomføres på høstens tariffsamlinger for tillitsvalgte.

**Lykke til med arbeidet!**

Lizzie Ruud-Thorkildsen  
Forbundsleder

*«Delta oppfordrer alle tillitsvalgte til å skape arenaer for tariffdebatt blant medlemmene, enten gjennom medlemsmøter eller i andre fora.»*

# Innhold

<b>Forord</b>	<b>2</b>
<b>Innledning</b>	<b>4</b>
<b>Lønn</b>	<b>5</b>
Sentrale eller lokale forhandlinger?	5
Generelle tillegg	6
Garantilønn/minstelønnsøkninger	7
Ansiennitetstrinnene	7
Ubekvemstillegg	7
<b>Arbeidstid</b>	<b>8</b>
<b>Kompetanse og oppgavedeling</b>	<b>10</b>
<b>Pensjon</b>	<b>12</b>
<b>Sosiale bestemmelser/fellesbestemmelser</b>	<b>14</b>



# Innledning

**En av Deltas helt sentrale oppgaver er å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Tariffoppgjøret 2020 er et hovedoppgjør, og det er forventet at mange viktige spørsmål vil komme opp. Lønn er som alltid aktuelt, og vi må møte et arbeidsliv i stadig endring.**

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

Etter en periode med lav lønnsvekst, ga tariffoppgjøret i 2019 arbeidstakerne en merkbar reallønnsvekst. Norges økonomi er inne i en moderat, men skjør oppgang. Det er tegn internasjonalt som peker mot lavere vekst. Likevel tror vi det vil være rom for en god reallønnsvekst i avtaleperioden 2020–2021. 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 både ledere og dem som utfører tjenestene. Vi er opptatt av å sikre god oppgavedeling mellom yrkesgruppene med rett person på rett plass. Dette vil gi økt effektivitet, kvalitet og et godt arbeidsmiljø med vekstmuligheter for den enkelte.

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.

## Innledning oppsummert

- Tariffoppgjøret 2020 er et hovedoppgjør, og hele tariffavtalen skal forhandles.
- Debattheftet er med å legge grunnlaget for tariffprioriteringene til Delta.
- Delta tror på fortsatt reallønnsvekst i tariffperioden 2020–2022.
- Likelønn er fortsatt et tema som Delta vil jobbe videre med.

Se også:  
[delta.no/tariff2020](https://delta.no/tariff2020)



# 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 viktig med en lønnsutvikling som bidrar til å rekruttere og beholde fagarbeidere og høyskole-utdannede. Vi må også arbeide for at kvinnedominerte yrker og kvinnedominerte bransjer lønnes på linje med sammenlignbare mannsdominerte yrker og bransjer.

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 summen som skal fordeles har en gitt størrelse.

### 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 har avtaler der det tradisjonelt forutsettes at all lønn skal forhandles lokalt (f.eks. Spekter bortsett fra helseforetakene, en del NHO-avtaler og direkteavtaler), og avtaler der vi aldri har hatt lokale forhandlinger (f.eks. PBL og FUS).

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 (som for eksempel tillegg for kveld, natt eller helg) 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

## Lønn oppsummert

- Delta er opptatt av å sikre medlemmene god lønnsutvikling.
- Lønn er viktig for å beholde og rekruttere arbeidskraft.
- Prioritering betyr at mye penger til ett formål, innebærer mindre til andre.
- De fleste av Deltas medlemmer får lønnen fastsatt sentralt.
- Hele eller deler av lønnen kan avtales satt av til lokale forhandlinger.
- Generelle tillegg er tillegg som gis til alle ansatte, enten som kronetillegg, prosenttillegg – eller en kombinasjon av disse.
- Garantilønn/minstelønn er den laveste lønnen du kan plasseres i, i din stilling eller stillingsgruppe.
- Ansiennitetstrinn sikrer lønnsopptrykk etter et visst antall år. Ansiennitetsstignene har ulik lengde.
- Ubekvemstillegg kan være lørdags- og søndagstillegg, helge- eller høytidstillegg eller kvelds- og nattillegg.

Se også:  
[delta.no/tariff2020](https://delta.no/tariff2020)





LØNNSOPPGJØR: Forhandlinger i KS.  
Foto: Siv M. Bjelland

skal gis. I lokale forhandlinger kan man bli enige om både generelle og minstelønns-/garantilønnstillegg, gruppetillegg, variable tillegg og tillegg til enkeltpersoner.

### Spørsmål:

- Bør lønnstilleggene fastsettes sentralt, eller bør de bestemmes gjennom lokale forhandlinger?
- Hvis kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger: bør mest mulig avsettes sentralt, mest mulig lokalt eller en kombinasjon av disse?
  - Hvis det skal være lokale forhandlinger: bør det gis sentrale føringer for disse – og i tilfelle hvilke?
- Bør tilleggene gis 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 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. Også for avtaler hvor all lønn forhandles lokalt kan man kreve at hele eller deler av lønnstilleggene gis som generelle tillegg.

### 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?

«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.»



## 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

## ANSIENNITETSTRINNENE

De fleste av våre tariffavtaler har lønssystemer med ansiennitetstrinn som sikrer lønnsopprykk de første årene av karrieren. Ansiennitetsstigene 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

Den enkelte kan få høyere lønn gjennom å heve grunnlønnen eller i form av økte ubekvemstillegg. Ubekvemstillegg som lørdags- og søndagstillegg, helge- og høytidstillegg og kvelds- og nattillegg, er lønns-elementer 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?

«Den enkelte kan få høyere lønn gjennom å heve grunnlønnen eller i form av økte ubekvemstillegg.»



# 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. 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.

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 arbeidet med å redusere antallet deltidstillinger og å styrke retten til hel stilling må intensiveres.

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 fram 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

*«Delta er i sin arbeidstidspolitikk opptatt av at medlemmene har arbeidstidsordninger som ivaretar helse, velferd og sikkerhet.»*

**Se også:**  
[delta.no/tariff2020](https://delta.no/tariff2020)





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 det gir økt ubekvemstillegg og det er basert på frivillighet hos medlemmene.

Det er de siste årene foretatt flere endringer i arbeidstidsreglene i arbeidsmiljøloven. Delta er kritisk til gjennomførte, og framtidige, forslag til endringer som går på bekostning av de ansattes medbestemmelse og vern, og som kan føre til økt risiko og belastning for arbeidstakerne. Forskning viser at mulighet for medbestemmelse er en av de mest forebyggende faktorene i et arbeidsmiljø. Delta mener at kollektive arbeidstidsordninger fremmer tillit og hindrer konflikter.

### 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?

## Arbeidstid oppsummert

- Arbeidstidsordningene er under press.
- Ny teknologi fører til at grensen mellom arbeid og fritid blir stadig mer utvasket.
- Mange opplever krav om å godta arbeidstidsordninger som gir redusert forutsigbarhet og innskrenker muligheten for et sosialt liv.
- Delta mener arbeidet med å styrke retten til heltidsstillinger må intensiveres.
- Delta er opptatt av at arbeidstidsordningene må ivareta helse, velferd og sikkerhet, og gjøre det mulig å stå i arbeid fram til pensjonsalder.
- Delta er kritisk til de foreslåtte endringene i arbeidsmiljøloven som går på bekostning av de ansattes medbestemmelse og vern.
- Kollektive arbeidstidsordninger fremmer tillit og hindrer konflikter.
- Helgearbeid bør begrenses til hver tredje helg – arbeid oftere enn dette forutsetter frivillighet og kompensasjon.



FOTO: SHUTTERSTOCK

# Kompetanse

**Kompetanse og god oppgavedeling mellom yrkesgruppene er viktige elementer i Deltas tariffpolitikk.**

Samfunnet står overfor store endringer som følge av endringer i befolkningssammensetning og ny teknologi. Tjenesteproduksjonen innenfor alle fagfelt er under kontinuerlig utvikling, og det stilles nye krav til de ansattes kunnskap og ferdigheter som yrkesutøvere. 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 kompetanse virksomhetene vil trenge i framtiden. Det blir stadig viktigere at ansatte gis muligheter for kompetanseutvikling, og tariffavtalene må bidra til at dette skjer.

## Kompetanse oppsummert

- Kompetansebehovet endres som følge av endringer i befolkningssammensetning og ny teknologi.
- Ansatte må gis mulighet til kompetanseutvikling, og tariffavtalene må bidra til dette.
- Arbeidsgiver har ansvar for å iverksette kompetansehevede tiltak, og dekke kostnadene ved dette når de er i tråd med arbeidsgivers behov.
- Mulighetene til å ta utdanningspermisjon med lønn bør styrkes.
- Økt lønn for gjennomført kompetanseutvikling er et virkemiddel for å stimulere flere til å ta etterutdanning.



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 kompetansehevende tiltak ut fra kartlagte behov. Kostnadene til kompetanseutvikling, inkludert etter- og videreutdanning som er i samsvar med virksomhetens behov, er arbeidsgivers ansvar.

Lov- og avtaleverk har også bestemmelser om utdanningspermisjon. Selv om arbeidsgiver har anledning til å gi utdanningspermisjon med lønn, er det varierende hvorvidt de ansatte tilbys dette. For mange vil det være vanskelig å gjennomføre etter- og videreutdanning uten lønn eller med bare delvis lønn.

En mulighet er å styrke retten til kompetanseutvikling i tariffavtalene, blant annet ved å sette av midler til dette i tariffoppgjøret. Dette 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 for gjennomført etterutdanning.

*«I flere tariffavtaler er det avtalt at arbeidsgiver har et ansvar for å kartlegge og analysere kompetansebehovene i samarbeid med de tillitsvalgte.»*

### Spørsmål:

- Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om kompetanseutvikling og utdanningspermisjon? Eventuelt hvilke?
- Må retten til lønnsmessig uttelling i tariffavtalene styrkes hvis vi skal få flere til å ta etter- og videreutdanning?
  - Bør det settes av midler til kompetanseutvikling i tariffoppgjøret?
- Vil krav om lønnsmessig uttelling gjøre det vanskeligere å få gjennomslag for tilrettelegging for etter- og videreutdanning? Hva bør i så fall prioriteres ?



Se også:  
[delta.no/tariff2020](https://delta.no/tariff2020)





FOTO: COLOURBOX

# Pensjon

## Pensjon fra første krone.

I dag får ikke alle pensjon fra første krone de tjener. Det kan for eksempel gjelde:

- midlertidig ansatte eller vikarer
- ansatte under en bestemt alder, for eksempel under 20 år
- de som tjener mindre enn bestemt beløp, for eksempel 1G
- de jobber under en bestemt stillingsprosent, typisk under 20 %
- de som er ansatt kortere enn en bestemt tid, for eksempel kortere enn ett år

Blant annet har en innmeldingsgrense på 20 prosent flere uheldige konsekvenser. Ved siden av å ikke opptjene alderspensjon, er medlemmene heller ikke omfattet av uførepensjonsordning eller etterlattedekning ved død, der slike ordninger er en del av pensjonsordningen. En nedre innmeldingsgrense rammer i hovedsak kvinner, lavtlønte og unge arbeidstakere. Innmeldingsgrense finnes i dag i de lovfestede ordningene (Statens pensjonskasse og sykepleierordningen), samt i privat sektor, med en del unntak. I kommunesektoren (unntatt Oslo kommune) er det ingen nedre grense for innmelding.

«Delta var i vår i streik ved fire sykehus for at våre medlemmer skal få pensjon fra første krone.»

Se også:  
[delta.no/tariff2020](https://delta.no/tariff2020)



Delta var i vår i streik ved fire sykehus for at våre medlemmer skal få pensjon fra første krone, etter at Spekter ensidig fastsatte en nedre innmeldingsgrense i pensjonsordningen på 20 prosent. Dette skal behandles av Rikslønnsnemnda i november 2019.

## OFFENTLIG TJENESTEPENSJON

Alle som er født i 1963 og senere vil fra 1.1.2020 omfattes av en ny påslagsordning, med nytt opptjeningsystem og ny livsvarig AFP. Ansatte født før 1963 beholder dagens pensjonsordning og dagens AFP. Det er overgangsordninger med sikringsbestemmelser for de seneste årskullene som omfattes av dagens ordning (1959–1962) og for de første årskullene fra 1963.

Særaldersgrensene og alderspensjon til uføre var ikke tema i pensjonsavtalen av 3. mars. Spørsmålet om hvordan særaldersgrensene skal tilpasses endret tjenestepensjonsordning går videre høsten 2019. Målet er en å avtale en langsiktig pensjonsløsning for personer med særaldersgrense.

Uføre kan ikke kompensere for økt levealder i befolkningen ved å jobbe lenger. Derfor er det behov for regler som kan skjerme uføre mot effekten av levealdersjusteringen. Arbeidet med dette vil trolig tas opp i 2020. Årskullene som omfattes av den nye påslagsordningen vil fra 2020 også omfattes av en ny livsvarig AFP-ordning etter mønster av privat sektor. AFP i privat sektor er for tiden under utredning, og dette arbeidet skal være ferdig høsten 2019. Eventuelle endringer i ordningen vil få innvirkning på ny AFP-ordning i offentlig sektor.

## PRIVAT SEKTOR

Presset på etablerte pensjonsordninger utenfor offentlig sektor har de seneste årene økt. 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. I den grad Delta har vært med på å endre bestående pensjonsordning, har vi sett hen til at endringene blir gjort på en måte som ivaretar våre medlemmer i prosessen. Vi har lagt vekt på at nye ordninger så vidt mulig er forutsigbare, livsvarige og kjønnsnøytrale. Et eksempel er Private Barnehagers landsforbund – PBL, der det er besluttet en endring fra en ytelsesordning etter foretakspensjonsloven til en hybridordning med lovens maksimale sparesats. Dette har vært viktig for å befeste hybridpensjon som et reelt alternativ til innskuddspensjon i privat sektor.

## Pensjon oppsummert

- Delta er for pensjon fra første krone for alle ansatte uavhengig av alder, lønn eller stillingsprosent.
- Sykehusstreiken våren 2019 handlet om retten til pensjon fra første krone.
- Alle født før 1963 og senere omfattes fra 1.1.2020 av ny offentlig tjenestepensjon.
- Den nye ordningen er en påslagsordning med nytt opptjeningsystem og ny livsvarig AFP.
- Årskullene 1959–1962 vil få overgangsordninger. Det samme gjelder de første årskullene fra 1963.
- Særaldersgrenser og uførepensjon er ikke en del av pensjonsavtalen forhandlet fram av regjeringen og partene i arbeidslivet, og undertegnet 3. mars 2018.
- Særalderspensjon forhandles høsten 2019.
- Uførepensjon vil trolig bli behandlet i 2020.
- Det diskuteres endringer i AFP i privat sektor, og dette kan få konsekvenser også for ny AFP i offentlig sektor.

### Spørsmål:

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





FOTO: COLOURBOX

# 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.

De sosiale bestemmelsene utgjør et sikkerhetsnett i arbeidslivet, og er ofte svært viktige for den enkelte ansatte. Det å ha rett til sykelønn, forsikringer og permisjoner er av stor betydning for den enkeltes trygghet, og de aller fleste kommer i løpet av et langt arbeidsliv i en situasjon eller en livsfase der nettopp slike rettigheter er helt vesentlig.

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. Avtalen om inkluderende arbeidsliv har som målsetting å inkludere flere i arbeidslivet. Å benytte arbeidsevnen til grupper som har en svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet, eller som står i fare for å falle helt ut av arbeidslivet fordi de har behov for en eller annen form for tilrettelegging, er viktig. All forskning tilsier at det også er helsefremmende for den enkelte å delta i arbeidslivet. For disse gruppene er det sosiale sikkerhetsnettet i tariffavtalene særlig viktig.

## Spørsmål:

- Bør det gjøres endringer i tariffavtalens sosiale bestemmelser eller fellesbestemmelser?

## Sosiale bestemmelser/ fellesbestemmelser oppsummert

- Dette kan være bestemmelser som sykelønn, permisjon, ferie og forsikring.
- De sosiale bestemmelsene utgjør et sikkerhetsnett i arbeidslivet, og er ofte svært viktige for den enkelte ansatte.
- Det ligger en stor arbeidskraftreserve i de som står utenfor arbeidslivet.
- Avtalen om inkluderende arbeidsliv har som målsetting å inkludere flere i arbeidslivet.

Se også:  
[delta.no/tariff2020](https://delta.no/tariff2020)

