

delta



Tariff

2024–2026

DEBATTHEFTE

Delta – en arbeidstakerorganisasjon i YS



Forbundsleder Trond Ellefsen vil ha dine innspill til forslag og prioriteringen foran tariffoppgjøret 2024.
Foto: Per Tandberg



Bli med i tariffdebatten!

Vi i Delta er i full gang med forberedelsene til hovedtariffoppgjøret i 2024.

Hftet du nå leser inneholder en oversikt over noen av de viktigste temaene for det kommende oppgjøret. Disse vil vi svært gjerne ha din tilbakemelding på!

Vi vil at du skal føle trygget i arbeidslivet. Og livet rundt.

Delta jobber for å sikre deg som medlem riktig lønn og en god **lønnsutvikling**, uansett hvor du jobber.

Tariffoppgjøret i 2024 er et hovedoppgjør, noe som betyr at det i tillegg til lønn, også kan forhandles om andre bestemmelser i tariffavtalen eller overenskomsten du er omfattet av.

Du som jobber i offentlig tjenesteyting, har en rekke arbeidsoppgaver som stadig krever mer og oppdatert **kompetanse**. For at du skal være attraktiv som arbeidstaker er Delta opptatt av du skal ha rett til utdanning, faglig utvikling og livslang læring. Utdanning og kompetanseutvikling er viktig både for deg og samfunnet. Faglig kompetanse er nøkkelen til gode tjenester. Hvordan oppgavene organiseres har også betydning, og det er bred enighet om at **oppgavedeling** er et virkemiddel for å løse oppgavene vi står overfor og gi økt kvalitet i tjenestene.

Det samme er **heltid og faste stillinger**. Fortsatt er deler av arbeidslivet preget av altfor mange små stillinger. Dette er krevende for deg som står i slik stilling, med dertil lavere lønn, men også for tjenestemottakeren som får mange ulike personer å forholde seg til.

Vi vil også trekke frem det som kalles **grønne tariffkrav**. Tariffavtalene er sentral i reguleringen av arbeidslivet. Fagbevegelsen har derfor en viktig rolle i det grønne skiftet, og for å følge opp FNs bærekraftsmål. Sammen med et godt partssamarbeid, både sentralt og lokalt, vil tariffavtalene støtte opp om en grønnere og fremtidsrettet utvikling. Partssamarbeidet er viktig for å sikre en trygg og rettferdig omstilling for arbeidstakerne.

Vi inviterer alle medlemmer til å komme med innspill til Deltas tariffpolitiske prioriteringer for tariffperioden 2024-2026.

Jeg oppfordrer alle tillitsvalgte til å skape arenaer for tariffdebatt blant sine medlemmer, slik at alle får mulighet til å komme med innspill til tariffoppgjøret.

Lykke til med debatten!

*Trond Ellefsen,
Forbundsleder*



Innhold

Forord	2
Den økonomiske situasjonen	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	13



Den økonomiske situasjonen

En av Deltas viktigste oppgaver er å ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Tariffoppgjøret 2024 er et hovedoppgjør, og det er forventet at mange viktige spørsmål kommer opp. Lønn, kompetanse og arbeidstid er som alltid aktuelt, og vi må møte et arbeidsliv i stadig endring.

Den økonomiske situasjonen påvirker tariffoppgjørene. Norge har de siste årene hatt god vekst i økonomien. Videre har ettervirkning av pandemi og krigen i Ukraina bidratt til uønsket høy prisvekst, noe Norges Bank prøver å få ned ved å øke rentene. Som en følge av den uventede høye prisstigningen har vi opplevd at prisene har steget mer enn lønningene og arbeidstakerne har tapt kjøpekraft. Resultatet fra oppgjøret i 2023 skulle gi Deltas medlemmer reallønnsvekst, men det er nå usikkerhet om anslaget for prisvekst som lå til grunn for oppgjøret slår til. Utsiktene for neste avtaleperiode ser per i dag likevel ut til å være gode. Lavere prisvekst sammen med en styrket konkurranseevne overfor utlandet bør gi rom for en merkbar reallønnsvekst både i 2024 og i 2025.

Arbeidslivet endrer seg stadig raskere og det grønne skiftet krever at vi løser oppgaver på nye måter. Dette medfører et stort behov for arbeidskraft og relevant kompetanse i mange bransjer i årene som kommer. Blant annet trekker Helsepersonellkommisjonen frem behovet for økt arbeidskraft i helse- og omsorgssektoren, hvor mange av Deltas medlemmer arbeider. Gode lønns- og arbeidsvilkår er viktig i kampen om riktig kompetanse, og det må vi sikre gjennom tariffoppgjøret. 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 sammenlignbart. 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 96 000 medlemmer og vokser. Vi organiserer bredt innen mange ulike bransjer, både i privat og offentlig sektor. Delta har medlemmer med fagutdanning og realkompetanse, og vi har medlemmer med universitets- og høyskoleutdanning. Våre medlemmer er generalister og spesialister, og både ledere og de som utfører tjenestene er medlemmer hos oss.

Dette hefte danner grunnlag for tariffdebatten på høstens tillitsvalgt-samlinger i Delta. Formålet er at medlemmene gjennom sine tillitsvalgte skal gi representantskapet og hovedstyret råd om hva Delta bør prioritere i kommende tariffperiode. Delta er opptatt av å ivareta alle medlemmer uavhengig av hvor de jobber, og notatet 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/tariff2024





LØNN

Delta jobber for å sikre medlemmene en rettferdig lønn og en god lønnsutvikling, samt mest mulig like lønns- og arbeidsvilkår for samme type arbeid i de ulike tariffområdene.

Delta har videre vært opptatt av å sikre en lønnsutvikling som også bidrar til å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft. Like viktig er arbeidet med likelønn, og at kvinnedominerte yrker og bransjer lønnes på lik linje med sammenlignbare mannsdominerte yrker og bransjer.

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

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

SENTRALE ELLER LOKALE FORHANDLINGER

Lønnsforhandlinger kan foregå mellom partene sentralt eller lokalt i hver enkelt virksomhet. Her er det stor forskjell mellom de ulike tariffområder og avtaler. Hva som gjelder for deg er avhengig av hvilken avtale som gjelder der du jobber.

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 i den enkelte virksomhet. Flertallet av Deltas medlemmer får det meste av lønnen fastsatt i sentrale forhandlinger.

I de sentrale forhandlingene kan partene bli enige om å endre minstelønn eller garantilønnssetser og gi generelle tillegg. Der det finnes lønnstrinn kan generelle tillegg gis slik at verdien av lønnstrinnet økes. 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 avtales i 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.

«Delta har vært opptatt av å sikre en lønnsutvikling som også bidrar til å rekruttere og beholde kompetent arbeidskraft.»



Spørsmål:

- Bør lønnstilleggene avtales sentralt eller i lokale forhandlinger?

Hvis kombinasjon av sentrale og lokale forhandlinger:

- Bør mest mulig fordeles sentralt, mest mulig lokalt eller bør det fordeles på en annen måte?
- Om det avtales lokale forhandlinger; bør det gis sentrale føringer for disse – og i tilfelle hvilke?
- Bør det prioriteres lønnstillegg til grupper eller til enkeltindivider?



GENERELLE TILLEGG

Generelle tillegg er lønnstillegg 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. Ved like kronetillegg, får de med lavere lønn en høyere lønnsøkning målt i prosent av sin opprinnelige lønn, noe som kan bidra til utjevning av lønnsforskjeller. Det kan også gis differensierte krone- eller prosenttillegg.

Spørsmål:

Bør lønnstillegg gis som generelle tillegg til alle?

Hvordan bør det i tilfelle gis:

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

GARANTILØNN/MINSTELØNNSØKNINGER

De forskjellige tariffavtalene har ulike lønnssystemer. I de fleste avtaler differensieres lønnsnivåene for de ulike stillingsgruppene, fra stillinger uten formell utdanning til fagarbeidere, høyskole, høyskole med tilleggsutdanning og mastergrad. Dette kalles garantilønnsnivå eller minstelønnsats, 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/minstelønnsats.

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



Ikke alle avtaler har garantilønnsnivåer eller minstelønnsseter. Enkelte avtaler er mer spesifikke ved at de har lønnsrammer, lønnsstiger eller nivåer for hver enkelt stillingstype, og/eller stillingskoder innplassert i lønnstrinn. I forhandlingene kan Delta kreve like lønnstillegg for alle stillingsgrupper, eller at noen stillingsgrupper prioriteres.

Spørsmål:

- Bør heving av garantilønnsnivåene/minstelønnssetene 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 lønnsoppykk 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?

UBEKVEMSTILLEGG

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.

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?



Forbundsleder Trond Ellefsen og nestleder Marit Solheim håper at mange deltar i tariffdebatten.
Foto: Thomas Brun/NTB



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

Se også:
delta.no/tariff2024



Arbeidstid

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

Delta er opptatt av at våre medlemmer 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. For å lykkes med dette må ansatte sikres reell innflytelse på egen arbeidstid, og det må legges til rette for godt samarbeid mellom tillitsvalgt og ledelse.

Deltas tillitsvalgte og medlemmer opplever et økende press på arbeidstiden. Blant annet foreslår Helsepersonellkommissjonen økt styringsrett for arbeidsgiver over arbeidstiden, noe som vil redusere ansattes medbestemmelse over egen arbeidstidsordning. I tillegg ser vi et arbeidsliv som har endret seg de siste årene. Ny teknologi gjør at fjernarbeid og hjemmekontor er blitt mer aktuelt for mange. Mulighet for å jobbe utenfor det faste arbeidsstedet kan gi økt og positiv fleksibilitet, men kan også utfordre skille mellom arbeid og fritid.

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 inndeles.

HELTID

Deltidsarbeid er utbredt i pleie- og omsorgssektoren og er en utfordring for likestilling, kvalitet og kontinuitet i tjenestene. For den enkelte arbeidstaker kan retten til hel stilling være avgjørende for muligheten til en forutsigbar hverdag, en lønn å leve av og et trygt liv. Deltidsansatte utgjør i tillegg en stor arbeidskraftreserve, og for å møte fremtidens arbeidskraftsbehov trengs det flere hele og større stillinger.

Delta har i mange år hatt fokus på heltid og medvirket i viktig partsarbeid for å oppnå en heltidskultur i arbeidslivet. Flere tariffavtaler har nå inne bestemmelser om heltid som gjenspeiler dette. I tillegg er det utviklet ulike verktøy og veiledninger til bruk i heltidsarbeidet mellom partene.

Fra årsskiftet 2023 kom det viktige endringer i arbeidsmiljøloven som styrker rett til heltid. Ansettelse på heltid er nå en hovedregel, og unntak må dokumenteres og drøftes med tillitsvalgte. I tillegg er deltidsansattes fortrinnsrett styrket på flere områder. De nye lovbestemmelsene er et stort skritt i riktig retning for å oppnå en heltidskultur i arbeidslivet.

Spørsmål:

- Bør det fremmes krav om endringer i tariffavtalens bestemmelser om arbeidstid? Eventuelt hvilke?
- Bør det gjøres endringer i din tariffavtale for å styrke rett til hel stilling? I så fall – hvilke endringer?



Se også:
delta.no/tariff2024





Kompetanse

Kompetanse og god oppgavedeling mellom yrkesgruppene er viktig i Deltas tariffpolitikk. Kompetanseutvikling blir stadig viktigere og tariffavtalene må bidra til at dette skjer.

Globalisering og klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi endrer arbeidslivet og gjør at det stilles nye og økte krav til arbeidstakernes kunnskap og ferdigheter. 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.

Arbeidsplassen skal være en læringsarena, hvor den ansatte kan utvikle seg og sin kompetanse i tråd med virksomheten og den enkeltes behov. Hvordan kompetansen brukes har også stor betydning. God oppgavedeling mellom yrkesgruppene slik at kompetansen brukes riktig, 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 er 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. I tillegg må virksomhetene prioritere og styrke den strategiske kompetanseplanleggingen. Dette innebærer blant annet å utvikle kompetanseplaner på ulike nivåer; på virksomhetsnivå, avdelingsnivå, samt individuelle kompetanseplaner.

Et annet virkemiddel for å stimulere til kompetanseutvikling, er å ha forutsigbare betalingsbestemmelser som gir rett økt lønn for gjennomført etter- og videreutdanning.



Spørsmål:

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

Se også:
delta.no/tariff2024





Delta mener at pensjonsordninger bør være kjønnsnøytrale, forutsigbare og livsvarige.

Høsten 2022 streiket ansatte i private barnehager for en anstendig pensjon. Her fra Espira Østrem barnehage på Karmøy. Foto: Siv M. Bjelland

Ulik lønn, levealder og opptjening, er hver for seg og samlet, elementer som særlig rammer kvinners livsvarige pensjon. I offentlig sektor er dette ivarettatt, men i privat sektor er det fremdeles mange som har innskuddspensjon etter minimumsordningen (lov om obligatorisk tjenstepensjon). I de senere år har Delta fått gjennomslag for hybridpensjon i flere tariffområder, og denne har nå blitt et reelt alternativ til innskuddspensjon i privat sektor.

OFFENTLIG TJENSTEPENSJON

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. Det pågår nå en prosess med å lage varige regler for grupper med særaldersgrenser.

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 Delta en klar preferanse for hybridpensjon fremfor innskuddspensjon. Også i tariffområder der Deltas medlemmer har pensjonsordning etter minimumsordningen, (innskuddspensjon på 2 %) bør det vurderes å fremme krav vedrørende pensjon.

Rapporten om en mulig reformert AFP i privat sektor ble fremlagt i 2021. Ny modell skal bidra til en mer forutsigbar og rettferdig ordning, og hindre at mange uforskyldt mister retten til AFP som i dag. Ordningen skal knyttes 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. Dette blir en kostbar ordning. Den store utfordringen er derfor finansiering, dersom ytelsen skal være på nivå med i dag. AFP vil bli et tema i hovedoppgjøret i 2024.



Spørsmål:

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



Se også:
delta.no/tariff2024



Det grønne skiftet

Det grønne skiftet handler om hvordan Norge skal bli et lavutslippsland innen 2050. Det handler om forandring i mer miljøvennlig retning, og at vi må omstille oss slik at vekst og utvikling skjer innenfor naturens tålegrenser. For å lykkes med dette og sikre en rettferdig omstilling er det viktig at det skjer i samarbeid mellom partene i arbeidslivet.

Tariffavtalene er instrumentet for regulering av norsk arbeidsliv, og er derfor et viktig virkemiddel i den omstillingen som må til for å møte klima- og miljøkrisen. Tariffavtalene har også tidligere vært brukt for å møte kriser og gjennomføre store samfunnsmessige endringer. I de siste årene er det også kommet inn bestemmelser i flere hovedavtaler som slår fast at klima- og miljøtiltak er en del av partssamarbeidet.

Krav til tariffbestemmelser som bidrar til å forbedre klima og miljøtilstanden kalles grønne tariffkrav og bør være en del av fremtidens utvikling av tariffavtalene.

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 som følge av det grønne skiftet. Avtalene må legge til rette for kompetanseheving for å møte planlagt utvikling og omstilling. Videre bør de stimulere til klimavennlige handlinger.

«Krav til tariffbestemmelser som bidrar til å forbedre klima og miljøtilstanden kalles grønne tariffkrav og bør være en del av fremtidens utvikling av tariffavtalene.»



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.

Vellykket grønn omstilling krever involvering og medbestemmelse på arbeidsplassene. 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 om man skal få gjennomslag og lykkes i arbeidet.

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

Spørsmål:

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



Se også:
delta.no/tariff2024





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, ansiennitet og forsikringsordninger, og kalles sosiale bestemmelser eller fellesbestemmelser. Dette er rettigheter som har blitt kjempet frem over mange år, i tariffoppgjør og noen ganger streik.

Fellesbestemmelsene 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.

Det er ulikheter mellom avtalene når det gjelder sosiale bestemmelser.

All forskning viser at det er helsefremmende å delta i arbeidslivet. Det å kunne benytte arbeidsevnen til dem som har svak eller ingen tilknytning til arbeidslivet eller som 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 / fellesbestemmelser? Eventuelt hvilke?



Se også:
delta.no/tariff2024



delta.no/tariff2024

