

Tariffpolitiske retningslinjer for 2024-2026



Tariffpolitiske retningslinjer for perioden 2024-26 er vedtatt på Deltas representantskapsmøte 2023.

De tariffpolitiske retningslinjene er grunnlaget for Deltas tariffpolitikk i avtaleperioden 2024-2026 og gir retning når Delta utformer krav i tariffforhandlingene og vurderer tilbud. Retningslinjene er prinsipielle og overordnede.

Retningslinjene ble vedtatt på Deltas representantskapsmøte og er resultat av en omfattende prosess i Delta med tariffdebatter høsten 2023.

De tariffpolitiske retningslinjene inneholder følgende temaer:

- › Innledning
- › Lønnsutvikling og arbeidskraftbehov
- › Lønnsdannelse - økonomisk profil
- › Lønnssystem
- › Likelønnsutfordringene
- › Tariffhopping, virksomhetsoverdragelse og konkurranseutsetting
- › Kompetanse og oppgavedeling
- › Digitalisering og bruk av ny teknologi
- › Inkluderende arbeidsliv
- › Arbeidstid
- › Pensjon
- › Solidaritet med hverandre
- › Et bærekraftig samfunn og arbeidsliv

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, inkludert deres lov- og tariffmessige rettigheter. For å lykkes er de avhengige av et rammeverk som gir rom for å utføre de oppgaver de har som tillitsvalgte.

Mulighetsrommet som ligger i eksisterende tariffavtaler, må utnyttes.

Det er fremdeles medlemmer i privat sektor som ikke omfattes av tariffavtaler og det må arbeides for å redusere dette antallet.

Tidlig involvering av arbeidstakerorganisasjonene og kollektive løsninger i et trepartssamarbeid må forbli fundamentet i norsk arbeidsliv.

Lønnsutvikling og arbeidskraftbehov

Lønnsutviklingen gjenspeiler den økonomiske situasjonen i Norge. Ved utgangen av 2023 ser det ut som en periode med sterk økonomisk vekst går mot slutten. Til tross for høy aktivitet, lav arbeidsledighet og store overskudd i privat sektor har de fleste arbeidstakere i Norge opplevd reallønnsnedgang de siste årene.

Krig i Ukraina etterfulgt av sanksjoner og kutt i gassleveransene fra Russland ga kraftkrise i Europa og høy internasjonal prisvekst, en prisvekst langt høyere enn vi klarte å forutse. Etter mange renteøkninger fra Norges Bank avtar nå presset i økonomien. Prisveksten er sakte på vei ned og det ser ut som vi får en periode med moderat økonomisk vekst i Norge. Likevel ser vi fremdeles at det er svært mange ledige jobber i mange sektorer. Etterspørselen fra husholdningene dempes nå av høyere renteutgifter, mens investeringer knyttet til energiproduksjon og tjenester rettet mot næringslivet fortsetter å øke. Det forventes fortsatt lav arbeidsledighet. Kombinert med avtakende prisvekst bør dette gi rom for reallønnsvekst både i 2024 og 2025.

Delta mener at frontfaget, basert på lønnsutviklingen for både industriarbeidere og funksjonærer, skal være retningsgivende for lønnsveksten i landet som helhet. Dette forutsetter et troverdig anslag på lønnsvekst fra frontfagsoppgjøret, noe som ikke har vært tilfelle de senere årene. Delta opplever også at flere arbeidsgivere anser frontfagrammen som et øvre tak for lønnsvekst. Begge disse tendensene bidrar til å svekke frontfagets legitimitet.

Perspektivmeldingen viser at offentlig sektor må være forberedt på et stort og økende behov for arbeidskraft og kompetanse i årene fremover for å kunne opprettholde dagens tjenestenivå. Da kreves et lønnsnivå og en lønnsutvikling som bidrar til å rekruttere og beholde fagarbeidere og høyskoleutdannede til sektoren. Det kan derfor være behov for at sektoren over tid utjevner lønsmessige skjevheter gjennom en bedre lønnsutvikling enn samfunnet ellers, for å sikre tilstrekkelig tilgang på arbeidskraft med riktig kompetanse og møte utfordringene rundt likelønn. Frontfagsmodellen, og praktiseringen av denne, må gi rom for at også offentlig sektor sikres nødvendig kompetanse.

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 eller hele lønnsdannelsen og utvikling av overenskomsten skjer i den enkelte bedrift.

Delta vil i kommende periode arbeide for følgende:

- › Tariffavtalene innen offentlig tjenesteyting bør ha tilnærmet samme lønnsutvikling.
- › Størstedelen av lønnen skal fastsettes i sentrale forhandlinger og alle skal sikres et generelt lønnstillegg.
- › Det bør som hovedregel 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.
- › 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.
- › Lønnsveksten for ledere skal ikke være høyere enn lønnsveksten som avtales for andre grupper.
- › Så langt det er mulig, skal medlemmer i privat sektor som ikke har tariffavtale, få støtte og oppfølging fra Delta for å fremforhandle dette.
- › Medlemmer som selv forhandler sin lønn, bør få støtte i Delta for å kunne fremme sitt krav på best mulig måte.
- › Hovedtillitsvalgtes/foretakstillitsvalgtes lønn skal gjenspeile det ansvar det innebærer å være tillitsvalgt, og tillitsvalgte skal som minimum sikres en lønnsutvikling på linje med andre arbeidstakere.

Lønnssystem

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 følgende:

- › Tariffavtaler med minstelønnsnivå for utdanning og ansiennitet.
- › Minstelønnsnivå som sikrer god uttelling for kompetanse.
- › Lønssystem hvor lokale lønnstillegg og tillegg ved ansiennitetsopptrykk 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 liten bedring innenfor våre tariffområder ved at kvinners lønn målt som andel av menns lønn øker. Kvinner tjener i snitt kun 87,6 prosent av det menn gjør. Dette skyldes i hovedsak strukturelle forhold. Det store likelønnsproblemet i Norge er 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 følgende:

- › At alle virkemidler, både kollektivt, individuelt, sentralt og lokalt, tas i bruk for å redusere likelønnsgapet.
- › 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 tariffoppliktelser.

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 følgende:

- › 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.
- › God involvering av tillitsvalgte for å skape gode omstillingsprosesser.

Kompetanse og oppgavedeling

Endringer i samfunnet slik som globalisering, klimaendringer, demografiske endringer og ny teknologi forandrer arbeidslivet.

Innen offentlig tjenesteyting vil demografiske endringer og behovet for tilstrekkelig beredskap gjøre at behovet for arbeidskraft vil øke i årene som kommer. Samtidig vil ny teknologi endre arbeidsmetodene. Strategisk kompetanseplanlegging blir stadig viktigere.

Det må utvikles målrettede kompetansetiltak for dagens arbeidstagere, slik at de settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver og arbeidsmåter. Dette er nødvendig for å sikre den kompetansen virksomhetene vil trenge i fremtiden. Blant annet blir det avgjørende å styrke kompetansen knyttet til digitalisering og teknologi, og sikre at digitaliseringen skjer på menneskenes premisser.

Arbeidsgiver må i samarbeid med tillitsvalgte kartlegge fremtidig kompetansebehov og utvikle kompetanseplaner og tiltak i tråd med virksomhetens fremtidige behov. En god finansiering av etter- og videreutdanning er et nødvendig virkemiddel for at den enkelte kan gjennomføre slik utdanning. Det er viktig at alle arbeidstakere motiveres til å prioritere kompetanseutvikling.

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.

Det ligger et stort potensial i at alle ansatte i mye større grad får utviklet, verdsatt og brukt sin kompetanse. YS' arbeidslivsbarometer viser store forskjeller mellom utdanningsnivå og yrkesgrupper. De som har lang utdanning, får og bruker i langt større grad muligheten til kompetanseutvikling. Dette handler om arbeidsgivers tilrettelegging og prioritering, men også om ansattes muligheter og interesse for kompetanseutvikling.

Skal vi klare den nødvendige omstillingen av offentlige tjenester må alle yrkesgrupper involveres i kompetanseutviklingen

Delta vil i kommende periode arbeide for følgende:

- › Tariffavtaler som bidrar til målrettede tiltak for at alle ansatte settes i stand til å mestre nye arbeidsoppgaver/arbeidsmåter og forblir attraktiv arbeidskraft.

- › Partene i den enkelte virksomhet prioriterer oppgaven med å kartlegge det fremtidige kompetansebehovet, slik at man kan identifisere kompetansegap og bygge riktig kunnskap i virksomhetene.
- › Det utarbeides kompetanseplaner på alle nivå i virksomheten.
- › Det avsettes tilstrekkelig tid og midler slik at den enkelte arbeidstaker sikres kompetanseutvikling i arbeidstiden.
- › Kompetanse skal gi lønnsmessig uttelling. Både formal- og realkompetanse skal vurderes.
- › Tariffavtaler som sikrer at relevant etter- og videreutdanning gir økt lønn.
- › God oppgavedeling på alle nivåer og riktig bruk av arbeidstakernes kompetanse.

Digitalisering og bruk av ny teknologi

Teknologisk utvikling bidrar til en kontinuerlig endring av norsk arbeidsliv. Digitalisering og bruk av ny teknologi kan gi både økt verdiskapning og ny jobber og bidra til å gjøre tjenestene og arbeidshverdagen bedre. Samtidig kan det skape nye utfordringer knyttet til balanse mellom jobb og fritid, overvåking og arbeidsmiljø. Den teknologiske utviklingen er nå kommet så langt at kunstig intelligens (KI) er i ferd med å bli et konkret arbeidsredskap innenfor mange sektorer og næringer. Dette vil endre behovet for arbeidskraft og kompetanse i store deler av arbeidslivet. Det er grunn til å tro at vi står ovenfor omstilling til en teknologi med så kraftfullt endringspotensiale at den kan endre grunnleggende forhold i arbeidslivet, inkludert behovet for arbeidskraft og kompetanse. Partene i arbeidslivet må ta en aktiv rolle i denne omstillingen og samarbeide tett for å sikre gode løsninger og en hensiktsmessig gjennomføring.

Videre må myndigheter og arbeidslivets parter ta et ansvar for å sikre en sosialt ansvarlig omstilling ved å gå sammen om kompetansehevende tiltak. Tiltakene må også bidra til økt forståelse for de etiske perspektiver og utfordringer som den teknologiske utviklingen medfører.

Delta vil i kommende periode arbeide for følgende:

- › Utvikling, innføring og bruk av ny teknologi og KI skal skje gjennom dialog, samarbeid og medbestemmelse mellom partene i arbeidslivet.
- › Partene bør inngå avtaler om praktiske og etiske retningslinjer og prinsipper for digitalisering, samt utvikling og bruk av KI.
- › Hensynet til arbeidstakeres personverninteresser, mangfold, inkludering og likestilling må ivaretas i utvikling og bruk av KI.
- › Alle ansatte som direkte eller indirekte berøres av bruk av ny teknologi og KI må få tilført nødvendig kompetanse.

Inkluderende arbeidsliv

Deltakelse i arbeidslivet gir den enkelte økonomisk trygghet og sosial tilhørighet.

Arbeidslivet må organiseres slik at det er bruk og plass for alle.

Demografiske endringer gir flere eldre, og en mindre andel av befolkningen i yrkesaktiv alder. Dette gir færre til å finansiere våre velferdstjenester. 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 eller jobber deltid.

I den gjeldende 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 følgende:

- › 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 kompetanseutvikling og riktig bruk av kompetanse er viktig både for å komme i arbeid, for å holde sykefraværet nede og for å stå i jobb til pensjonsalder.
- › 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 økende press på arbeidstiden, og ny teknologi gjør at grensen mellom arbeid og fritid blir utfordret. Mange opplever økte krav til fleksibilitet, noe som reduserer forutsigbarhet og mulighet for et sosialt liv. Delta ønsker å verne om normalarbeidsdagen. Arbeidstiden skal være forutsigbar og det må være et tydelig skille mellom arbeid og fritid. Natt- og helgearbeid bør så langt som mulig unngås. De som likevel må arbeide på slike tidspunkt må gis økonomisk kompensasjon.

Arbeid i helger og høytider er nødvendig i mange turnusyrker. Samtidig kan dette være belastende for den enkeltes sosiale liv. Partene må samarbeide om løsninger for å sikre tilstrekkelig kompetanse og bemanning i helgene uten at Deltas medlemmer pålegges å jobbe oftere enn hver tredje helg. Helsefremmende turnusordninger må i større grad vektlegges.

I 2010 ble tredelt turnus likestilt med helkontinuerlig skiftarbeid ved at arbeid på kveld, helg og natt ga rett til reduksjon i arbeidstiden. Kriteriene for å falle inn under bestemmelsene gjør at mange i belastende arbeidstidsordninger faller utenfor, derav turnusarbeidere som kun jobber natt og arbeidstakere som jobber sjeldnere enn tredje hver helg. En forbedring av reglene om arbeidstidsreduksjon for arbeidstakere i de mest belastende turnusene vil kunne bidra til bedre helse, lavere sykefravær og mindre helselatert deltid.

Medbestemmelse er en av de mest forebyggende faktorene i et arbeidsmiljø. Kollektive arbeidstidsordninger 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. Delta mener unntak fra arbeidsmiljøloven må avtales mellom partene og involvering av lokale tillitsvalgte må sikres. Det er viktig at arbeidstidsordningene er forsvarlige og kan stå seg over tid.

Presset på arbeidstiden gjør tillitsvalgtrollen enda viktigere. Delta er avhengig av tillitsvalgte som står imot presset på medlemmenes arbeidsvilkår, og som samtidig bidrar til å finne løsninger på utfordringene ute på arbeidsplassene.

Bruk av fjernarbeid kan gi økt og positiv fleksibilitet, men vern av de ansatte må ha hovedfokus. Dersom det er aktuelt å inngå avtaler om fjernarbeid på den enkelte arbeidsplass må reell medbestemmelse og frivillighet sikres. Det er behov for å tilpasse reglene for yrkesskadedekning til dagens fleksible arbeidsliv, slik at de reflekterer at arbeid i dag ikke bare utføres på arbeidsplassen.

Etablering av heltidskultur i kvinnedominerte yrker går for sakte, og i mange tariffområder er det fremdeles en altfor høy andel deltidsstillinger. Deltid er et problem for likestillingen. Det medfører løsere tilknytning til arbeidslivet og er lite gunstig for inntekt, karriere og pensjonsytelser. En heltidskultur vil styrke likestillingen og ha positiv effekt på kvalitet og kontinuitet i tjenestene. Deltidsansatte utgjør også en betydelig arbeidskraftreserve. For å møte fremtidens arbeidskraftbehov, er større stillingsbrøker og flere heltidsstillinger avgjørende.

I dagens lovverk finnes det ikke en nedre grense for vaktlengder. Det er uklart i hvor stort omfang korte vakter benyttes, men det generelle inntrykket er at dette er en økende utfordring. Med korte vakter menes vakter med færre timer enn normalarbeidsdagen. Disse vaktene plasseres gjerne på de mest arbeidsintensive tidspunktene og kan føre til at arbeidstaker får flere oppmøter, uten at det fører til full stilling. Bruk av korte vakter forutsetter en stor andel deltidsansatte og forhindrer heltid.

Delta vil i kommende periode arbeide for følgende:

- › Arbeidet med å utvikle heltidskultur intensiveres.
- › Stillinger lyses ut som hele stillinger.
- › Tariffbestemmelser som styrker deltidsansattes mulighet for hel stilling.
- › 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.
- › Forutsigbar arbeidstid og tariffavtaler som sikrer god balanse og tydelig skille mellom arbeid og fritid.

- › Natt- og helgearbeid skal så langt som mulig unngås, og de som likevel må arbeide på slike tidspunkter skal gis god kompensasjon.
- › Likestilling mellom skift og turnus gjennom en forbedring av reglene slik at flere i belastende turnusordninger omfattes av dagens bestemmelser.
- › Arbeid ut over hver tredje helg skal være frivillig og gi økte ubekvemstillegg.
- › Lange vakter kan avtales der dette er forsvarlig, og medlemmene ønsker det.
- › Tariffbestemmelser som forhindrer korte vakter.
- › Tillitsvalgte skal beholde avtalerett på turnus.
- › Så langt det er mulig bør det tilrettelegges for fjernarbeid. Samtidig må bruk av fjernarbeid være frivillig og balansen mellom arbeidstid og privatliv ivaretas.
- › En forbedring av reglene om yrkesskadedekning slik at de omfatter fjernarbeid fullt ut.

Pensjon

Pensjon fra første krone har vært et satsningsområde for Delta, og er innført i privat sektor samt store deler av offentlig sektor.

Unntaket er de lovfestede ordningene der det fortsatt er en nedre innmeldingsgrense på 20%. Denne er nå foreslått fjernet fra 1.1.2024, men forslaget er fortsatt ikke behandlet av Stortinget. Med den nye påslagsordningen i offentlig sektor, kan en slik endring bety flere tusen kroner i høyere årlig pensjon.

Fra 2021 har alle fått egen pensjonskonto, der innskuddspensjon fra nåværende og tidligere arbeidsgivere kan samles. Dette gjelder så langt kun midler fra innskuddsordninger. Delta vil jobbe for at også hybridpensjon skal kunne inngå på samme konto.

For Delta har det vært viktig å sikre at medlemmer som er i yrker med stor belastning eller sikkerhetsrisiko fortsatt skal kunne gå av tidligere enn andre grupper. I august 2023 ble det forhandlet nye pensjonsregler for arbeidstakere med særaldersgrenser. Uten en slik avtale ville pensjonen etter hvert blitt så lav at det i realiteten ville være umulig å gå av ved særaldersgrensen. Hvilke stillinger og yrkesgrupper som skal ha særaldersgrense i fremtiden er enda ikke avklart.

Alderspensjon for uføre i offentlig tjenestepensjon gjenstår fortsatt. 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.

I mai 2021 ble det lagt frem en rapport om en mulig reformert AFP i privat sektor. Den nye modellen skal bidra til en mer forutsigbar og rettferdig ordning, og hindre at mange uforskyldt mister retten til AFP, slik som i dag. Det skal være større samsvar mellom tid i AFP-bedrift og hva man får utbetalt i pensjon. En slik ordning vil omfatte mange flere enn i dag, og være mer verdifull for dem som jobber i AFP-bedrift når de er unge. Samtidig er det viktig å opprettholde ytelsen på dagens nivå, noe som vil medføre en betydelig økning av kostnadene. AFP vil

sannsynligvis bli tema i hovedtariffoppgjøret 2024. Eventuelle endringer vil få konsekvenser for AFP i offentlig sektor, da det i pensjonsavtalen fra 2018 er avtalt at denne skal utformes etter modell av privat sektor.

Over lang tid har det vært press på etablerte pensjonsordninger utenfor offentlig sektor. Dette har gitt seg utslag både i at arbeidsgivere og arbeidsgiverforeninger har igangsatt arbeid med å endre sine pensjonsordninger, samt i at virksomheter har endret arbeidsgivertilhørighet for å slippe unna kostnader. 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. Ved omdanning av pensjonsordninger er hybridpensjon Deltas klare preferanse.

Delta vil i kommende periode arbeide for følgende:

- › Medlemmer som er i yrker med stor belastning eller sikkerhetsrisiko skal fortsatt ha mulighet til å kunne gå av tidligere med pensjon enn andre grupper uten å tape økonomisk.
- › Gjennomføring av ny offentlig tjenstepensjon og tilknyttede ordninger skal være basert på enighet mellom partene.
- › All inntekt skal være pensjongivende.
- › Ved forhandling av nye pensjonsordninger skal det i alle områder søkes livsvarige, forutsigbare og kjønnsnøytrale ordninger.
- › Ordningen med egen pensjonskonto må utvides til å omfatte hybridpensjon.
- › Nye regler om alderspensjon til uføre i offentlig tjenstepensjon må ta hensyn til at uføre i liten grad kan kompensere for levealdersjusteringen.
- › En mer rettferdig AFP-ordning i privat sektor.
- › At AFP rettigheter i offentlig og privat sektor innrettes slik at det sikrer mobilitet mellom sektorene.
- › Nye pensjonsordninger skal i størst mulig grad inneholde uførepensjon og dekning for etterlatte.

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.

Omtrent halvparten av verdens befolkning tjener så dårlig at ikke de kan leve av lønnen sin. For å bekjempe fattigdom må verdiskapningen fordeles jevnere blant land og befolkning. De siste tiårene har ulikhetene i verden økt så mye at aktører som det internasjonale pengfondet, OECD og andre blitt bekymret for situasjonen. For stor ulikhet er urettferdig og det ødelegger økonomien og svekker finansieringen av offentlig velferd. At arbeidstakerne har en anstendig

lønn, er viktig for etterspørselen etter varer og tjenester og det 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. Det er viktig å kjempe mot økte forskjeller, og for et organisert arbeidsliv.

Delta vil i kommende periode arbeide for følgende:

- › Å motvirke en utvikling nasjonalt og internasjonalt som øker forskjellene på bekostning av en økonomi som gir grunnlag for velferd for alle.
- › En jevnere fordeling av verdiskapningen.
- › Multinasjonale selskaper må betale skatt i de land der overskuddet skapes.
- › 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 er en viktig aktør.

Klimaendringene og forpliktelsene Norge har påtatt seg vil medføre omstillinger i norsk arbeidsliv. Omstillingen må være rettferdig og føre til trygge, fremtidsrettede og bærekraftige jobber. Dette krever samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgiver, arbeidstakere og utdanningsinstitusjoner. Arbeid med miljø- og klimaspørsmål må derfor være en del av partssamarbeidet både sentralt og lokalt og tariffavtalebestemmelsene må bygge opp under dette.

Delta vil i kommende periode arbeide for følgende:

- › Tariffavtaler som sikrer en rettferdig grønn omstilling.
- › Miljø- og klimaspørsmål skal være en del av partssamarbeidet sentralt og lokalt.
- › Full og produktiv sysselsetting og anstendig arbeid for alle.
- › Lik lønn for likt arbeid av lik verdi.
- › Å beskytte arbeiderrettigheter og fremme et trygt og helsefremmende arbeidsmiljø for alle arbeidstakere.

Nøkkelord