

DEBATTHEFTET

Landsmøtet 2023



Debatheftet landsmøtet 2023

Innhold

Om debattheftet	5
1. Hvorfor trenger vi en fagorganisasjon?	5
2. Fellesforbundet for alle	7
3. VI-kultur i organisasjonen	8
4. Aktiviserende organisasjon	8
5. Utfordringer som tillitsvalgt	9
6. Ungdomsarbeid	9
7. Frontfaget og forhandlinger	10
8. Når arbeidsgiver er en app	10
9. Hvordan utvikle tariffavtalene?	11
10. Om det fagligpolitiske samarbeidet	11
11. Norge trenger fagarbeidere	12
12. Etter- og videreutdanning: Hvordan få til et løft i våre bransjer?	12
13. Ekstremisme	14
14. Likestilling	14
15. Internasjonal solidaritet	15
16. Arbeidsmarkedspolitikken i gode og dårlige tider	15
17. Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet: kampen fortsetter	16
18. Hvordan sikre hele faste stillinger i hele arbeidslivet?	16
19. Farlige arbeidsplasser	18
20. En god arbeidsplass/et godt arbeidsmiljø forlenger (arbeids)livet	18
21. Pensjon i endring	19
22. Hvordan nå ambisiøse klimamål	19
23. Hvor skal tingene vi omgir oss med komme fra?	20
24. Nye utfordringer for klimaløserne - Industrien og bedriftsutvikling i det grønne skiftet	21
25. Veien videre for klimaløserne - nye utfordringer for reiseliv og transport	21
26. Energi/strømpris	22
27. Kan vi skattlegge bedre og mer rettferdig?	22
28. Boligpolitikk	22

Om debatheftet

Forbundsledelsen i Fellesforbundet har tradisjon for å utarbeide et debathefte før landsmøtene. Det har også blitt gjort foran landsmøtet 2023.

Forbundsledelsens mål med dette heftet er å engasjere medlemmer og tillitsvalgte til debatt om vår organisasjon, samt faglige og politiske spørsmål.

Det er viktig at debatten blir godt forankret i organisasjonen, og forbundsledelsen oppfordrer avdelingene til å stimulere til debatt både blant medlemmer og tillitsvalgte.

Forbundets representantskap hadde møte 8. – 9. juni 2022. Der ble det arbeidet i grupper med blant annet følgende spørsmål: ***Hvordan engasjere tillitsvalgte og medlemmer i debatten før landsmøtet og arbeidet med forslag til landsmøtet?***

Gruppene kom med mange tips om hvordan avdelingene kan engasjere til debatt og arbeidet med forslag til landsmøtet. Blant annet:

- Avdelingene må legge til rette for at klubbene får i gang diskusjonen når landsmøteheftet kommer ut, og på klubbkonferansene kan det være muligheter å ta opp landsmøtet som tema
- Medlemsmøter med gruppearbeid hvor man jobber med forslag til landsmøtet
- Synliggjøre hvor viktig landsmøtet er – vedtakene utgjør rammen for forbundet de kommende fire årene.
- Avdelingene bør invitere til konferanse/politisk verksted for å skape debatt og forslag i forkant av forslagsfristen. Debattheftet kan være hovedtema/legge grunnlag.
- Møter og arrangementer for medlemmer for å skape et engasjement rundt landsmøtet og forslagsprosessen - sette søkelys på spesiell temaer
- Gjennomføre møte og samlinger for tillitsvalgte der disse aktiviseres i grupper for å diskutere og komme med forslag.

Det er Fellesforbundets lokalavdelinger som har forslagsrett. Det er viktig å huske på forslagsfristen, forslag som kommer inn etter fristen blir ikke behandlet. Forbundets representantskap har vedtatt at fristen er: **21. april 2023**.

1. Hvorfor trenger vi en fagorganisasjon?

Hva er spesielt med fagforeninger i forhold til alle andre organisasjoner? Fagbevegelsen har mulighet for stor innflytelse. Hvordan skal vi forvalte denne muligheten?

En sterk fagbevegelse var forutsetningen for at vi i Norge kunne utvikle et tett og likeverdig samarbeid med arbeidsgiverne. Den norske modellen bygger på et tett samarbeid om utvikling av bedriftene, medbestemmelse og aktivt arbeid for å påvirke politiske myndigheter på alle områder som har betydning for medlemmene våre.

Vi har mange organisasjoner i Norge - partier - borettslag - interesseforeninger - det er talt opp 100 000 ulike organisasjoner i Norge. Men hva gjør fagforeningene spesielle? Ikke at en er enige om en politisk plattform som i et parti. Heller ikke at alle deler samme interesser som i en fotoklubb eller skytterlag. Fagbevegelsens innflytelse bygger ikke bare på at vi har mange medlemmer – LO nærmer seg én million medlemmer.

Det avgjørende er at vi er organisert ut fra den mest grunnleggende konfliktlinjen i samfunnet – motsetningen mellom arbeid og kapital. Eiendomsrett og styringsrett er grunnlaget for arbeidsgivernes makt og innflytelse - langt ut over deres antall. Når vi organiserer arbeidere til forsvar for egne lønns- og arbeidsvilkår, setter vi oss i en direkte motsetning til eiere og arbeidsgivere. I den enkelte bedrift, nasjonalt og på tvers av landegrensene.

Vissheten om at det er arbeid som skaper verdier og velferd i et samfunn er grunnleggende for vår forståelse av egen styrke. Vissheten om at hvis vi legger ned arbeidet hjelper det lite å eie en bedrift. Vissheten om at sammen er vi sterkere enn de største kapitaleierne.

Men bare hvis vi står sammen. Solidaritet er ikke bare en vakker tanke - den har vokst ut av et virkelig behov for å vinne.

Det er også behovet for å stå sammen som gjorde det naturlig for fagforeninger å se fellesskapet med andre arbeidere ikke bare i Norge, men også i andre land. Når du slåss for rettferdighet for egen gruppe er det ikke vanskelig å se andre som også slåss mot urett.

2. Fellesforbundet for alle

Fagbevegelsen kjemper for likhet. Lik lønn for likt arbeid. Like muligheter og rettigheter. Hva er verdien av mangfold? Hvilken type mangfold er viktig for Fellesforbundet og hvorfor? Hvordan skaper vi en inkluderende organisasjonskultur for alle i Fellesforbundet? Hvor godt representerer landsmøtet i Fellesforbundet mangfoldet blant våre medlemmer? Ønsker vi å bli mer representative og bør vi kvotere? Hvordan kan vi sette tillitsvalgte i stand til å følge opp arbeidet mot diskriminering og trakassering? Hvor likestilt er din arbeidsplass?

Likestilling handler om makt, frihet og likeverd. Det handler ikke om å være eller bli like, men å være likeverdige i vår ulikhet. Mange grupper defineres og behandles fortsatt som annenrangs i vårt samfunn. Typisk kvinnearbeid verdsettes lavere enn typisk mannsarbeid, i kroner og øre. Folk i rullestol må betale mer for en taxitur. Og arbeidsgiver legger Ali sin søknad nederst i søknadsbunken og Ola sin øverst

Fellesforbundet som organisasjon må møte hvert enkelt menneske som et unikt individ. Vi må se hele mennesket og det som skjuler seg bak alle merkelapper og kategorier, som kjønn, nasjonalitet, religion, funksjonsnivå, seksuell legning, alder, hudfarge eller geografisk tilhørighet. Det handler om at alle møtes med respekt og uten fordommer fordi de skiller seg fra flertallet. Fellesforbundets styrke er et fellesskap hvor alle får støtte og bidrar.

Hovedfokuset vårt må være å tydelig koble mangfold til Fellesforbundets kjernevirksomhet, som organisasjon. Diskriminering og seksuell trakassering må slås ned på. Et arbeidsmiljø med trakassering er et utrygt arbeidsmiljø for alle.

Fellesforbundet organiserer de mest mannsdominerte arbeidsplassene i Norge, men vi organiserer også de mest mangfoldige arbeidsplassene og har mange medlemmer som trenger tilrettelegging. For å bygge en sterk «vi-følelse» må vi vektlegge likhetene, samt lære av hverandres ulikheter. Mangfold oppstår først når vi belyser likhetene, samtidig som vi anerkjenner ulikhet og det unike hos hvert enkeltmenneske som en styrke.

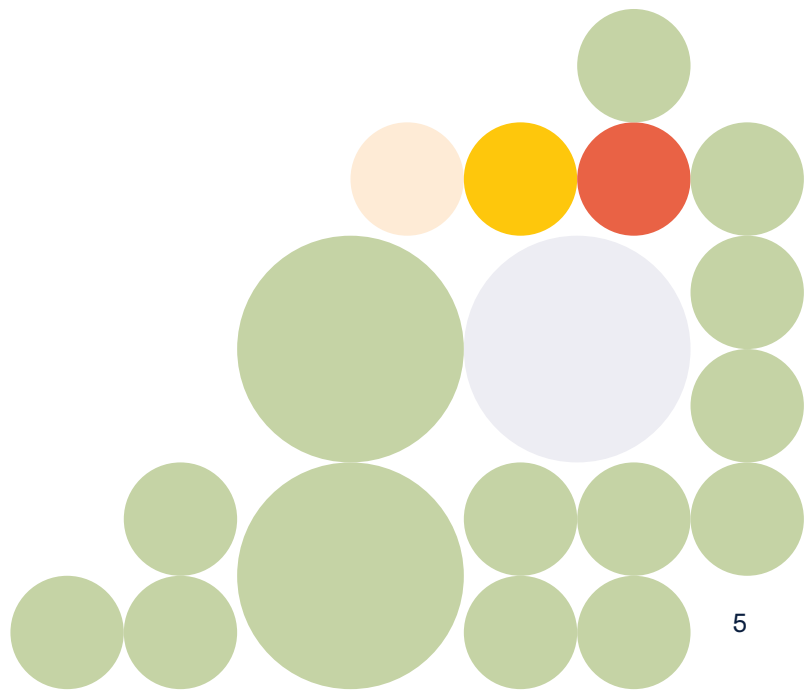
3. VI-kultur i organisasjonen

Fellesforbundet ønsker å fremstå som en samlet enhet, men er vi flinke nok til å gjøre det? Hvem identifiserer vi oss med, er det bedriften, klubben eller avdelingen i Fellesforbundet? Hvordan vet vi at vi stiller de kravene medlemmene er opptatt av? Hvordan løser vi sammen oppgavene i organisasjonen?

Vi-følelsen kaller noen det, det å være inkludert, føle stolthet og trygghet i fellesskapet, men det handler kanskje like mye om identitet? Fellesforbundet er en demokratisk organisasjon: Det enkelte medlem uttrykker sin mening i klubbmøtene, klubben fremfører sine meninger til avdelingen, og avdelingen har dialog med forbundet sentralt. Et bredt sammensatt forbundsstyre møtes jevnlig.

Klubbene er en vesentlig del i forbundets organisasjon og grunnmuren i organisasjonen. Det er her medlemmene møtes og deler erfaringer og bekymringer. Det er viktig at alle ledd i forbundet hele tiden er kjent med og oppdatert på denne erfaringskunnskapen. Dersom denne samhandlingen og dialogen ikke fungerer, fremstår ikke Fellesforbundet som én organisasjon. Samtidig kan vi ikke være en organisasjon der det ikke er takhøyde for å være uenige med hverandre, vi må skape et fellesskap der alle føler seg trygg på at de kan si sin mening og uttrykke sine verdier uten å bli møtt med ekskludering eller avstand fra andre.

Uansett hvilken del av organisasjonen vi identifiserer oss med er vi alle en del av Fellesforbundet, men det hjelper ikke å si det, det må gjøres gjennom inkludering, aksept og toleranse.





4. Aktiviserende organisasjon

Vi er 160 00 medlemmer i Fellesforbundet. Hvordan bruker og synliggjør vi denne kraften? Synliggjør vi styrken bak kravene godt nok? Hva er det som gir oss virkelig makt ved forhandlingsbordet? Er det de gode argumentene, de smarte formuleringene og evnen til å finne kompromisser? Eller er det hvor stort engasjement og bevegelse det er rundt på bedriftene for sakene?

Fellesforbundet skal ivareta våre medlemmers lønnsvilkår og sikre best mulig arbeidsvilkår. Noe kan vi løse i forhandlinger med arbeidsgiverne, men mye blir bestemt av regjeringen og Stortinget.

Fellesforbundet vant en stor seier i juni 2018 da Stortinget vedtok nye og strengere regler for innleie fra bemanningsselskap. For at dette ikke bare skulle bli fine formuleringer i arbeidsmiljøloven, men føre til reelle endringer ute i arbeidslivet, bestemte forbundet seg for å sette i gang en kampanje: kampanjen «Flere faste jobber». Hovedtanken bak kampanjen var at hvis vi fikk alle Fellesforbundets klubber og tillitsvalgte til å gjøre en litt større innsats for å få folk fast ansatte fremfor å leie inn, ville det til sammen kunne endre norsk arbeidsliv. Aktivitet ute på arbeidsplassene var derfor det overordnede målet for kampanjen.

En kampanje har en klart definert problemstilling og et klart definert mål. For å lykkes med en kampanje må en ha et problem som er bredt følt (det er mange som synes dette er et problem), dypt følt (vi mener det sterkt), og som kan vinnes (vi har verktøy som gjør at «vi kan gjøre noe med det»). En forutsetning for å kunne gjennomføre en vellykket kampanje er tilgang til nok økonomiske og menneskelige ressurser. Det må satses skikkelig for å ha tilstrekkelig effekt. De fleste kampanjer som mislykkes gjør det fordi en bare prøver litt. Nødvendig kunnskap om saken/problematikken er en forutsetning for å ha troverdighet.

5. Utfordringer som tillitsvalgt

Fellesforbundet gjennomfører en gallup blant medlemmene hvert fjerde år. Blant annet spør vi om hva medlemmene opplever som den viktigste fordelene ved å være medlem av Fellesforbundet. Høyt på listen over viktige fordeler kommer «tillitsvalgtes innsats» og det å «ha en egen tillitsvalgt i bedriften». De tillitsvalgte i bedriftene er ryggraden i forbundet. Hvordan kan vi best stille opp for hverandre og gi støtte til våre tillitsvalgte?

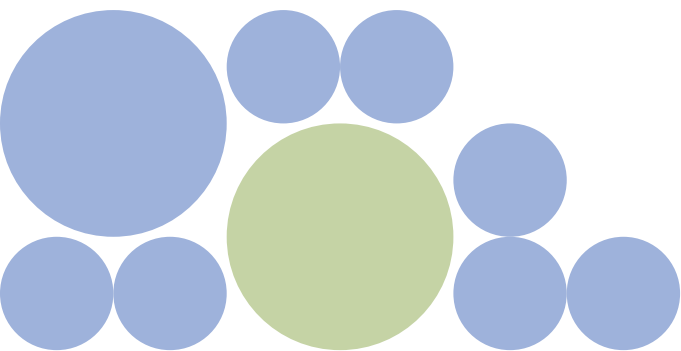
Landsmøtet i 2019 satte som mål at «Fellesforbundet skal være en organisasjon basert på aktiv deltakelse og et bredt engasjement blant medlemmer og tillitsvalgte. Utviklingen av organisasjonen må derfor ta utgangspunkt i den enkelte arbeidsplass.»

Det å være tillitsvalgt kan både være givende og krevende. Støtte og engasjement fra egne medlemmer er viktig, men også fra resten av organisasjonen.

Som tillitsvalgt har du en dobbeltrolle. I det daglige er du en ansatt som arbeidskameratene dine. Samtidig skal du ivareta medlemmenes interesser overfor ledelsen. Som tillitsvalgt har du rettigheter og plikter. Hovedavtalen regulerer rettigheter og plikter både for arbeidstakere og arbeidsgivere. Det er du som tillitsvalgt som skal ta opp saker eller problemer som oppstår og søke å finne løsninger i forhandlingsmøter med bedriftens representanter.

Vanligvis er det lokalt de beste løsningene finnes, men mange opplever at det ikke skjer i virkeligheten, og at det er krevende å bli hørt og respektert. Samtidig kommer tillitsvalgte ofte tett inn på medlemmene og de problemene de har i og utenfor arbeidet. Mange tillitsvalgte har opplevd både trusler om gjengjeldelse og om søksmål, både fra arbeidsgivere og fra medlemmer som ikke føler de har fått den hjelpen de har behov for. Dette gjør at tillitsvalgtarbeidet kjennes ekstra tungt for disse tillitsvalgte, som også kan ende opp med å «møte veggen» eller få andre psykiske problemer. Forbundet må ha rutiner og systemer for å ta vare på tillitsvalgte i ulike situasjoner.

Tillitsvalgte lever til tider under stort press fra både arbeidsgivere og medlemmer. Tillitsvalgte trenger flere å støtte seg på. Ofte mangler det et nettverk eller hjelpeapparat. Støtte og styrking av lokale tillitsvalgte er noe av det viktigste vi gjør for å videreutvikle forbundet. Det nedlegges mye arbeid i å gi tillitsvalgte en faglig ballast og støtte gjennom kurs og samlinger. Vi må sikre en tillitsvalgtsopplæring med et tilbud som gjenspeiler de tillitsvalgtes behov.



6. Ungdomsarbeid

Hvordan kan vi gjøre forbundet til et attraktivt førstevalg for lærlinger innenfor våre bransjer? Hvordan kan vi sørge for at ungdomsrelatert informasjon og invitasjoner havner hos våre unge medlemmer? Hva må til for at din avdeling bygger opp om eget ungdomsarbeid?» Hvordan kan vi i fremtiden sørge for at også ungdom blir engasjert og ønsker å delta på landsmøter og stiller til valg?

Fellesforbundet har ca. 27 500 medlemmer under 30 år som omfattes av ungdomsarbeidet. Fellesforbundets ungdomsarbeid gir en plattform for våre unge medlemmer for å bli engasjert og diskutere blant unge medlemmer som igjen kan være med på å engasjere og bygge opp om unge tillitsvalgte.

Ungdomsarbeidet fokuserer også på:

- Bedriftsbesøk
- Skolebesøk
- Sommer- og lærlingpatrulje
- Kurs/konferanser

Fellesforbundet kaller seg forbundet for lærlinger, og dette må vi arbeide hardere for å fremme. Det er alt for få lærlinger som organiserer seg i dag, og vi må sette inn tiltak for å få de inn i forbundet. Lærlinger har redusert lønn under læreperioden sin, og flere forbund har derfor et eget lærlingmedlemskap med redusert kontingent.

Sommer- og lærlingpatruljen er viktige arenaer hvor ungdom får møte ungdom i eget og andre forbund. Tilbakemeldingene og opplevelsene viser ofte at det er begynnelsen på engasjementet for flere unge, samtidig som vi når ut til mulige nye medlemmer og får organisert disse. Fellesforbundet er blant toppen på deltakelse i de fleste regionene, men vi ser at deltakertallet går nedover. Hvordan mener du at vi kan snu trenden?

Tilbakemeldinger fra ungdommer i organisasjonen er at de savner informasjon om aktiviteter, og spesielt ungdomsaktiviteter. Ungdomssekretærene opplever at noe av informasjonen og invitasjonene som blir sendt ut ikke havner på klubb og medlemsnivå.

Av LO kongressens 315 delegater var kun 11 delegater under 30 år. Det er viktig at også unge medlemmer får ansvar og blir satset på inn i de store og besluttede organene som landsmøte, forbundsstyre, representantskap og LO kongress.

Flere avdelinger har fungerende ungdomsutvalg som har i oppgave å engasjere ungdommer i egen avdeling, noen av disse har også eget budsjett som ungdommene lager selv, eller har god mulighet å være med på å lage. Når ungdommene får ansvar for egen økonomi ser vi at de også i større grad føler eierskap og dermed engasjement til utvalgsarbeidet.

7. Frontfaget og forhandlinger

Bidrar frontfagsmodellen til, i for stor grad, å sementere lønnsforskjeller? Trenger vi ekstra verktøy for å heve de lavest lønnede? Hvordan hindre at lønnsveksten blant toppledere og i finansnæringen blir en trussel mot frontfagsmodellen?

Frontfagsmodellen bygger på at den konkurranseutsatte industriens lønnsevne avgjør hvilket lønnsnivå det norske samfunnet tåler. Dette er kjernen i frontfagsmodellen og er viktig for norsk økonomi og sysselsetting. Våre medlemmer i konkurranseutsatt sektor har pulsen på norsk verdiskaping.

Mange deler av norsk økonomi er utsatt for internasjonal konkurranse. Likevel har det vært enighet om at den beste målestokken på norsk konkurranseevne vil være lønnsveksten som forhandles frem på Industriovertenskomsten mellom Norsk Industri og Fellesforbundet og tilhørende lokale forhandlinger. Resultatet av disse forhandlingene etablerer en økonomisk ramme som må være gjeldende for andre overenskomstområder og sektorer.

Den norske konkurranseevnen bygger på høy kompetanse og små lønnsforskjeller. Lave lønninger hemmer innovasjon og interessen for å ta i bruk nye teknologiske løsninger. Bedrifter med for svak lønnsevne hindrer derfor omstilling og utviklingen av vårt velferdssamfunn. En viktig oppgave for frontfagsforhandlingene er å motvirke lavlønn og sosial dumping.

Slik frontfagsmodellen er utviklet forhandles de aller fleste avtaleområder raskt etter at resultatet fra frontfaget foreligger. Det betyr at resultatet får gjennomslag også på områder der forhandlingsstyrken i utgangspunktet kan være svak.

Gjennom frontfagsforhandlingene kan vi løfte andre saker som har stor betydning for resten av arbeidslivet - vi kan bruke hele forbundets styrke. For oss er dette en sentral del av frontfagsmodellen.

Erfaringene fra frontfagsmodellen er at den bidrar til små lønnsforskjeller. Ulike tariffområder har over tid (stort sett) den samme veksten.

Frontfagsmodellen er helt sentral i Fellesforbundets tariffpolitikk. Likevel er det mange utfordringer knyttet til den.

- Modellen skal sikre overskudd til nyinvesteringer og fortsatt produktivitetsutvikling. Hvis en økende del av overskuddet i stedet tas ut i eierutbytte undergraves denne forutsetningen.

8. Når arbeidsgiver er en app

Apper og plattformorganisering tilrettelegger for uthuling av arbeidstakerrettigheter. Problemet er ikke teknologien i seg selv, men at den misbrukes for å maskere arbeidstakere som selvstendige og frilansere. Hvordan kan vi stoppe feilklassifisering av arbeidstakere og forsvare arbeidstakerrettigheter i plattformøkonomien? Betyr friheten til å arbeide når du vil, at du skal ha færre rettigheter?

Digitale plattformtjenester har delvis skapt nye markeder og delvis forstyrret og utfordret eksisterende næringer. Mange næringer må tilpasse seg denne teknologiske utviklingen, som vil kunne endre organiseringen av arbeidslivet på mange områder.

Et felles trekk ved plattformsselskapene er at de oftest anser seg selv kun som formidlere av arbeid og tjenester – og at de åpner opp for nye muligheter for fleksibilitet i arbeidsmarkedet. Det hevdes ofte at friheten til å velge oppdrag og å arbeide når det passer en, også er attraktivt for dem som utfører arbeidet.

Mange av oss forbrukere har blitt vant til lett tilgang på billige tjenester som formidles gjennom digitale plattformer. For eksempel mat- og varelevering, og transporttjenester som taxi og sparkesykler.

Det altoverskyggende problemet er at de aller fleste som arbeider via digitale plattformer er oppdragstakere og registrert som selvstendige næringsdrivende eller frilansere i en eller annen form. Dermed mangler de viktige arbeidstakerrettigheter og har ingen garanti for verken lønn eller arbeidstid. Sykepenges, tjenestepensjon og verneutstyr må de sørge for selv. De dekkes heller ikke av tariffavtaler og allmenngjøringsforskrifter. I Foodora var det mulig å organisere, og senere streike for tariffavtale

nettopp fordi selskapet hadde ansatt sykkelbud, og ikke bare selvstendige sykkelbud.

Om disse selskapene må ta arbeidsgiveransvar eller ikke, er gjenstand for tvister og rettsaker over hele verden. I Norge har regjeringen varslet at de vil tydeliggjøre arbeidstakerbegrepet i arbeidsmiljøloven, for å minske denne gråsonen. Og utgangspunktet skal være at folk er ansatte og arbeidstakere, med mindre arbeids/oppdragsgiver kan sannsynliggjøre at det er et reelt selvstendig oppdrag det er snakk om. Når nytt regelverk kommer på plass, blir det viktig at myndighetene følger opp med kontroll og sanksjoner.

9. Hvordan utvikle tariffavtalene?

Bør alle ansatte i samme bedrift være dekket av samme tariffavtale? Eller skal det være ulike avtaler for ulike yrker og funksjoner i bedriften?

Tariffavtalene er det viktigste grunnlaget vi organiserer rundt. Ikke bare regulerer de våre grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår – anerkjennelsen av de tillitsvalgte og organisasjonsretten ligger i Hovedavtalen, som er første del av alle våre tariffavtaler.

Brede landsdekkende bransjeavtaler har vært viktig. Det gir styrke bak avtalene og sørger for at ulike lønns- og arbeidsvilkår ikke skal gi ulike konkurransevilkår mellom bedriftene.

Det har vært store endringer i arbeidslivet siden den første Verkstedsoverenskomsten ble til i 1907. Mange av disse endringene er fanget opp i dagens avtaler - men prinsippene fra de første avtalene består.

I 2022 ble VO-delen i Industriooverenskomsten endret slik at overenskomsten, etter lokal avtale, kan gjøres gjeldende også for «funksjonærer» tilknyttet produksjonen. Dermed har vi kommet nærmere målet fra prinsippprogrammet om at «det skal være én overenskomst for alle ansatte i bedriften». Begrunnelsen er enkel: «Rent prinsipielt er alle ansatte, uansett bakgrunn, ansatt i samme bedrift og det er det resultatet som skapes i den enkelte bedrift som gir grunnlaget for de lønninger som bedriften kan betale. Det må derfor være riktig at tidligere skille mellom de ulike kategorier arbeidstakere ikke lenger skal være til hinder for at alle ansatte skal kunne omfattes av samme overenskomst».

I mange bedrifter og bransjer forsvinner skillet mellom arbeidere og funksjonærer. Da blir spørsmålet om vi skal kreve tilsvarende endringer på andre avtaleområder også.

Arbeidsgiverorganisasjonene vil gjerne ha mer ramme-
pregede overenskomster, og gjerne åpninger for å avtale
seg bort fra både lønns- og arbeidstidsbestemmelser i
den enkelte bedrift. Fortsatt er vår erfaring at det er viktig
at tariffavtalene har klare og tydelige bestemmelser for
hva som skal gjelde.

Til tariffoppgjørene mottar forbundet nesten 2000 forslag
til endringer, hvor flertallet av forslagene til endringer gjel-
der enkeltbestemmelser i overenskomstene. Dette viser
at det er stort engasjement for videreutvikling av avtalene.
Erfaringene viser at slike endringer er vanskelig å få til
uten at man forhandler på den enkelte overenskomst
(forbundsvist).

10. Om det fagligpolitiske samarbeidet

Hvordan bør vi jobbe med fagligpolitisk arbeid? Hvordan skal vi engasjere flere medlemmer til å bli politisk aktive? Hva gjør vi om det blir regjeringsskifte? Kunne vi gjort noe annerledes under denne regjeringen?

Fellesforbundet har siden stiftelsen vært engasjert i det såkalte fagligpolitiske arbeidet. Det betyr i praksis at vi engasjerer oss i politikk og arbeider aktivt for at våre synspunkter skal bli politikk, både lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Og det betyr at vi forteller våre medlemmer hvilke partier som er villige til å gjennomføre den politikken vi krever.

Som et fagforbund arbeider vi oftest tariff-veien, det vil si gjennom samarbeid, forhandlinger og om nødvendig konflikt med arbeidsgivere. Men ikke alle våre krav kan løses med arbeidsgiverne.

Da trenger vi politikken.

Politikken bestemmer hvor lett det er å ansette midlertidig, hvilke pensjonsordninger vi skal ha og hvor kraftfulle virkningsmidler vi skal ha i kampen mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Derfor er det viktig at vi engasjerer oss i politikk og viser medlemmene at det betyr noe hvem som styrer i kommuner, fylker og i Storting og regjering.

Fellesforbundet har også et fagligpolitisk samarbeid med Arbeiderpartiet. Samarbeidet er både historisk og praktisk betinget. Historisk ved at samarbeidet har vært et verktøy

for å fremme og forbedre arbeidernes stilling i samfunnet. Praktisk ved at Arbeiderpartiet gjennom sin størrelse har hatt kraft til å kunne omforme samfunnet i en retning som har gavnet fagbevegelsen og vanlige folk. Vi bruker det fagligpolitiske samarbeidet også til å fremme politiske saker som er viktige for rammevilkårene for de bedriftene våre medlemmer jobber i.

11. Norge trenger fagarbeidere

Hvordan gjør vi yrkesfagene enda mer attraktive for ungdommer uansett kjønn, over hele landet? Hvordan skal vi sikre at arbeidslivet får ansatte med relevant utdanning og kompetanse?

I dag skjer den viktigste delen av verdiskapingen i arbeidslivet i bransjer med høy grad av yrkesfaglig kompetanse. Likevel er yrkesfagene under stort press. Det gjelder rekrutteringsgrunnlaget i mange regioner og bransjer, det gjelder dårlig kjønnsbalanse innen en rekke fagområder, det gjelder attraktiviteten og utviklingsmulighetene i yrkesfag, og det gjelder ikke minst endringer i arbeidslivet som medfører at strukturene for god fagopplæring i skole og bedrift forvitrer.

En attraktiv fagopplæring forutsetter kvalitet på den opplæringen som skjer både på skolen og i bedriften. Det krever nok og riktig ressurser både til utstyr, oppdatert teknologi og til lærerkrefter. I bedriftene må veiledere og instruktører få et pedagogisk verktøy som gjør dem i stand til å lage gode opplæringsplaner i henhold til de nye læreplanene. Det betyr at bedriftene må engasjere seg og eventuelt søke støtte hos opplæringskontorer og fylkeskommunen.

Videre må vi bygge en mer praktisk rettet skole som del av en yrkesvei i utdanningen som legger grunnlaget for teknologi og håndverk i grunnskolen, og videre gjennom høyere yrkesfaglig utdanning på fagskolen. Det yrkesfaglige tilbudet i fylkene må svare til behovet i bransjene. I mange regioner ligger verdiskapingen i nøkkelbedrifter som sliter med rekruttering av nok kvalifiserte søkere til læreplasser. Rådgivningstjenesten i skolen må styrkes og profesjonaliseres slik at enda flere ungdommer ser at det å velge et yrkesfag i lokalsamfunnet, innebærer trygge jobber og svært spennende karrieremuligheter.

I et livslangt læringsperspektiv må fagopplæringen også i større grad tilpasses voksne, både som lærlinger og praksiskandidater. De store omstillingene i arbeidslivet medfører behov for flere fagbrev og/eller EVU på toppen

av fag-/svennebrev. Gjennom bedriftsdemokratiet og tillitsvalgtapparatet må fagopplæringens stilling i bedriften styrkes. Fagarbeideren er en ressurs som ikke bare produserer, men som også bidrar til innovasjon og utvikling i virksomheten.

Samtidig må arbeidslivets parter fortsatt ha en sterk grad av innflytelse på utviklingen av og innholdet i yrkesfagene. Derfor er det viktig at det fortsatt satses på arbeidet i Samarbeidsrådet for yrkesopplæring (SRY), de faglige rådene for de yrkesfaglige utdanningsprogrammene og fylkenes yrkesopplæringsnemnder. Den aller viktigste jobben skjer likevel i produksjonen på den enkelte bedrift. God fagopplæring krever en kompetansekultur bygget på hele faste stillinger og attraktive lønns- og arbeidsvilkår.

12. Etter- og videreutdanning: Hvordan få til et løft i våre bransjer?

Hvordan skal etter og videreutdanning finansieres? Skal vi bruke midler fra lønnsoppgjørene? Bør det etableres et eller flere kompetansefond? Bør retten til EVU for den enkelte ansatte utvides gjennom endringer i arbeidsmiljøloven?

Arbeidslivet står nå midt i det grønne skiftet. Samtidig har det lenge pågått store omstillinger som følge av digitaliseringen på arbeidsplassene. Fellesforbundets medlemmer må hele tiden ha den rette kompetansen for å sikre egen mestring og konkurransekraft, men i dag finnes det ikke noe system som sikrer dette. Derfor arbeider vi for å legge til rette for en storstilt arbeidslivsreform for etter- og videreutdanning (EVU). Dette må skje på en slik måte at alle skal få tilbud om kompetanseheving som er relevant for jobben, og gjennomføringen må ikke medføre tap av inntekt. Dette må ikke skje som et tidsavgrenset skippertak, men bygges opp slik at EVU blir en naturlig del av det å være ansatt. For å få til dette må vi både sikre nok relevante og tilgjengelige EVU-tilbud, samtidig som de lar seg gjennomføre for ansatte i produksjonen.

For mange er terskelen til EVU i dag for stor. Ansatte har økonomiske forpliktelser som tilsier at de ikke har råd til å sette seg på skolebenken når de må bekoste livsopphold i en eventuell permisjonstid selv. Få bedrifter har en strategisk handlingsplan for kompetanseheving for egne ansatte selv om dette er nedfelt i avtaleverket. I mange bransjer finnes det heller ikke relevante tilbud som treffer behovet til de ansatte.

De fleste må skifte jobb i løpet av sitt arbeidsliv. Det er viktig å sikre at den enkelte har den kompetansen som gjør dem attraktive i arbeidsmarkedet. Derfor må en etter- og videreutdanningsreform legges opp slik at den enkelte arbeidstaker kan ta kompetanseheving som er utover bedriftens behov.

Tilbudene må være slik at de lar seg gjennomføre på en fleksibel måte, både med hensyn til undervisning og omfang. Opplæring bør kunne gis på arbeidsplassen, eller gjennom digitale løsninger. Det bør være moduler som ikke varer lengre enn at de kan gjennomføres i løpet av noen uker. For de fleste vil det ikke være behov for å ta en hel eller halv utdanning til en grad, men nok med en eller flere moduler av kortere varighet.

For å få til dette må alle tilbydere av utdanning tilpasses en modulbasert struktur, enten det er snakk om voksenopplæring, fagskole, høyskole eller universitet.

13. Ekstremisme

Hvordan fører vi kampen mot ekstremisme? Hvorfor er ekstremisme farlig? Hvordan kan vi vinne den endelige kampen mot ekstremisme? Eller er det en evig kamp? Er det viktig at vi som fagbevegelse fortsatt engasjerer oss i kampen mot ekstremisme? Er det riktig at Fellesforbundet har et særskilt søkelys på høyreekstremisme?

Arbeiderbevegelsen har alltid vært sentral i kampen mot fascismen og høyreekstremer krefter. Fagbevegelsen var aktive i kampen mot Franco i Spania på 30-tallet, i motstandskampen mot nazistene under 2. verdenskrig og i etterkrigstiden.

Kampen mot ekstremisme generelt og høyreekstremisme spesielt er likevel ikke over. Over hele verden ser vi voksende bevegelser av ytre høyrekrefter. Heller ikke i Norge har vi sluppet unna de ekstreme høyrekreftene. I 2001 ble Benjamin Hermansen drept av nazister. 22. juli 2011 ble 77 mennesker drept i regjeringskvartalet og på Utøya av en høyreekstremist som valgte nettopp AUF og Arbeiderpartiet som mål.

Rasisme er en grunnforutsetning for høyreekstremismen. Rasisme tar mange former i et samfunn. Noen ganger er den helt eksplisitt og tydelig, men ofte kan den være mer «skjult» i en form for hverdagsrasisme som ikke er like lett å se for alle. Som for eksempel at personer med utenlandsk navn sjeldnere blir kalt inn på jobbintervju.

Dette er grunnlaget for at Fellesforbundet har laget en handlingsplan mot høyreekstremisme og rasisme. Målet er at vi skal skolere medlemmer så de forstår mer av hva høyreekstremisme og rasisme er og ikke minst hvordan vi skal bekjempe den.

14. Likestilling

Hvorfor er likestilling viktig for Fellesforbundet og forbundets medlemmer? Hvordan skal og kan vi bidra til at våre mest mannsdominerte bransjer blir mer attraktive å arbeide i for kvinner?

Vi trenger mer likestilling. Det handler om å få en bedre kjønnsbalanse i arbeidslivet, så vel som å sikre kvinner og menn like muligheter til å delta i omsorgen for barn. Vi må få garderobeløsninger og toaletter for begge kjønn, språkbruken på arbeidsplassen må ikke være ekskluderende, og alle må få arbeidsklær som passer. Våre fag og bransjer må bli attraktive for både jenter og gutter som skal ut i arbeidslivet.

Likestilling handler ikke om store ord og fine idealer. Det handler om virkelige menneskers liv. Det handler om våre medlemmer.

Likestilling kommer ikke av seg selv. Det krever et aktivt arbeid både av forbundet sentralt og på den enkelte arbeidsplass. For Fellesforbundet er det viktig at alle har det bra på jobb. Vi ønsker at våre bransjer skal ha tilgang på alle de beste arbeidstakerne i Norge og derfor er det viktig at Fellesforbundet arbeider med likestilling på ulike arenaer.

I dag er kvinneandelen i forbundet cirka 17 %. Dette gjenspeiler at vi organiserer innenfor noen av de mest mannsdominerte bransjene i norsk arbeidsliv. Tall fra Statistisk sentralbyrå viser blant annet at bygg og anleggsbransjen er en av de mest mannsdominerte bransjene i Norge.

Et likestilt arbeidsliv handler om at både kvinner og menn skal ha like muligheter i arbeidsmarkedet. De siste årene har Fellesforbundet i samarbeid med andre LO-forbund kjørt kampanjer for å få ungdom til å velge utradisjonelt når de søker videregående opplæring.

Også andre aktører, både offentlige og private, har kjørt tilsvarende kampanjer i forkant av søknadsfristen til videregående opplæring. Om det er kampanjene som er årsaken vet vi ikke, men vi ser at stadig flere jenter søker seg til mannsdominerte yrkesfagutdanninger.

Dette er positivt, fordi vi ønsker at jenter skal søke mannsdominerte utdanninger, men da må vi også arbeide for et arbeidsliv og bransjer som er tilrettelagt for kvinner. Fellesforbundet har arbeidet med dette både i tariffoppgjøret og i Hovedavtaleforhandlingene. Separate garderobeser for kvinner og menn er en av sakene som har vært viktig for oss. Det har også en stor verdi at gutter søker seg inn i kvinnedominerte utdanninger.

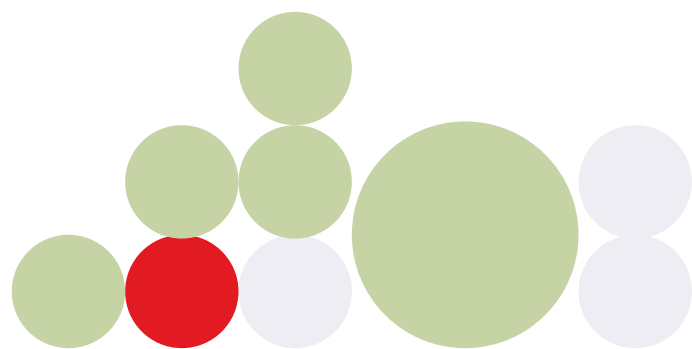
Arbeidet mot seksuell trakassering er også viktig for å gjøre arbeidsplassene mer attraktive for både kvinner og menn. Vi må ha et godt arbeidsmiljø for alle. Tilrettelegging på arbeidsplassen slik at kvinner og menn kan være både gode foreldre og gode arbeidstakere er også viktig for å gjøre bransjene attraktive for begge kjønn.

15. Internasjonal solidaritet

Fellesforbundet har et engasjement også utover Norges grenser. Hvorfor er det viktig at vi engasjerer oss i internasjonale spørsmål? Skal vi engasjere oss i flere saker internasjonalt eller færre?

«Vi skal ha beina planta på norsk jord, med blikket vendt utover,» heter det i et sitat fra Martin Tranmæl. Internasjonal solidaritet har ligget i ryggmargen til arbeiderbevegelsen hele tiden. Solidaritet med arbeidere kjenner ingen landegrenser. Derfor gir Fellesforbundet støtte til kampanjer og kamper internasjonalt. Det kan være gjennom bidrag til humanitære katastrofer eller til kamp mot okkupasjon og undertrykking, slik som Israels okkupasjon av Palestina.

Norsk Folkehjelp er fagbevegelsens humanitære solidaritetsorganisasjon og er Fellesforbundets prioriterte samarbeidspartner i det internasjonale solidaritetsarbeidet. Fellesforbundet støtter Norsk Folkehjelps arbeid i Sør-Afrika. Gjennom å støtte lokale partnere bidrar vi til å bygge sterke organisasjoner, inkludert fagforeninger, som kjemper for grunnleggende rettigheter for vanlige sørafrikanere.





16. Arbeidsmarkedspolitikken i gode og dårlige tider

Pandemien traff hver og en av oss på ulike måter. Da samfunnet stengte ned, gikk ledigheten i været. Vi så hvor viktig arbeid er for helsen vår, og betydningen av velferdsstaten for de som plutselig ikke lenger hadde en jobb å gå til. Det skal alltid lønne seg å jobbe. Samtidig må vi ha gode inntektssikringsordninger for de som ikke kan.

Har vi funnet en riktig balanse som sikrer velferdsstatens bærekraft? Og klarer vi å benytte den historisk lave ledigheten til å inkludere flere, særlig unge, i arbeidsmarkedet? Hvilken ordning skal vi ha for AAP som sikrer god oppfølging av alle? Hva skjer hvis statens inntekter minsker og vi må prioritere mellom ytelser?

Etter at samfunnet åpnet opp igjen falt arbeidsledigheten til det laveste nivået siden 2008. Andelen sysselsatte steg til det høyeste siden 2009. Høy aktivitet og sterk prisstigning førte til at Norges Bank satte opp renten og vi fikk et statsbudsjett for 2023 som holdt kraftig igjen på pengebruken. Det er usikkert hvordan utviklingen blir fremover.

En av grunnene til at ledigheten falt så fort da samfunnet gjenåpnet, er permitteringsordningene. Under pandemien så vi hvor viktig det er at permitteringsregelverket raskt kan tilpasses endringer. Dette fleksible systemet må vi ta vare på.

Arbeidsmarkedet preges i dag av lav ledighet, høy sysselsetting og stor mangel på arbeidskraft. Likevel er det mange som strever med å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette er særlig bekymringsfylt for unge. Hvordan kan vi utnytte det gode arbeidsmarkedet og den store etterspørselen etter arbeidskraft til å få flere i jobb?

For å sikre en bærekraftig velferdsstat må vi også vurdere inntektssikringsordningene våre. Dagpengereguleringen ble endret flere ganger under pandemien for å møte krisen. Mulighetene til å motta dagpenger under utdanning er endelig forbedret, men feriepengeordningen var midlertidig. Nivået på dagpengene må øke til 70 prosent av grunnlaget og dagpenger må danne grunnlag for feriepenger.

Reduksjonen av makstiden for å motta arbeidsavklaringspenger (AAP) fra 4 til 3 år, har skapt diskusjon. Undersøkelser viser at endringen har medført at mange har blitt avklart tidligere enn før, slik at de enten har kommet seg i jobb eller fått innvilget uføretrygd på et tidligere tidspunkt. Samtidig ser vi at dette ikke gjelder alle, og at mange

mennesker har kommet i en vanskelig situasjon der de mister retten til ytelser og i stedet mottar sosialhjelp.

Arbeid har en positiv effekt på helsen vår. Det gjelder også for personer med nedsatt arbeidsevne. Alle har ikke mulighet til å delta i arbeidsmarkedet, men alle trenger trygge og faste rammer rundt seg. Arbeidsmarkedstiltaket Varig tilrettelagt arbeid gir mennesker mulighet til å delta med sin restarbeidsevne og de bidrar til verdiskaping i bedriftene de arbeider i. I dag står mange på venteliste og det er derfor nødvendig å øke antallet plasser slik at flere personer får mulighet til å bidra. Det er også nødvendig å anerkjenne det arbeidet deltakerne gjør ved å endre begrepet «bonuslønn» til «lønn».

17. Sosial dumping og arbeidslivskriminalitet: kampen fortsetter

I 2019 vedtok landsmøtet uttalelsen «Verdens beste arbeidsliv for alle» - og slo fast at vi skal ha et arbeidsliv med anstendige og trygge vilkår for alle, uansett yrke, posisjon eller landbakgrunn. Og landsmøtet slo fast at kampen for et seriøst arbeidsliv må føres kontinuerlig og på flere fronter: i politikken, mellom arbeidslivets parter og ute på arbeidsplassene.

Hvor står vi nå? Og hva er de viktigste sakene fremover? Er det noe som mangler blant alle tiltakene som har kommet eller er på vei? Og hvor bør vi i Fellesforbundet sette inn trykket fremover?

Støre-regjeringen har så langt levert så det suser på arbeidslivspolitikken, og Fellesforbundet har fått gjennomslag for svært mange krav. Viktige stikkord for hva som er gjennomført/under gjennomføring er: fjerning av den generelle adgangen til midlertidige ansettelser, langt strengere restriksjoner på innleie, gjeninnføring av kollektiv søksmålsrett, styrking av rett til heltid, økt skattefradrag for fagforeningskontingent, utvikling av Norgesmodell for offentlige anskaffelser, skjerping av arbeidsmiljølovens arbeidstakerbegrep og klarere skille mellom innleie og entrepriser.

Høsten 2022 lanserte regjeringen en ny handlingsplan mot sosial dumping og arbeidslivskriminalitet, og en egen handlingsplan for transportsektoren er på vei. Hvilke tiltak er særlig viktige for oss, og hvordan kan vi følge opp?

Handlingsplanen er delt inn i følgende hovedområder, med til sammen 35 tiltakspunkter:

- Organisert arbeidsliv og styrket trepartssamarbeid
- Styrke arbeidstakerrettigheter
- Hindre utnyttelse av arbeidstakere
- Mobilisere forbruker- og innkjøpsmakt
- Øke kunnskapen om sosial dumping og arbeidslivskriminalitet
- Kontroll og oppfølging – tverretattlig samarbeid
- Internasjonalt samarbeid

Ifølge handlingsplanen skal regjeringen også styrke Arbeidstilsynets tilsynskapasitet og reaksjoner på lovbrudd. Det blir like fullt en stor utfordring å få alle tiltakene til å virke.

18. Hvordan sikre hele faste stillinger i hele arbeidslivet?

Et velorganisert arbeidsliv er selve grunnmuren i Den norske modellen. Dette fundamentet må ikke forvitre – og vi må ha en politikk som sikrer arbeidstakerne faste og hele stillinger direkte i seriøse virksomheter. Dette er en forutsetning for å få til god organisering både på arbeidstaker- og arbeidsgiversiden. Viktige grep er å sikre retten til heltidsarbeid og stramme kraftig inn på adgangen til innleie – slik regjeringen nå har foreslått. Men hvordan skal vi sikre at de nye reglene virker etter intensjonen?

Selv om bare i underkant av 2 prosent av de sysselsatte i Norge er ansatt i et bemanningsbyrå, er andelen langt høyere i enkelte bransjer. Aktiviteten i bemanningsbransjen sank noe under pandemien, men kom raskt tilbake på omtrent samme nivå som før. Regjeringen har nå fremmet forslag til strengere endringer i regelverket for inn- og utleie fra bemanningsforetak, som etter alt å dømme blir innført i løpet av 2023. Hovedregelen i alle bransjer blir at innleie fra bemanningsforetak kun er lov til rene vikariater. Kun bedrifter med tariffavtale kan leie inn ut over hovedregelen – forutsatt at det er inngått skriftlig avtale med tillitsvalgte. Men på byggeplasser i Oslo, Viken og Vestfold vil det være helt forbudt med alle former for innleie fra bemanningsforetak.

Hovedformålet med det nye regelverket er å styrke grunnbemanningen og å sikre faste og hele stillinger i produksjonsbedriftene – og dermed også styrke det organiserte arbeidslivet. For å unngå omgåelser er forslaget om en tydeligere definisjon i loven av innleie og entrepris viktig.

For noen av våre bransjer, som hotell, restaurant og catering, er forslaget om lovfesting av en heltidsnorm minst like viktig. Forslaget innebærer at arbeidsgiver får plikt til å dokumentere behovet for deltid og til å drøfte spørsmålet med tillitsvalgte. Videre skal deltidsansatte skal ha fortrinnsrett til ekstravakter fremfor at arbeidsgiveren benytter tilkallingsvikarer og lignende eller leier inn arbeidstakere. Arbeidstilsynet skal følge opp at dokumentasjons- og drøftingsplikten overholdes.

Arbeidsgiversiden har reagert svært negativt på forslagene, særlig når det gjelder innleie. De mener det vil bli for vanskelig å få tak i arbeidskraft, og at useriøse aktører vil omgå regelverket. Så langt rapporterer mange tillitsvalgte hos de store byggentreprenørene at egenbemanningen styrkes som en forberedelse til lovendringene. Samtidig vet vi at det blir krevende å snu den negative utviklingen vi har hatt over mange år. Men nå blir det viktig å vise at motstanderne av endringene tar feil i sine dystre spådommer.

19. Farlige arbeidsplasser

Ja takk begge deler – mer tilsyn, og risikobasert HMS arbeid. Eller er et bedre alternativ at tilsynsetatene har flere ansatte som utfører veiledning og tilsyn? Er høyere og flere bøter veien å gå?

30 menn og én kvinne omkom på arbeid i det landbaserte arbeidslivet i 2021, og selv om antall arbeidsskadedødsfall de siste fem årene er på et historisk lavt nivå, er tendensen dessverre økende.

På statistikken for arbeidsskadedødsfall er det fire næringer som peker seg ut. Disse fire næringene er; bygge- og anleggsvirksomhet (9), transport og lagring (7), industri (6) og jordbruk, skogbruk og fiske (5). Alle disse næringene er områder der Fellesforbundet organiserer og har medlemmer.

Myndighetene må iverksette nødvendige tiltak, og følge opp at bedriftene etterlever regelverket. Kontroll- og tilsynsetatene må styrkes for å kunne ivareta arbeidsfolks liv og helse.

Det gjennomføres jevnlig studier for å identifisere hvorfor ulykkene skjer. Disse avdekker at det ofte er komplekse årsakssammenhenger, der det gjerne er en kombinasjon av flere hendelser og bakenforliggende årsaker som forårsaker de mest alvorlige ulykkene. Noen ganger kan det være tilfeldigheter som til sammen bidrar til økt risiko, men det er likevel ett element som ofte går igjen og det

er vesentlige mangler i det systematiske helse, miljø og sikkerhetsarbeidet.

Det er mange elementer som er sentrale i dette arbeidet, det er blant annet risikovurderinger og at disse følges opp med nødvendige tiltak, planlegging av arbeidet og opplæring av arbeidstakerne. I tillegg er det enormt viktig at arbeidstakerne blir involvert i planleggingen, og at de på den måten gis en mulighet til å bygge og være med i etableringen av en god sikkerhetskultur i virksomheten.

De senere årene har tilsynsmyndighetene fått stadig mindre ressurser, og kutt i Statsbudsjettet gjennom effektiviseringsplaner har ført til en fokusendring der tilsyns- og veiledningsbehovet skal vurderes ut ifra risiko.

Er dette riktig medisin for å sikre en bedre oppfølging av virksomhetenes HMS-arbeid? Arbeidstilsynet gjennomførte i 2021 omtrent 12 000 tilsyn i alle næringer. Bare i bygge- og anleggsnæringen er det over 60 000 virksomheter. Med dagens bemanning og all innsats mot bygge- og anleggsnæringen vil det ta mellom 5 og 6 år å besøke alle.

20. En god arbeidsplass/et godt arbeidsmiljø forlenger (arbeids)livet

Skal vi bygge videre på IA-avtalens bransjeprogram og videreutvikle dette som en samarbeidsarena der bransjene gjennom sitt samarbeid selv tar ansvar for bedre arbeidsmiljø på norske arbeidsplasser?

Arbeidsmiljøet har stor betydning for arbeidstakeres helse og trivsel, og virksomhetens resultater og produktivitet. Selv om det er mye som påvirker arbeidsmiljøet, handler det først og fremst om selve arbeidet, altså om det vi gjør på jobben. Arbeidsmiljø er knyttet til hvordan man organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidet og kan deles inn i fire ulike områder:

- Psykososialt – psykologiske faktorer, din opplevelse av arbeidssituasjon og innhold og sosiale faktorer, det mellommenneskelige samspillet på jobb.
- Organisatorisk – de strukturelle og formelle betingelsene på arbeidsplassen, blant annet arbeidstid, utforming av arbeidsplassen og ledelse.
- Fysisk – indirekte faktorer som støy, vibrasjoner og temperaturer samt direkte faktorer som for eksempel tunge løft, statisk eller gjentakende arbeid.
- Kjemisk og biologisk arbeidsmiljø - eksponering for ulike kjemiske produkter, gass, eksos, oljer eller støv og partikler, både gjennom hudkontakt og innånding.

Selv om alle arbeidstakere blir påvirket av de ulike arbeidsmiljøfaktorene er det noen yrker som innebærer større risiko for negativ eksponering. Og mange av Fellesforbundets yrkesgrupper har en jobbsituasjon som innebærer tungt manuelt arbeid, høy risiko for eksponering av kjemiske og biologiske produkter samt utfordrende organisatorisk struktur. Flere av disse yrkesgruppene opplever også at jobbsituasjonen fører til at mange blir nødt til å avslutte arbeidslivet for tidlig.

Statens arbeidsmiljøinstitutt og Arbeidstilsynet har de senere årene økt sin innsats for å bygge opp verktøykasser for å håndtere og bygge godt arbeidsmiljø i virksomhetene. Samtidig som partene i arbeidslivet har blitt involvert i videreutviklingen av IA-avtalen, med bransjerettede programmer for å få ned sykefravær og arbeide for helsebringende arbeidsplasser.

Dette er gode initiativ, og Fellesforbundet mener det er klokt å gi de, som best kjenner utfordringene i bransjene best, spakene i dette arbeidet. Samtidig må det ikke bli en hvilepute for myndighetene, det må fremdeles være samarbeid mellom tre parter for å sikre trygge, og gode arbeidsplasser som en kan stå i frem til pensjonsalder.

21. Pensjon i endring

Hvor gode pensjonsordninger kan vår bedrift tåle i konkurranse med de uorganiserte bedriftene. Hvor dyr skal tariffavtalen være? Skal vi utvikle et pensjonssystem i privat sektor som dekker bare de som er fagorganiserte, og arbeider i en bedrift med tariffavtale. Eller skal vi velge en strategi som har som mål å forbedre pensjonsrettighetene til alle som arbeider i privat sektor? Skal pensjonen være livsvarig, eller tidsbegrenset?

Det har vært en nesten sammenhengende vekst i levealder i den norske befolkningen gjennom en periode på nærmere 200 år. I de siste tiårene har det vært en særlig rask vekst for menn, med en økning på ni leveår mellom 1980 og 2020 (fra 72,4 til 81,5 år). Samlet vekst i kvinners levealder mellom 1980 og 2020 var 5,7 leveår (fra 79,2 til 84,9 år). Med dødelighetsmønsteret fra 2020 ville 62-årige menn og kvinner i gjennomsnitt ha hhv. 22,2 og 24,7 gjenstående leveår og altså en forskjell på 2,5 leveår mellom kjønnene i gjenstående levetid etter 62 år.

Det er fortsatt store forskjeller i forventet levealder avhengig av hvilket yrke du har arbeidet i. Ledere, og ansatte med lang utdanning, hadde om lag 4 ½ år høyere forventet levealder enn rengjørere, hjelpearbeidere og folk fra industri og transport yrker (Tunge manuelle yrker).



Denne forskjellen gjelder både kvinner og menn, men uansett yrkesbakgrunn lever kvinner om lag 2,5 år lenger enn sine mannlige kolleger etter fylte 62 år. Dette utløser behov for å se på alle deler av pensjonssystemet for å sikre rimelige ytelser i fremtiden.

Pensjonsutvalget la frem sin innstilling i juni 2022. Utvalget legger til grunn at pensjonsreformen fra 2011 var nødvendig og at hovedelementene i reformen, herunder levealdersjustering, må ligge fast. De erkjenner at det er behov for justeringer i pensjonssystemet for å sikre den sosiale bærekraften. Utvalget ser behov for å sikre utføre bedre opptjening av alderspensjon da de ikke har mulighet til å kompensere for virkningene av levealdersjusteringen. Det foreslås også gunstigere reguleringer av minsteytelsene for å sikre at disse følger den generelle velstandsutviklingen.

Som en følge av stadig økende levealder foreslås det også å øke aldersgrensene i pensjonssystemet for å unngå uforsvarlig lave pensjoner i fremtiden, og sikre bærekraften i systemet. Det er derimot ikke funnet noe løsning for sliterne som ikke klarer å stå lenger i arbeid for å kompensere for levealdersjusteringen. Anslag viser at vi vil få en sterk økning i eldre uføre, og en økning i andre offentlige ytelser som sykkelønn etc.

I de senere år har vi fått klare forbedringer i tjenestepensjonsreglene. Egen pensjonskonto, og pensjon fra første krone er viktige forbedringer for Fellesforbundet. Fortsatt er det store forskjeller i nivå på tjenestepensjoner som virker mot de omfordelende effektene av alderspensjonen fra folketrygden.

Utredningen av en fremtidig AFP ordning viser at det blir vanskelig å enes om en ny AFP modell som ivaretar målet om både like gode ytelser og samme kostnadsnivå. Veien videre må avklares før hovedoppgjøret i 2024.

22. Hvordan nå ambisiøse klimamål

Hvilke grep bør gjøres i folks liv slik at vi kan leve mer bærekraftig enn i dag? Hvilke teknologiske satsinger bør gjøres fremover for nå klimamålene samtidig som inntekter til vår felles velferd blir opprettholdt?

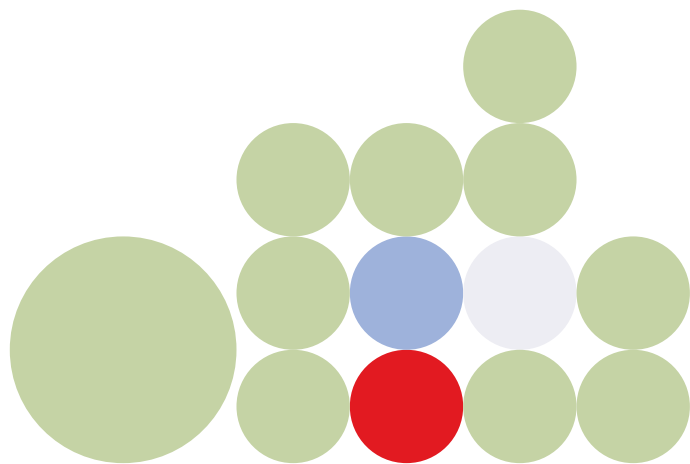
Menneskeskapt aktivitet bidrar til klimaendringer og utslipp av klimagasser. Disse utslippene må reduseres. Ingen kan forholde seg passiv til dette, verken som innbyggere eller ansatte i våre ulike næringer. Både jobb og privatliv må bli mer klimavennlig og bærekraftig.

Klimakrisen er vår tids viktigste kamp. Jordkloden blir varmere, og vi får mer ekstremvær. Samtidig vet vi at å løse klimakrisen vil kreve mye av oss alle. Vi står fremover overfor tøffe valg hvor de ambisiøse klimamålene må gå foran forventninger om økt velstand og mer velferd. Både jobb og privatliv må bli mer klimavennlig. Noen mener at godt nok -i større grad bli et krav, mer enn at alt skal bli bedre og alle skal få mer.

Som innbygger i et av verdens rikeste land er situasjonen for veldig mange av oss et liv i overflod. Et liv der vi ikke trenger å bekymre oss for mat på bordet og klær på kroppen. Forbruket av naturressurser har tredoblet seg siden 1970-tallet. Denne utviklingen kan ikke fortsette. Vi klarer ikke å bli et lavutslippssamfunn kun ved å bytte til el-bil. Vi må leve liv som forbruker mindre, som er mer i tråd med klimaet og klodens begrensede ressurser. Dette handler også om solidaritet. Om hvordan folk i andre land som er fattigere også kan få bedre liv.

Hensynet til klima og miljø berører alle våre næringer. Hver dag bidrar Fellesforbundets medlemmer til at industri og næringsliv utvikler seg i mer bærekraftig retning med et lavere miljø- og klimaavtrykk. Historien om norsk industri er historien om utvikling. Vi kan bidra til å kutte utslipp i virksomheter som ligger i Norge. Flyttes de ut av landet mister vi denne muligheten. Lavutslippsteknologi som vi utvikler i vår industri kan også brukes i andre land. Det er derfor avgjørende å legge til rette for den omstillingen vi alle er enige om at må til. Slik sikrer vi også inntekter til å finansiere vår felles velferd.

Klimapolitikken må forenes med næringspolitikken på en måte som sikrer seriøse arbeidsplasser og god fordeling i samfunnet. Klimapolitikken må være realistisk og rettferdig slik at den får legitimitet. Den omstillingen vi står overfor må være rettferdig både nasjonalt og internasjonalt. De ansatte må få kompetanse påfyll og kunnskap til å delta i omstillingene. Den må sikre arbeidstakerrettigheter og menneskerettigheter, samt arbeidstakernes involvering og medvirkning fremover.



23. Hvor skal tingene vi omgir oss med komme fra?

Hvor og hvordan setter vi grenser for næringsutvikling? Vi vil ha mobiltelefoner, men ikke gruver. Vi vil ha strøm, men ikke vindmøller i vårt nabolag. De fleste av oss roper etter nok strøm til en billig penge. Men vi er mindre villige til å betale prisen for kraftledningene som må bygges på kryss og tvers i landet vårt. Bør mulighetene for lokale skatteinntekter påvirke disse grensene? Hvordan verdsetter vi nye arbeidsplasser? Hvordan kan vi skape forståelse for «samfunnets interesser», når disse går på bekostning av «mine» interesser?

Nå kan det absolutt hevdes at hensynet til natur og miljø er «samfunnets interesser» og ikke bare «mine» interesser. I en del tilfeller kan det være at det å ødelegge natur kan være i «mine», men ikke i samfunnets interesse.

Utbygging av hytter, vei, bane og kraftledninger beslaglegger areal, skaper støy og hindrer annen aktivitet. Da Oslo Lysverker i 1946 la frem planene om en ny kraftgate fra Hallingdal til Oslo, ble det mobilisert nærmere 30 000 mennesker til demonstrasjon foran Rådhuset. Aftenposten hadde overskriften «Nordmarka må ikke ødelegges». Det samme engasjementet så vi ved nettutbyggingen i Hardanger og kampen mot «monstermaster». Fremføringslinjer for strøm vil nesten alltid medføre naturinngrep og ødelegge opplevelsen av uberørt natur og gammelt kulturlandskap. Ofte høstes nytten av den nye kabeltrafikk seén langt vekk fra selve naturinngrepet.

At turistene skulle miste lysten på å reise til Hardanger etter monstermastene ble bygd slo ikke til. Turistene kommer til Hardanger, nå som før.

I dag setter et lokalt vedtak en stopper for Norges eneste mottaksanlegg for farlig avfall, på Langøya utenfor Holmestrand. «Vi ønsker ikke at øya vår skal være en avfallsplass for hele Norden» Dette kan få store konsekvenser for en rekke norske industribedrifter og avfallsforbrenningsanlegg som ikke lenger er sikret en løsning for håndtering av farlig avfall.

NVE utarbeidet i 2019 et forslag som pekte på de 13 mest egnede områdene for vindkraft på land. Etter høringsrunden besluttet regjeringen likevel å ikke gå videre med forslaget.

Ifølge NRK mente hele 52 prosent av befolkningen at lokale myndigheter skal få bestemme tillatelse til å

bygge ut vindkraftverk. Kun 25 prosent mente at sentrale myndigheter skal ha siste ord.

Regulering av vannkraft kan føre til store naturinngrep, men gir mulighet for overføring av kraft til resten av landet. Mange kraftkommuner tjener i dag rått på skyhøye kraftpriser – mens andre betaler dyrt for strømmen til skoler, barnehager og eldreomsorg

24. Nye utfordringer for klimaløserne - Industrien og bedriftsutvikling i det grønne skiftet

Det er lett å mane til behovet for en mer aktiv industripolitikk. Men hva innebærer det? Vi trenger tilgang på mer fornybar kraft, men hvor finner vi den?

Industripolitikken henger uløselig sammen med energi- og klimapolitikken. Vi må lykkes med alle tre. Norge har bygget opp en konkurransedyktig kraftforedlende industri basert på fornybar kraft. Økt tilgang til fornybar energi bidrar til å sikre eksisterende arbeidsplasser, samtidig som det legger grunnlag for nye. Forutsigbar tilgang på kraft er viktig for en fremtidsrettet industriell utvikling i Norge. Det er forutsetningen for å lykkes med den omsstillingen industrien skal gjennom, og for at nye satsinger som batterifabrikker blir etablert.

Samfunnet skal elektrifiseres og da trengs det mer fornybar energi. Olje- og gassektoren bidrar mest til inntekter til fellesskapet og sysselsetter rundt 200.000. Utslippskutt i næringen er avgjørende for å nå Norges klimamål. Dette krever tilgang på kraft. Samtidig skal mye som i dag går på fossilt brennstoff, som biler og anleggsmaskiner, over på strøm. Det gir behov for mer fornybar kraft.

Norge har altså behov for mer kraft. Ny produksjon og et mer energieffektivt forbruk vil gi tilgang på mer kraft. Disse mulighetene må utnyttes. Energisparing og effektivisering er nødvendig, men på langt nær tilstrekkelig. Energiutveksling er nødvendig for å sikre oss nok strøm i perioder med lite nedbør i Norge. Det er ikke alltid vi kan være selvforsynte.

Norsk leverandørindustri har ambisjoner om økte markedsandeler innen vindkraft, både til lands og til havs. Samtidig ønsker vi å ta vare på urørt natur og artsmangfold. Vindkraftparker må i større grad bidra til inntekt til lokalsamfunnet og må bygges ut ansvarlig.

Industrien har lenge tilpasset seg stadig strengere miljøkrav, noe som har styrket vår konkurransevne. Utvikling av miljøteknologiske tjenester og produkter bidrar til både å løse klimakrisen og til å bygge nye og fremtidsrettede markeder og arbeidsplasser.

Det offentlige må gjennom virkemidler som tilskudd og krav til anbud bidra til satsingen. Men samtidig som det må føres en aktiv industripolitikk finnes det en begrensning i hvor mye norsk industri kan favoriseres fremover utenlands. Både i handelsavtalene norsk industri nyter godt av og risiko for mottiltak. Vi kan ikke produsere til kun et hjemmemarked. Vi er avhengig av markedene rundt oss.

25. Veien videre for klimaløserne - nye utfordringer for reiseliv og transport

Må sydenturer avvikles for å løse klimakrisen? Får vi nye ferievaner og en annen reiselivsbransje? Hvordan skal et internasjonalt varebytte og globale transportruter gjøres klimavennlige? Hvordan sikrer vi arbeidsvilkårene i de globaliserte bransjene? Det er mange reguleringer og et stort regelverk i transportsektoren, likevel avdekkes det omfattende brudd på lover og regelverk.

Mer enn halvparten av reiselivets utslipp kommer fra flytransporten. En stor andel av dette kommer også fra bilbruk, ferger og cruise. Reiselivets egne utslipp, hoteller, restauranter osv., er i størrelsesorden 6 %. Det betyr at det vil koste å redusere utslipp i reiselivet. Det vil bety færre turister, særlig de som reiser langt. Hvis en i tillegg tar med den natur- og miljøslitasjen som overturisme utgjør blir fremtidsutsiktene for denne sektoren usikre. På sett og vis er også klimaendringer i seg selv en trussel for reiselivet. Skisesongene blir kortere og somrene varmere og våtere. Færre turister betyr færre jobber, hvis vi ikke klarer å endre turiststrømmene fra langdistanse til kortdistanse og får flere til å reise i eget land. Alternativt at transporten blir mer elektrisk og kollektiv.

Gode transportløsninger er en forutsetning for høy sysselsetting, god distriktsutvikling og verdiskaping i industri, næringsliv og offentlig sektor. For å kutte utslippene og oppnå Norges klimaforpliktelser trenger vi en sterkere satsing på kollektivtrafikk og transportløsninger basert på fornybar energi. Ved anbudsutsettelse av kollektivtrafikk

må det vektlegges arbeidsvilkår, kvalitet, kompetanse, HMS og miljø.

Transportsektoren har over tid vært utsatt for press på lønns- og arbeidsvilkår gjennom kabotasje og tredjelandskjøring, samt billig transport og arbeidskraft fra Øst-Europa.

Transportbransjen er utsatt for kriminell virksomhet, og økokrim har pekt ut varetransport som en nasjonal trussel med utstrakt skatteunndragelse, svart arbeid, trygdemisbruk, utnyttelse av arbeidskraft og annen kriminalitet.

26. Energi/strømpris

Utviklingen i europeiske energipriser og norske strømpriser har preget norsk debatt det siste året. Mens superprofitten fra olje og gass føres inn i Oljefondet, har husholdninger og bedrifter fått merke de ekstreme strømprisene. Hvordan og hvor bygger vi ny kraft? Er markedsmekanismen en dårlig løsning for strøm? Hvilke andre former for styring skal vi legge til grunn når vi samtidig trenger betydelige nyinvesteringer?

Norge har en vannkraftbasert kraftproduksjon som siden 1960-tallet er bundet sammen med naboland og andre europeiske land. Kraften er billig å produsere, er regulierbar, evigvarende og eid av fellesskapet. Men - mulighetene til å utnytte den avhenger av hvor mye det snør eller regner og hvor mye nedbør vi klarer å samle opp. Variasjonen i nedbør er betydelig, forskjellen mellom tørr- og våtår er 1,5 ganger danskenes strømproduksjon.

Markedsløsningen for kraft ble innført utover på 90-tallet. Prisene settes gjennom marginalprising, eller prisen det koster å produsere den siste enheten. Russisk nedgang i gass-salg til Europa, gjør at gassprisene går i været – og at den siste produserte enheten av strøm blir ekstrem dyr å produsere – som så setter prisen.

I et hermetisk lukket strøm-Norge ville ikke gassprisene ha påvirket oss mye, men så var det regn og snø - og i tørre år har vi måttet importere kraft. Fordi vi er væravhengige må vi enten bygge ut betydelig mer lagringskapasitet eller overkapasitet for å sikre oss, eller så må vi ha overføringsmuligheter fra andre land. Desto bedre overføringsmuligheter – desto større vil utenlandske priser påvirke de norske.

Uavhengig av hva man mener er årsakene til prisøkningene, står vi fremover ovenfor en varslet kraftkrise i Norge – og et kraftmarked som knaker i sammenføyningene. I

store trekk står vi ovenfor tre valg; la markedet virke som før, sterkere markedsregulering eller å vrake markeds- mekanismen.

Forbrukerne skånes for de verste prisene gjennom støtteordning i dag, men skal det også gjelde for bedrif- tene? Skal staten gripe sterkere inn og regulere hardere, eksempelvis gjennom makspriser eller eksportrestrik- sjoner? Det igjen øker muligheten for rasjonering eller økonomiske mottiltak fra land som ikke får kjøpt norsk kraft.

I Norge fører nytt planlagt forbruk til at kraftoverskuddet blir redusert fra rundt 15 TWh i normalåret 2021, til rundt 3 TWh i 2026. Etter 2026 er det ventet en ytterligere for- bruksvekst knyttet til videre elektrifisering og ny industri. Dette vil gi et kraftunderskudd i Norge.

27. Kan vi skattlegge bedre og mer rettferdig?

Hva er riktig skatt og avgiftsnivå? Hva er et rettferdig nivå? Er høyere skatt på lønn bedre enn økte avgifter? Er det riktig at skatten øker når du arbeider mer? Bør arv skattlegges? Er det bra at eiere tar utbytte fra bedriftene for å betale formueskatt? Bør barnetrygd skattlegges? Bør skatt på hus og hytter endres? Er det et problem at Røkke flytter til Sveits?

Hovedformålet med skatte- og avgiftspolitikken er å finansiere velferdstjenester for befolkningen. Skattlegging skjer gjennom skatt på lønn, på forbruk og på kapital. For å kunne holde skatte- og avgiftssatsene nede har vi de siste tiårene avgiftsbelagt flere områder, bomveier og eiendomsskatt er to eksempler på dette.

Skatteinntektene består i dag av fire omtrent like store kilder: Olje- og gass, inntekts- og formueskatt, mer- verdiavgift og arbeidsgiver/trygdeavgift. Inntektene fra olje- og gassvirksomheten finansierte i 2020 17 prosent av statens utgifter. Det betyr 17 prosent høyere velferdsnivå enn uten disse inntektene. De største utgiftspostene på statsbudsjettet er folketrygd (35 prosent) og tilskudd til kommuner/fylker/helseforetak (24 prosent).

Utover å sikre finansiering har skattesystemet en omfor- delende funksjon, der personer som tjener mest betaler mer enn de som tjener minst. Skatt og avgift brukes også til makroøkonomisk styring, hvor endringer gir muligheter til å stramme inn eller å gi gass i økonomien. Andre formål kan være industripolitiske, miljømessige, helse-, eller boligpolitiske hvor skatt og avgift brukes for å oppnå

politiske mål. I tillegg skal skattesystemet være effektivt der ulik aktivitet fortrinnsvis beskattes likt.

Personbeskatningen er progressiv - den som tjener mest betaler mest og den som tjener minst betaler minst i skatt. Dette er med på å utjevne forskjeller mellom folk. Bedrifts- beskatningen derimot er flat. Fordelene er at lønnsomme bedrifter ikke betaler høyere andel i skatt enn mindre lønnsomme bedrifter, det bidrar til nyinvesteringer i de lønnsomme bedriftene og flere arbeidsplasser her. En flat bedriftsskatt gjør det også enklere å møte internasjonal skattekonkurranse. Ulempen er at høye kapitalinntekter beskattes lavere enn høye arbeidsinntekter, og mange vil da prøve å få gjort om arbeidsinntekt til kapitalinntekt.

Felles velferd må på den ene eller andre måten finansi- eres, og skal vi opprettholde små forskjeller må det være en skattepolitikk som sikrer omfordeling og som henter inntekter både fra arbeid, forbruk og kapital i form av akkumulert eierskap og formuer. Dersom en vil redusere eller øke et sted bør en også ha en mening om hvor man skal øke eller redusere – og at det er en størrelsesmessig sammenheng mellom det som skal opp eller ned.

28. Boligpolitikk

Hvilke boligpolitiske tiltak kan brukes for å sikre rettferdighet og trygghet i boligmarkedet? Er denne ulikheten reell, og en ulikhet vi ikke kan leve med? Hvilke boligpolitiske tiltak kan i så fall brukes for å sikre rettferdighet og trygghet i boligmarkedet? Hvordan skal staten støtte boligkjøperne, når gevinsten tas ut i et fritt boligmarked?

Boligmarkedet skaper ulikhet i samfunnet. Inngangsbil- letten på boligmarkedet er i visse deler av landet altfor høy, og inntektene står ikke i forhold til kostnadene med å etablere seg i egen bolig. Andelen i leieboliger øker, samtidig som leietakere har svake rettigheter.

En bolig i en av Norges større byer kan koste over 10 millioner kroner, mens en tilsvarende bolig i distriktene kan koste under halvparten. Økningen i boligprisene i de store byene gjør at de som kom seg inn på boligmarkedet for 10-15 år siden kan ha bygget seg opp en stor formue bundet til boligen i motsetning til de som bosatte seg i distriktene. I tillegg har det skapt et gap mellom de som på samme tid fikk kjøpt seg egen bolig, og de som av ulike årsaker har leid bolig.

Dette er en ulikhet boligprisene i byene er årsaken til og i noen situasjoner bidrar til å øke ulikhet i samfunnet ellers.

Men er det likevel slik at dette er en ulikhet vi ikke kan leve med? For er det ikke slik at man kan ha forskjellige behov? Alle ønsker ikke å bo i en storby, de kan ønske å bo usentralt, de ønsker ikke å bruke penger på hvor boligen er, men på hva boligen er. Mindre penger på bolig, mer penger på feriereiser eller større bolig med høyere standard. Ikke alle ønsker å binde egen økonomi til boligen de bor i og kan foretrekke et mer fleksibelt leiemarked. Samtidig er det mange som ønsker å eie egen bolig, men som ikke har mulighet.

Det er også slik at det er forskjellige faktorer som spiller inn når en skal skaffe seg egen bolig. Hvilke jobbmuligheter det er eller som en ønsker å ha, infrastruktur og hva en trives med. Er man en person som liker å være i friluft og å ikke bo tett vil man nok trives bedre i distriktene enn i en storby i Norge.

Og spesielt for unge, eller andre som befinner seg i en livssituasjon som fører til at de ønsker å komme inn på boligmarkedet i storbyene, er det en nesten umulig oppgave. Prisene har blitt for høye. For det er ikke så enkelt som at valget for den enkelte står mellom stor bolig med høy standard i distriktene eller en liten bolig med lavere standard i byene.

Boligmarkedet bidrar i dag til å øke ulikhetene i samfunnet, og det er ikke lenger realistisk for unge å kunne skaffe seg sin egen bolig dersom man ønsker å bo i byene. For å redusere ulikhetene boligmarkedet bidrar til må den offentlige boligpolitikken styrkes gjennom satsning på studentboliger og andre boligsosiale virkemidler, slik som startlån gjennom Husbanken. Og samtidig bruke skattepolitikken mer aktivt for å motvirke markedskreftenes press i retning av økt ulikhet gjennom en mer rettferdig skatt på store eller verdifulle boliger.

