



Fellesforbundet
Styrke og troverdighet

PRINSIPPROGRAM

Prinsippprogrammet

2019 - 2023

FORORD

Dette prinsippprogrammet ble sist revidert på forbundets 8. ordinære landsmøte i 2019. Programmet inneholder Fellesforbundets idégrunnlag og prinsipper for forbundets arbeid med faglige og politiske spørsmål. Programmet beskriver viktige utviklingstrekk og utfordringer, og trekker opp retningslinjene for hvordan forbundet skal arbeide med dette. Programmet omhandler også hva som er de organisatoriske mål for Fellesforbundet og prinsipper for organisasjonsarbeidet.

Prinsippprogrammet gir føringer for Fellesforbundets arbeid sentralt og lokalt. Prinsippene som er lagt til grunn i dette programmet må følges opp gjennom konkrete forslag og saker, som f.eks. gjennom de handlingsplaner representantskapet vedtar, gjennom krav til tariffoppgjørene, krav til Hovedavtalen mellom LO og NHO osv.

1. FELLESEFORBUNDETS FORMÅL OG IDÉGRUNNLAG	4
2. UTVIKLINGSTREKK OG UTFORDRINGER	5
3. PRINSIPPER OG RETNINGSLINJER	8
3.1. Arbeid til alle	8
3.2. Lønn og lønssystemer	9
3.3. Bedriftsdemokrati	11
3.4. Arbeidsmiljø	12
3.5. Arbeidstid	14
3.6. Likestilling og likeverd	15
3.7. Hva slags næringsliv vil vi ha?	16
3.8. Miljø og energi	17
3.9. Utdanning og fagopplæring	18
3.10. Alles mulighet til bolig	20
3.11. Velferd og sosial trygghet	20
3.12. Kultur	21
3.13. Internasjonal solidaritet	22
3.14. Organisasjon	23
3.15. Medlems- og tillitsvalgtopplæring	25
3.16. Forbundets politiske rolle og engasjement	26

1. FELLESEFORBUNDETS FORMÅL OG IDÉGRUNNLAG

Den organiserte arbeiderbevegelse både i Norge og andre land oppsto som en reaksjon på at arbeidsfolk ikke hadde rettigheter i det bestående samfunn. De var overlatt til overklassens forgoftbefinnende. På arbeidsplassene bestemte arbeidsgiverne både lønn og arbeidstid og det fysiske arbeidsmiljøet var dårlig. I samfunnet bestemte en liten overklasse. Bare den hadde stemmerett. Boligforholdene var dårlige, arbeidsfolks barn fikk liten og dårlig skolegang og ble ofte satt i arbeid for å bidra til familiens underhold og sykehusvesenet for folk flest var dårlig.

Arbeiderbevegelsens pionerer innså at forholdene ikke kunne bli bedre uten at man skapte organisasjoner der arbeidsfolk kollektivt reiste krav om et annet og bedre samfunn. Fagforeninger ble dannet for at man skulle kunne opptre samlet overfor enkeltarbeidsgivere. Etter hvert ble det også dannet fagforbund som en samling av fagforeninger for at man skulle kunne opptre samlet overfor arbeidsgiverne landet over. I tillegg ble det dannet politiske foreninger som reiste arbeidsfolks politiske krav om medbestemmelsesrett i samfunnet og bedre levekår.

Den faglige og den politiske arbeiderbevegelsen var to greiner på samme tre. Fagforbundene og fagforeningene tok seg av forholdet til arbeidsgiverne og det som kunne løses i forhandlinger med dem. De to greinene ble gjensidig avhengige av hverandre og har gjennom hele arbeiderbevegelsens historie hatt et nært samarbeid.

Det idégrunnlaget Fellesforbundet bygger på kan kort oppsummeres slik: Å få arbeidsfolk til å stå sammen, slik at arbeidsfolk får bedre levekår, større innflytelse i samfunnet og på arbeidsplassene. Det har vært og er en kamp for alle menneskers likeverd og et rettferdig samfunn, bygd på den demokratiske sosialismen. I bunnen ligger derfor det selvsagte formålet – å organisere arbeidstakere og fremme deres lønns- og arbeidsvilkår.

2. UTVIKLINGSTREKK OG UTFORDRINGER

Mange av arbeiderbevegelsens mål er nådd. Arbeidsfolk behøver normalt ikke lenger å stå med lua i handa, selv om det fortsatt eksisterer grunnleggende motsetningsforhold mellom arbeid og kapital. Arbeidsgiverforeninger motsetter seg viktige tiltak som kan sikre verdige lønns- og arbeidsvilkår og enkelte arbeidsgivere opptrer mer aggressivt enn før.

Vi står også overfor nye utfordringer. Den største er uten tvil klimaendringene. Uten at de menneskeskapte klimagassutslippene reduseres kraftig hjelper det lite å ta tak i de andre utfordringene. Teknologien endrer seg raskt, økonomien globaliseres, kapitalmakt sentraliseres og konsentreres, kravene til kompetanse øker, bedriftsstrukturene forandres, kravene for å bevare miljøet blir strengere og tempoet i arbeidslivet øker. Det stilles større krav til individuelle løsninger tilpasset den enkeltes behov. Dette er utfordringer våre medlemmer møter både i arbeid og fritid. Fagbevegelsen må finne svar på dem.

Økonomien internasjonaliseres i en takt verden aldri før har opplevd. Den delen av den globaliserte økonomien som baseres på ubegrenset frihandel og vekst, skaper massefattigdom, sosial elendighet og ødelegger miljøet. Kapitalmakt konsentreres og styrkes på bekostning av arbeidsfolk i industrilandene og de mange fattige i utviklingslandene. Forskjellene blir derfor større, slik en rekke FN-rapporter har slått fast.

Globalisering med fri flyt av kapital over landegrensene gjør at store internasjonale aktører fritt kan angripe nasjonale virksomheter og valutaer ut fra kortsiktige profitt hensyn. Fellesforbundet legger til grunn at ingen enkelt nasjon eller enkelt fagbevegelse kan stoppe denne utviklingen. Utfordringene gjør oss avhengige av hverandre på tvers av nasjonaliteter og folkegrupper. Mange av løsningene kan bare skje innenfor rammene av et forpliktende internasjonalt samspill. De største miljøutfordringene er globale og kan bare finne sin endelige løsning av organer som kan gjøre vedtak som binder opp enkeltnasjoner. Fagbevegelsens svar på disse utfordringene må være å øke det internasjonale engasjement, slik at lønnstakernes interesser i større grad kan fremmes over landegrensene.

Gjennom EU-utvidelsen og EØS er grensene mellom land i Europa åpnet opp. Dette gir muligheter og utfordringer. Det er blitt enklere å ta seg arbeid i andre land. Det gir økte muligheter for større lønninger og velferd for mange. Velferden kan omfatte flere, men utviklingen gir også utfordringer. Spekulative arbeidsgivere forsøker å utnytte mulighetene for å sikre seg ekstra fortjeneste på arbeidskraft fra land med lavere lønnsnivå og dårligere velferdsordninger. Sosial dumping er en negativ konsekvens mange opplever. For å endre styrkeforholdet til de ansattes og fagbevegelsens fordel, trenger kampen mot sosial dumping tiltak både i det enkelte land og koordinert innsats på tvers av landegrensene.

Stadig flere har sitt ansettelsesforhold i internasjonale konsern. For å møte en slik utvikling er det gjort forsøk på å etablere tariffavtaler som skal virke på tvers av landegrensene.

Den teknologiske utviklingen fører til at store deler av den manuelle produksjonen automatiseres, samtidig som den nye informasjons- og kommunikasjonsteknologien gjør det mulig å splitte opp og spre produksjonen. De gamle produksjonsbedriftene blir delt opp i flere selvstendige produksjonsheter for å oppnå økt spesialisering og enklere omstilling etter markedets krav. På eiersiden skjer en motsatt utvikling. Eierskapet konsentreres gjennom oppkjøp og fusjoner. De store internasjonale konsernene og eierselskapene dominerer en stadig større del av næringslivet.

Arbeidstakerne opplever nye krav og forventninger på jobben. Omstillingene skjer raskere. Å være prosessoperatør i dag er noe ganske annet enn før. Kravet til stadig å lære noe nytt er blitt større. De som takler nye krav til kunnskaper i arbeidslivet, er de som klarer seg best i jobben. Utviklingen kan skape en todeling av arbeidstakerne. De som ikke får muligheter til å utdanne seg videre, får problemer med å mestre kompetansekravene og omstillingene. Fellesforbundet ser det som en enorm utfordring å øke arbeidstakernes grunnleggende trygghet i arbeidslivet gjennom å styrke kunnskapen og øke evnen til omstilling.

Vår store utfordring de kommende åra blir å omstille organisasjonen, tariffavtaler og arbeidsmetoder til den nye bedriftsstrukturen, til informasjonsteknologiens muligheter og til internasjonalisering av produksjonen og til den nye eierstrukturen. Den norske modellen, forutsatt at det er likeverdig dialog og samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, gir oss et godt utgangspunkt som vi må evne å utnytte og videreutvikle.

Det norske mediebildet preges på den ene siden av en kraftig kommersialisering og sentralisering. Det er en flom av kanaler og programtilbud innen både radio og fjernsyn med basis i den internasjonale mediebransjen. Internett er også et raskt voksende media. Denne utviklingen kan komme i konflikt med norske kulturelle og demokratiske interesser. På den andre side har en likevel klart å opprettholde en rik flora av lokalaviser og meningsbærende aviser, noe som henger sammen med ordningen med offentlig pressestøtte, samt et mangfold av lokale radio- og fjernsynskanaler og norske nettbasert media. Utfordringen er å utvikle mediepolitiske virkemidler som sikrer et allsidig og seriøst nyhetsbilde, ytringsfrihet, mangfold og kvalitet i kultur- og kunnskapsformidlingen og bevaring av norske språktradisjoner.

Sysselsettingen i et samfunn er avhengig av den generelle samfunnsutvikling. Land som har hatt arbeid for alle som et overordnet mål for samfunnsutviklingen, har gjennomgående også hatt den laveste arbeidsløsheten. Fellesforbundet krever at arbeid for alle skal være et overordnet mål for den økonomiske politikken. Arbeid er kilde til rettigheter, større muligheter og økt velstand. Økende sysselsetting fører til vekst i samfunnsøkonomien, og det er den beste måten å sikre økonomisk trygghet for den enkelte på. Å sikre arbeid til alle i en sterkt internasjonalisert økonomi er en krevende oppgave. Erfaringer viser at det er mulig å øke sysselsettingen samtidig som kravene til effektivitet og omstilling øker. Den store utfordringen i det norske arbeidsmarkedet blir å ta vare på og videreutvikle konkurranseutsatt sektor også i en situasjon der sysselsettingen innenfor tjenestesektoren vil øke i åra framover.

For å opprettholde et konkurransedyktig næringsliv er fornyelse og omstilling nødvendig. Kompetansen i bedriftene må stadig utvides og forskning og utvikling må få høy prioritet. Graden av videreforedling av våre ressurser må økes. Norge vil være en stor energinasjon både med bakgrunn i våre vannkraftressurser, men også fordi vi vil ha olje- og gassressurser mesteparten av det 21. århundre. Utfordringen blir å sørge for at energien gir utvikling for næringslivet i Norge, samtidig som ressursene gir oss valutainntekter og bidrar til forbedring av det globale klima.

Menneskelig aktivitet og ønske om økt materiell produksjon har alltid utfordret miljøet og ført til uopprettelige naturinngrep. Samtidig er det også syndet mye mot miljøet opp gjennom historien, både fordi lovgivning og kontrollapparat var for dårlig, og fordi kunnskapene om hva som var ødeleggende for natur og miljø var for liten. I dag er mye av de skadelige utslippene fra industrien kraftig redusert. Miljøutfordringene er der likevel. Den største

utfordringen er at selve balansen og samspillet i naturen er i ferd med å forrykkes. Det skjer en global oppvarming og klimaet endres. Naturens tålegrenser er i ferd med å brytes.

Rettferdig fordeling av samfunnets goder er en kontinuerlig kamp. I Norge er jevnt over godene godt fordelt. Likevel har forskjellene økt de seinere åra. Noen har økt sine inntekter og formuer radikalt, mens andre grupper har blitt hengende etter. Inntektsforskjeller gjør også at enkelte lettere kan skaffe seg goder, som f.eks. kjøp av helsetjenester. Økende inntektsforskjeller er derfor ikke bare en trussel mot rettferdig fordeling, men mot hele velferdssamfunnet. Det er en stor utfordring å redusere forskjellene i samfunnet.

Den materielle standard er gjennomgående høy i Norge. Fellesforbundets mål er at lønnstakerne skal ha en rettferdig del av verdiskapingen. Utfordringene framover blir å finne en god balanse mellom utvikling i kjøpekraft og velferdsordninger, samtidig som det blir gjennomført arbeidstidsordninger som ivaretar ulike gruppers behov.

Kvinnenes yrkesdeltaking er svært høy i Norge, og den høye yrkesdeltakingen er viktig for kvinnefrigjøring og likestilling. Forutsetningen for denne utviklingen har vært utbyggingen av de offentlige omsorgstjenestene med godt utbygde barnehager, skolefritidsordninger, skoler, syke- og eldreomsorg og ikke minst at mennene tar sin del av jobben og ansvaret i hjemmene. Fagbevegelsens utfordring er å forsvare og være pådrivere i utviklinga av de offentlige omsorgstjenestene samt å videreutvikle tariffavtaler, lover og vår egen arbeidsstil til et samfunn der begge kjønn kan delta på lik linje.

Bedrifter som er omfattet av tariffavtaler, utgjør en overveiende del av det norske arbeidsmarkedet. Fellesforbundet ser det som en stor utfordring å ta vare på og øke organisasjonsgraden innenfor de bransjer og områder forbundet organiserer. For å klare dette er det viktig at uorganiserte ser det som en verdi og som en fordel å være medlemmer av Fellesforbundet. Hvor attraktivt et medlemskap i Fellesforbundet oppfattes, vil være avhengig av fordelene og tryggheten tariffavtalene gir, hvilken service og hjelp organisasjonen kan gi, og hvilke medlemsgoder vi har innenfor et kontingentnivå som aksepteres.

Fellesforbundets styrke er avhengig av aktive og skolerte medlemmer og tillitsvalgte. Sammenlignet med mange andre typer organisasjoner, er aktiviteten i fagbevegelsen rimelig høy, og rekrutteringen av tillitsvalgte bra.

For å ivareta medlemmenes interesser må forbundet også arbeide politisk. Det er et mål for forbundet å ha politisk innflytelse både gjennom at vi har medlemmer og tillitsvalgte som deltar politisk, og ved at forbundet påvirker de politiske partiene.

3. PRINSIPPER OG RETNINGSLINJER

3.1. ARBEID TIL ALLE

Retten til arbeid er en grunnleggende rettighet for alle. Arbeidsløshet er en ulykke for den som rammes; det er sløsing med menneskelige ressurser og det gir samfunnsøkonomiske kostnader. Samfunnets organisering og politikk må derfor ha som et overordnet mål å sikre arbeid til alle som ønsker det.

Historisk sett er det land med et betydelig offentlig innslag i økonomien og med inntektspolitisk samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, som har mestret sysselsettingen best. Fellesforbundet er for blandingsøkonomi med et regulert nærings- og arbeidsliv og med samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, når det tjener målene om arbeid for alle og styrking av velferden.

Den økonomiske politikken må innenfor de rammer naturen og miljøet setter, rettes inn mot å fremme økonomisk vekst i samfunnet for å gi grunnlag for arbeid og velferd for alle. Det må også være et mål at veksten er jevn, slik at uheldige økonomiske svingninger unngås. Myndighetene må derfor gi stimulanser i perioder der veksten er for lav, og bremse i perioder med for høy aktivitet. Det må være et mål å holde en lav og stabil rente, og sørge for at pris- og kostnadsutviklingen over tid ikke kommer i utakt med verden omkring oss.

Det offentlige er som arbeidsgiver og forbruker av varer og tjenester en viktig jobbskaper. Denne muligheten må brukes bevisst for å stimulere etterspørselen fra hjemmemarkedet.

Arbeids- og næringslivet har gjennomgått store forandringer og omstillinger. Mye tyder på at den utviklingen vil fortsette og med økende takt. De fleste arbeidstakere må regne med å skifte arbeid flere ganger gjennom sitt yrkesaktive liv. En slik omstilling må sikres innenfor rammene og målet om arbeid for alle. Arbeidsformidlingen og arbeidsmarkedsopplæringen må ha som mål å føre flest mulig raskest mulig tilbake til arbeidslivet.

Et godt arbeidsliv må bygge på prinsippet om at arbeidstakere skal være fast ansatt. Kortvarige arbeidsforhold, løse ansettelsesforhold, ufrivillig deltid, tilkallingshjelp, leievirksomhet og utskilling av virksomheter og kontraktørvirksomhet undergraver et slikt prinsipp. Likevel vil det være situasjoner der bedriftene har behov for å leie inn arbeidskraft. Der det skjer, må det avtales mellom tillitsvalgte og innleiebedriften.

Retten til arbeid må omfatte alle – også dem som av ulike årsaker ikke fullt ut kan henge med i arbeidslivet. Rammevilkårene for arbeidslivet bør være slik at bedriftene av bedriftsøkonomiske årsaker ikke bare kan kvitte seg med arbeidstakere som har helsemessige lyter. I tillegg må det være sysselsettingstilbud gjennom egne bedrifter for personer med nedsatt arbeidsevne.

Det europeiske arbeidsmarked er i utvikling, og stadig flere nasjoner blir innlemmet i den Europeiske Union. Dette gir arbeidstakerne fri tilgang til det norske arbeidsmarkedet gjennom EØS-avtalen. Det norske arbeidsmarkedet må innrettes slik at alle arbeidstakere uansett nasjonalitet blir behandlet likeverdige. Dette må gjelde alle forhold som en arbeidstaker har krav på i forhold til lov- og avtaleverk. Et flerkulturelt arbeidsmarked gir arbeidslivet en styrke og et fortrinn i et samfunn med stadig større konkurranse så lenge dette ikke undergraver lønns- og arbeidsvilkår.

I målet om arbeid for alle legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *Alle menneskers rett til lønnet arbeid.*
- *Samfunnets organisering og politikk må ha som et overordnet mål å sikre arbeid til alle.*
- *Arbeidstakere skal være fast ansatt.*
- *Arbeidsformidling og arbeidsmarkedspolitikken må ha som siktemål å bringe ledige tilbake til arbeidslivet, og på en måte som ikke undergraver tariffavtaler eller ordinære ansettelsesforhold.*
- *For at retten om arbeid til alle skal kunne virkeliggjøres, må arbeidslivets rammebetingelser gi rom for å sysselsette personer med personer med nedsatt arbeidsevne.*

3.2. LØNN OG LØNNSSYSTEMER

For en arbeidstaker er lønn vederlag for utført arbeid hos arbeidsgiver. For en arbeidsgiver er lønn både en produksjonskostnad og et middel for å skaffe seg nødvendig arbeidskraft med den nødvendige kompetanse.

Sett i et europeisk perspektiv, og for den saks skyld også i et globalt perspektiv, er lønnsforskjellene i Norge ikke store. Det har vært sett på som en styrke for det norske samfunn og for norsk næringsliv. Dette er en kvalitet ved det norske samfunnet og ved norsk arbeidsliv som må videreføres. En utvikling med sterk økning av eierinntekter, grådighetskultur blant toppledere og økt bruk av lønnssystemer med vekt på lønnsforskjeller etter markedsverdi eller spisskompetanse, virker negativt og skaper økte forskjeller. Fellesforbundet vil motvirke en utvikling i retning av store lønnsforskjeller og at enkelte grupper utnytter sin posisjon i arbeidsmarkedet eller i bedriftenes styrer til å skaffe seg sjøl store økonomiske fordeler.

Spørsmålet om lønn og lønnssystemer er mer enn spørsmålet om hva den enkelte skal få utbetalt ved hver lønnsutbetaling. Det er spørsmålet om en rettferdig fordeling av godene i samfunnet, det er spørsmålet om å trekke arbeidskraft til de områder hvor det er mest behov, det er spørsmålet om å inspirere til kompetanseheving, det er spørsmålet om hvilke arbeidsbetingelser arbeidstakere i andre land har, det er spørsmålet om å kompensere for spesielt belastende arbeidsforhold og det er et spørsmål om den enkeltes opplevelse av å få godt gjort for sin innsats. Med så mange hensyn, og til dels motstridende hensyn, som skal ivaretas, sier det seg selv at det nesten er umulig å finne et ideelt system. Det gjør heller ikke saken bedre at alle de forhold som skal ivaretas gjennom lønn og lønnssystemer, er i stadig utvikling.

I den konkurranseutsatte delen av norsk arbeidsliv får de ansatte en daglig påminnelse om hvor produktive de er. God produktivitet gir vanligvis stabile avsetningsforhold, en god bemanningssituasjon og normalt også gode lønsmuligheter. Manglende produktivitet fører til dårlig økonomi i bedriften, bemanningsreduksjoner og i siste instans nedleggelse. Det er i den konkurranseutsatte delen av næringslivet at vi på en måte får dokumentert hvor gode vi er. Og fordi vi som samfunn er helt avhengig av å ha et konkurransedyktig næringsliv og fordi dette næringslivet må være attraktivt for de ulike arbeidstakergrupper, må en legge til grunn at de generelle rammene for lønnsutviklingen i samfunnet må fastsettes ut fra hensynet til hva den konkurranseutsatte delen av næringslivet kan klare.

Den generelle globaliseringen av økonomien, utvidelsen av EU og den felles europeiske valuta Euro nødvendiggjør koordinering og samordning av avtalepolitikken i Europa. Dersom en ikke får til forpliktende internasjonale avtaler, vil forskjellene i lønns- og arbeidsvilkår i de enkelte land gi grunnlag for sosial dumping. Et europeisk avtaleverk som sikrer en minstestandard og bestemmelser som sikrer at arbeid som utføres i Norge, skal godtgjøres ut fra bestemmelsene i de norske tariffavtalene, er viktige elementer i arbeidet for å hindre sosial dumping.

I Norge har vi lange tradisjoner med landsomfattende tariffavtaler. Fellesforbundet ser dette systemet som det bærende elementet i tariffpolitikken, og vil slå ring om prinsippene som ligger i et slikt system.

De enkelte overenskomstene er utviklet over lang tid og er bygd på ulike prinsipper. En viktig forutsetning for at et lønssystem skal oppfattes som rettferdig, er at det er bygd på prinsipper som er allment akseptert blant arbeidstakerne og at avtalene er utformet på en måte som tar hensyn til bransjens egenart. Samtidig må det legges tariffpolitiske føringer og felles strategier for utviklingen i tariffområdene, som ivaretar hensynet til at alle arbeidstakere skal ha en rettmessig lønn.

I de lokale forhandlingene er styrkeforholdet mellom arbeidstakere og arbeidsgivere ulikt, og denne ulikheten utnytter arbeidsgiverne i mange tilfeller selv om det ikke er i samsvar med teksten eller intensjonen i tariffavtalene. I enkelte overenskomster er det bestemmelser som aksjonsformer, i de fleste er det ikke. I arbeidet med å øke de ansattes forhandlingsstyrke må en vurdere ulike bestemmelser. Det grunnleggende prinsipp må være som for de øvrige deler av tariffpolitikken at bestemmelser som kan øke de ansattes forhandlingsstyrke velges ut fra bransjens historie, egenart og medlemmenes ønsker.

Det tradisjonelle skillet mellom arbeidere og funksjonærer, mellom arbeidere og formenn, mellom arbeidere og planleggere, ingeniører osv. blir mer og mer utvisket. Dette skjer bl.a. som en følge av endringer i produksjonsprosesser og arbeidets organisering. I dag utfører høyt kvalifiserte arbeidere ofte arbeid som formenn, planleggere og ingeniører gjorde tidligere. Når arbeidsoppgavene flyter mer og mer over i hverandre, er det ingen grunn til å opprettholde skillene på avtalesida med én avtale for arbeidere, én for formenn og planleggere, én for kontorfunksjonærer, én for ingeniører osv. Rent prinsipielt er alle ansatte, uansett bakgrunn, ansatt i samme bedrift og det er det resultatet som skapes i den enkelte bedrift, som gir grunnlag for de lønninger som bedriften kan betale. Det må derfor være riktig at tidligere skiller mellom de ulike kategorier arbeidstakere ikke lenger skal være til hinder for at alle ansatte skal kunne omfattes av den samme overenskomsten. I den forbindelse må garantibestemmelser og sanksjonsretten beholdes.

Lønns- og arbeidsvilkår, lønssystemer og forhandlingssystemer utformes i et samspill mellom de resultater som oppnås i sentrale forhandlinger og nedfelles i de sentrale kollektive tariffavtalene, og de resultater som oppnås gjennom forhandlinger på den enkelte bedrift. De hensyn som må tas ved utforming av de kollektive avtalene, er i noen tilfeller andre enn de hensyn som en behøver å ta ved forhandlinger på den enkelte bedrift eller arbeidsplass. Men uansett må det settes grenser i de kollektive avtalene for hvor stor grad av lokal tilpasning som kan gjøres.

I de kollektive avtalene må det være nedfelt prinsipper som ikke kan fravikes. Dette må ikke bare gjøres for å sikre en rimelig grad av likhet, men også for å hindre at arbeidsgiverne kan

spille de ansatte ut mot hverandre. Viktige prinsipper som må legges til grunn i alle avtaler, enten disse er inngått sentralt eller lokalt, er at lønna føles rettferdig, at det betales lik lønn for arbeid av lik verdi og uavhengig av kjønn, at den enkeltes utdanning og kompetanse gjenspeiles i lønna, at det gis kompensasjon for ubekvem arbeidstid og belastende arbeid, og at den individuelle lønnsfastsettelsen skjer gjennom forhandlinger mellom partene på bedriften innenfor rammer gitt i de kollektive avtalene.

I det tariffpolitiske arbeidet legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At de ansatte skal ha sin rettmessige andel av verdiskapingen i bedriftene.*
- *At konkurransetsatte virksomheters inntjeningssevne og rammebetingelser skal være retningsgivende for lønnsutviklingen.*
- *At lønnsutviklingen må vurderes ut fra prisstigning, produktivitet og hensynet til en rettferdig fordeling.*
- *At overenskomstprinsippene velges ut fra bransjens historie, egenart og medlemmenes ønsker.*
- *At de enkelte overenskomstprinsippene videreutvikles ut fra felles mål for tariffpolitikken.*
- *At det skal være én overenskomst for alle ansatte i bedriften.*
- *At forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår føres på det nivå som gir et samlet sett best mulig resultat.*
- *At bestemmelser som kan øke de ansattes forhandlingsstyrke velges ut fra bransjens historie, egenart og medlemmenes ønsker.*
- *At lønna føles rettferdig og er lik for arbeid av lik verdi.*
- *At den utdanning og kompetanse som kreves for å mestre arbeidsoppgavene, gjenspeiles i lønna.*
- *At individuell avlønning skal skje gjennom forhandlinger mellom partene på bedriften innenfor rammer gitt i kollektive avtaler.*
- *At ubekvem arbeidstid og belastende arbeid skal kompenseres.*

3.3. BEDRIFTSDEMOKRATI

Retten til å være med på å utforme egen arbeidsplass og ta del i bedriftens utvikling, har i alle år vært en viktig sak for fagbevegelsen. Dagens bedriftsdemokratiordning med grunnlag i Hovedavtalen, aksjeloven og arbeidsmiljøloven, er resultater av en langvarig prosess og vanskelige forhandlinger mellom arbeidsgivere og fagbevegelsen. Den har gitt de ansatte representasjonsrett i bedriftens styrende organer, og er basert på den tilknytning de ansatte har til bedriften gjennom arbeidsforholdet, ikke eierskap. Bedriftsdemokrati inkluderer både den formelle innflytelse i bedriftens organer og innflytelse på den daglige driften og på egen arbeidsplass.

Stadige forandringer i samfunnet og i arbeids- og næringslivet, både nasjonalt og internasjonalt, gjør en kontinuerlig videreutvikling av bedriftsdemokratiet nødvendig. Det er et viktig prinsipp for Fellesforbundet at bedriftsdemokratiet skal bygge på det grunnleggende forhold at de ansatte skal ha innflytelse og reell medbestemmelse i de organer som fatter de endelige beslutninger.

Arbeidslivet preges av økt internasjonalisering ved at norske bedrifter kjøper bedrifter i andre land og gjennom at utenlandske eiere kjøper opp norske bedrifter. Beslutninger som kan få stor betydning for norske arbeidstakere og norske arbeidsplasser, blir fattet i utlandet. Slike utfordringer krever internasjonale avtaler og et betydelig samarbeid i de internasjonale faglige organisasjoner for å sikre det internasjonale konsernfaglige samarbeidet.

Mange av forbundets medlemmer er på bedrifter som er en del av et konsern, en kjede eller forhandlerrettssamarbeid. Selv om aksjeloven gir muligheter for at de ansatte kan bli representert i morselskapets styre, blir det stadig vanskeligere å følge med i utviklingen og der hvor de store og betydningsfulle sakene avgjøres. Vi opplever at enkelte selskaper slår seg sammen mens andre splittes opp uten at de ansatte har fått delta i denne prosessen på en tilfredsstillende måte. Retten til representasjon må gjelde alle typer virksomheter. Det må ikke være mulig å organisere selskapene på en slik måte at det undergraver de ansattes rett til representasjon.

Strukturendringer på eiersida har ført til at tillitsvalgte må legge større vekt på å danne konsernutvalg som kan påvirke eiernes beslutninger.

Utdanningsnivået i Norge er generelt høyt. Den sterke satsingen på etter- og videreutdanning vil øke den enkelte ansattes kompetanse. Dette vil forsterke utviklingen mot at bedriften i større grad blir en ramme rundt de ansattes kompetanse. Ansatte med høyere kompetanse vil i sterkere grad forlange å være med i styringen av bedriften - særlig den daglige driften.

Innflytelse og medbestemmelse krever en annen kompetanse enn det den tradisjonelle skoloringen av tillitsvalgte gir. Det må legges til rette for at tillitsvalgte styrerepresentanter får tilstrekkelig muligheter til å tilegne seg kompetanse og kunnskaper som er relevante for utøvelsen av styrevervet.

I arbeidet for bedriftsdemokratiet legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At de ansatte må ha innflytelse og reell medbestemmelse i de virksomhetsorganer, både nasjonale og internasjonale, som fatter de endelige beslutninger.*
- *At tillitsvalgte styrerepresentanter får tilstrekkelig muligheter til å tilegne seg kompetanse og kunnskaper som er relevante for utøvelsen av styrevervet.*
- *At alle arbeidstakere, uansett bedriftens størrelse, skal ha rett til å delta i utformingen av egen arbeidsplass, ta del i bedriftens utvikling og ha innflytelse på bedriftens daglige drift.*

3.4. ARBEIDSMILJØ

En menneskelig arbeidsplass og et anstendig arbeidsmiljø er ingen selvfølge verken i Norge eller i andre land. Arbeidet for et bedre arbeidsmiljø er derfor ikke noe som gjennomføres en gang for alle, men noe som må være i kontinuerlig utvikling.

Fortsatt er det slik at mange arbeidstakere daglig opplever svært arbeidsbelastende prosesser, farlige stoffer og et dårlig psykososialt miljø. Dette er ikke akseptabelt, og det må arbeides kontinuerlig med alle de forhold som belaster arbeidsmiljøet, uavhengig av om dette er av fysisk eller psykisk art. Målet for alt arbeid med arbeidsmiljøet må derfor være at de ansatte

skal føle trivsel på arbeidsplassen og glede seg til å gå på arbeid. For de arbeidstakere som får problemer, er det viktig at bedriftsintern attføring er et reelt tilbud.

En grunnleggende forutsetning for et godt arbeidsmiljø, er at de ansatte selv og deres representanter er sterkt involvert i arbeidet med arbeidsmiljøspørsmål. Det er de ansatte som vet hvor skoen trykker, og de ansatte har svært ofte forslag til hvordan arbeidsmiljøet kan bedres. Arbeidet med arbeidsmiljø må derfor ikke bli en sak bare for ledelsen og for spesialister. Det angår alle arbeidstakere og det krever engasjement hos alle arbeidstakere.

Betydelige deler av arbeidet med arbeidsmiljø omfatter tiltak for å forebygge skader som oppstår på arbeidsplassen, for eksempel belastningslidelser og skader som følge av eksponering av farlige stoffer. I andre forbindelser er sammenhengen ikke så direkte. Noen arbeidsmiljøbelastninger oppfattes i første omgang ikke å være av en slik art at det krever medisinsk oppfølging, men konsekvensen av belastningen kan gi seg utslag i sykdommer av somatisk eller psykisk art. En vel fungerende bedriftshelsetjeneste er derfor av stor betydning for den enkelte arbeidstaker.

Produksjonsprosesser, administrative styringssystemer, produksjonsmetoder, farlige stoffer og den generelle utviklingen med et globalt marked for en rekke varer og tjenester, setter i mange tilfeller arbeidsmiljøet på prøve. Noen av utfordringene er kjente, mens andre er nye. Når hensynet til produksjonen blir så viktig at viktige miljøhensyn settes til side, skal det reageres. Det finnes mange eksempler på at tidspress i produksjonen skaper farlige situasjoner, fører til ulykker og slitasje og i mange tilfeller også medfører et dårlig psykososialt miljø. All produksjon må derfor legges opp slik at hensynet til helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt på en tilfredsstillende måte.

Ansatte i virksomheter med svak organisering og uten egen vernetjeneste opplever at arbeidsmiljøspørsmål blir neglisjert, og må ofte arbeide under svært belastede prosesser. Dette gjelder spesielt arbeid med kjemiske og farlige stoffer, tungt fysisk arbeid og et belastende psykososialt arbeidsmiljø. Disse arbeidstakerne har ingen representanter som kan fremme forslag til tiltak for å forebygge og bedre arbeidsmiljøet. En regional verneombudsordning lik den man har i bygge- og anleggsbransjen vil være et godt virkemiddel for å bedre arbeidsmiljøet.

I arbeidet for å sikre medlemmenes arbeidsmiljø legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At alle arbeidstakere skal ha et arbeidsmiljø som gir trygghet for helse og som skaper trivsel i jobbsammenheng.*
- *At i all produksjon skal hensynet til helse, miljø og sikkerhet være overordnet.*
- *At alle arbeidstakere skal ha rett til en bedriftshelsetjeneste som deltar aktivt i arbeidet for et bedre arbeidsmiljø.*
- *At arbeidstakere i mindre bedrifter uten egen vernetjeneste må bli omfattet av en ordning med regional verneombud.*
- *At dersom en lidelse med sannsynlighetsovervekt vurderes arbeidspåført, skal den defineres som yrkesskade.*

3.5. ARBEIDSTID

Arbeidstid i sin fulle bredde omhandler så ulike forhold som normalarbeidsdag, daglig og ukentlig arbeidstid, permisjoner, ferie, muligheter for individuelle tilpasninger og også spørsmålet om pensjonsalder. Vi vet at mennesker i ulike faser av livet legger ulik vekt på de elementene som vi kan definere inn under begrepet arbeidstid.

Normalarbeidsdagen er oppnådd gjennom mange års kamp og er viktig for fagbevegelsen. Det å vite at bedriftene ikke kan fastsette arbeidstida etter eget forgodtbefinnende og heller ikke ha forskjellig arbeidstid ut fra f.eks. sesongvariasjoner, er et klart gode med tariffavtalene. Å forsvare de rammene som allerede er fastsatt for normalarbeidsdagen, mot presset fra arbeidsgiverne om at arbeidstakerne skal tilpasse arbeidstida ensidig ut fra hensynet til produksjonen, er en svært viktig oppgave for fagbevegelsen. Rett til ferie er også et grunnleggende gode. Alle mennesker har behov for å kople av fra arbeid for en lengre periode. Høyt arbeidstempo, raskere omstillinger og krav til økt produktivitet bidrar til behov for lengre ferie.

I enkelte bransjer er arbeidstidsordninger på vei til å utvikle seg til et vesentlig konkurransemoment. Særlig i forbindelse med praktisering av ulike former for arbeidstid/rotasjonsordninger, både i forbindelse med reiseoppdrag generelt og spesielt for personell som arbeider på anlegg. Slike ordninger må ligge innenfor rammene av tariffavtalen og arbeidsmiljøloven. Arbeidets art, samt hensynet til oppdrag av helt spesiell karakter, gir åpning for avvikende ordninger ut over rammen i gjeldende tariffavtaler og arbeidsmiljøloven. Hensynet til den enkelte arbeidstakers situasjon og hensyn til at arbeidstidsordningen ikke skal virke konkurransevridende, må være avgjørende for om slike dispensasjoner skal gis.

Arbeiderbevegelsen har alltid bygd sitt fundament på menneskelig frihet. Frihet, likhet og brorskap har vært et grunnelement i arbeiderbevegelsen. Den frihet som en søkte var frihet fra arbeidsgivernes ensidige fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår. Og den personlige friheten oppnådde en bare gjennom kollektiv frihet. Nå kommer kravet fra mange arbeidstakere om større individuell frihet på en rekke felt. Småbarnsforeldre har spesielle behov for å få tilpasset sin arbeidstid til skole, barnehager og til den andre ektefellens arbeidstid. Arbeidstakere som ikke lenger har barn i skolealderen, synes i noen grad å foretrekke muligheter til lengre sammenhengende ferie. Eldre arbeidstakere er ofte slitne etter mange år i arbeidslivet og vil ofte ha lavere pensjonsalder. Noen eldre arbeidstakere ønsker også å stå lengre i arbeid, men føler press om å avslutte. Noen, f.eks. arbeidstakere som arbeider på anlegg eller offshore, vil ønske å arbeide mer i en periode, for så å ha fri i en lengre periode. Utfordringen blir å sikre individuelle ønsker uten at det gir arbeidsgiverne fritt spillerom til å diktere arbeidstid og lønnsbetingelser. Hensynet til den enkeltes individuelle frihet må derfor hele tida veies opp mot det vern de kollektive avtalene gir mot uønskede virkninger av større fleksibilitet. Arbeidstakernes individuelle ønsker eller behov for tilpasning av arbeidstida, må derfor være forankret i de kollektive avtalene.

Dersom endringer i arbeidstid som for eksempel kortere daglig arbeidstid, større muligheter for permisjon med lønn, lengre ferie osv. skal gis et reelt innhold og ikke være en form for deltidstilling, må det ligge til grunn at alle arbeidstidsreduksjoner gjennomføres med full lønnskompensasjon.

I arbeidet med arbeidstidsspørsmål legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At rammene for normalarbeidsdagen forsvares.*
- *At det innenfor tariffbestemte rammer, gis mulighet for å avtale fleksible arbeidstidsordninger hvor det legges vekt på den enkelte arbeidstakers behov.*
- *At det skal gis full lønnskompensasjon for all reduksjon i arbeidstid.*
- *At arbeidstidsordninger må ivareta folks helse. Spesielt må det fokuseres på de helsemessige konsekvenser av skift, turnus og rotasjonsordninger.*

3.6. LIKESTILLING OG LIKEVERD

I et likeverdig samfunn må kvinner og menn ha lik rett og mulighet til å delta i arbeidsliv, faglig og politisk virksomhet og i etter- og videreutdanning, uansett kulturell og sosial bakgrunn. Skal dette oppnås må det arbeides langsiktig og bevisst med holdningsskapende tiltak.

Fortsatt er det en kjønnsdeling i arbeidsmarkedet. Denne kjønnsdelingen må brytes opp bl.a. gjennom å motivere kvinner til å ta arbeid i typiske mannsyrker, og gjennom å motivere menn til å gå inn i kvinnedominerte yrker. I tariffarbeidet må arbeidet med likelønn videreføres.

Alle må få mulighet til lik deltakelse i hjemmet, og gjennom holdningsskapende arbeid må det skapes forståelse for at også småbarnsfedre kan benytte sin lovbestemte rett til samvær med egne barn.

Mange eldre blir støtt ut av arbeidslivet ved omstillinger og nedbemanninger. Andre må slutte grunnet svekket helse. Andre forlater arbeidslivet før pensjonsalderen fordi de ikke føler seg ønsket eller til nytte. Med en arbeidstyrke som blir eldre og et arbeidsliv som mangler kvalifisert arbeidskraft, blir det viktig med en politikk som gjør det mulig for eldre arbeidstakere å bli lenger i arbeid dersom de ønsker det. Eldre arbeidstakere utgjør en viktig ressurs med verdifull kompetanse.

I Norge bor det mennesker med forskjellig etnisk opprinnelse og kultur. Rett til arbeid og velferd må gjelde alle. Fellesforbundet vil motarbeide diskriminering og fremmedhat. Et mangfoldig samfunn og en mangfoldig organisasjon er best tjent med at alle grupperinger høres der avgjørelser tas.

Seksuell trakassering og alle andre uttrykksformer som ikke respekterer det enkelte menneskes rettigheter, må ikke godtas. Fellesforbundet skal arbeide for at tillitsvalgte i alle ledd får den kunnskap de trenger for å håndtere den typen problemer når de oppstår.

I arbeidet for å hindre diskriminering legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At alle skal ha samme rettigheter, muligheter og tilbud, uavhengig av kjønn, alder og kulturell og sosial bakgrunn.*
- *At ingen har rett til å trakassere andre på grunnlag av kjønn, seksuell legning, hudfarge, kulturell bakgrunn, religion eller politisk oppfatning.*
- *At utnytting av arbeidskraft gjennom sosial dumping anses som en trussel mot likeverd.*

3.7. HVA SLAGS NÆRINGS LIV VIL VI HA?

Det er mange faktorer som er med på å skape næringsliv. Først og fremst blir næringslivet til gjennom de tusener av beslutninger som skjer i bedriftene hver dag og gjennom produksjon som skjer i bedriftene. Men det som skjer i bedriftene er igjen avhengig av politiske beslutninger, forskning, utdanning og kunnskap, kapitaltilgang, inntektspolitikken og forholdet mellom partene i arbeidslivet og hvordan regelverket til omverdenen er m.m. Det er i sum dette som bestemmer hvilket næringsliv vi får.

Når økonomien i et samfunn vokser og befolkningen får mer å kjøpe for, er det normalt at en større del av etterspørselen i samfunnet skjer i form av kjøp av tjenester. Veksten i sysselsetting i Norge fra om lag 1980 har i all hovedsak skjedd innenfor tjenestesektoren, handel og sørvis. Mye av disse virksomhetene er også utsatt for internasjonal konkurranse og er dermed avhengig av mye av de samme rammevilkår som f.eks. industrien. Også en stadig større del av bygg og anlegg blir utsatt for konkurranse fra bedrifter fra andre land.

Et variert næringsliv har mange fordeler. Det gjør samfunnet mindre sårbart og mindre avhengig av noen få næringer. Et godt næringsliv er også avhengig av en godt fungerende offentlig sektor, og myndighetene skal utvikle vilkårene for å drive næringsvirksomhet i Norge.

De delene av næringslivet som tradisjonelt har vært innrettet mot det lokale markedet, er ofte dominert av små bedrifter med liten evne til teknologisk og organisatorisk utvikling. Oppkjøp i konsern eller tilknytninger til kjeder blir ofte løsningen for å oppnå stordriftsfordeler og økt kompetanse. Byggebransjen er en slik bransje, som i tillegg til den geografiske, også har en bedriftsstruktur inndelt etter fag. Store svingninger i konjunktorene forsterker problemene og gjør det vanskelig for bedriftene å investere i teknologisk og organisatorisk utvikling. Resultatet blir lett lav produktivitet og dårlig kvalitet. Myndighetene må som lovgiver, forvalter og som stor oppdragsgiver fremme innovasjon og stimulere bedrifter som satser på seriøsitet, kompetanseutvikling og en effektiv produksjon.

Norsk næringsliv skal totalt sett ha like gode rammebetingelser som sine konkurrenter. Det gir flere utviklingsmuligheter både for den enkelte og for virksomhetene. Forutsigbarhet og stabile rammevilkår gir økt mulighet for investeringer og lokalisering av virksomheter, og er sentralt for næringslivets villighet til satsing i Norge. Det må legges til rette for videreforedling av våre råvarer og naturressurser.

Det er nødvendig å sikre et variert og balansert eierskap i næringslivet, med tyngde på langsiktige og kompetente eiere. Langsiktighet innebærer blant annet at eierne har strategiske mål liggende til grunn for sine investeringer, for eksempel gjennom en bevisst satsing på forskning og utvikling. Den kompetente eier engasjerer seg i selskapets industrielle utvikling. Den kompetanse eieren og de ansatte kan bidra med, er avgjørende for utviklingen av virksomheten. Staten må bidra til å sikre nødvendige investeringer og langsiktig norsk eierskap i strategisk viktige bedrifter. Fellesforbundet ønsker et sterkt offentlig eierskap over naturressurser og infrastruktur.

Staten må også bidra til å sikre at viktige naturressurser forblir på norske hender. Det er viktig at en har en enhetlig strategi for det statlige eierskapet. Staten må framstå som en profesjonell eier, og staten må kunne variere graden av sitt eierskap med utgangspunkt i langsiktig

tenking. Bedrifter som staten eier eller har store eierposter i må være ledende i det å ta samfunnsansvar.

Det er nødvendig at samfunnet har kontroll med større eieroverdragelser i næringslivet. Slike overdragelser må meldes myndighetene, og myndighetene må i spesielle tilfeller kunne sette vilkår for å godkjenne overdragelsene. Nye eiere må kunne redegjøre overfor myndighetene om hva som er planene for overtakelse. Tillitsvalgte og lokalsamfunn må på et så tidlig tidspunkt som mulig trekkes med når større eieroverdragelser skjer. Tiltak som kan forebygge nedlegging av lønnsomme bedrifter og redusere negative virkninger av omstillinger og nedlegginger er nødvendig, herunder behovet for omstillingsmidler.

Den norske modellen med likeverdig dialog og samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, er et viktig fortrinn for å utvikle et kunnskapsbasert og konkurransedyktig næringsliv. Sammenhengen mellom økonomisk vekst, systemer for lønnsdannelse, gode velferdsordninger og partenes medbestemmelse på bedrifts- og samfunnsnivå gir god omstillingsevne og fremmer produktivitet. Gjennom å utnytte og videreutvikle våre fortrinn med en sterk produksjons- og fagkompetanse kan forskning og utvikling bidra til å styrke norsk konkurransevne.

I arbeidet med næringspolitikk legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At norsk næringsliv skal ha like gode rammebetingelser som sine konkurrenter.*
- *At norske råvarer i størst mulig grad skal videreføres av virksomheter i Norge.*
- *At eierskap i næringslivet er aktivt og balansert, med vekt på langsiktige og kompetente eiere.*
- *At staten bidrar til å sikre langsiktig og aktivt norsk eierskap i strategisk viktige bedrifter.*
- *At det legges til rette for satsing på forskning og utvikling for å fremme vekst i norsk industri og næringsliv.*
- *At den norske modellen, med likeverdig dialog og samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, er et viktig konkurransefortrinn i norsk næringsliv*

3.8. MILJØ OG ENERGI

Det er bred enighet om at verdens befolkning står overfor mange miljøutfordringer. De globale klimaproblemene, forårsaket av økt produksjon og forbruk med en stadig større belastning på naturressursene, befolkningsvekst og rask økonomisk vekst i u-land, blir stadig tydeligere. Det er derfor nødvendig å legge om til et mer bærekraftig produksjons- og forbruksmønster, og sammenhengen mellom globale, regionale og lokale miljøutfordringer må tydeliggjøres. Forvaltningen av naturressursene må, med andre ord, skje innenfor naturens tåleevne og ikke true framtidige generasjoners velferd.

Strengt miljøkrav har ført til at bedriftene har utviklet og tatt i bruk ny teknologi. Dette har gitt norsk næringsliv et konkurransefortrinn i forhold til forbrukere og marked som stiller stadig strengere krav og i forhold til endringer i lovverket. Norsk næringsliv skal fortsatt ligge i forkant av utviklingen mot et bærekraftig samfunn, og være en pådriver for nye og bedre miljøløsninger.

Det må legges til rette for videreutvikling av kompetanse innenfor energi og miljø. Samfunnets krav til vern av miljøet må utnyttes til å utvikle ny teknologi og skape nye arbeidsplasser. Dette innebærer en målrettet satsing på forskning, og forskning på felt hvor den teknologiske utviklingen ennå ikke har nådd et kommersielt nivå og hvor Norge i utgangspunktet har en konkurransefordel. Dette inkluderer forskningskompetanse og tilgang på industrielle partnere som kan kommersialisere forskningsresultatene i Norge.

Norge er et land med stor tilgang på fornybare ressurser, men også olje og gass. Det er viktig å sikre en effektiv utnyttelse av energikildene, og på en måte som kommer sysselsetting og miljø til gode. En effektiv utnyttelse inkluderer videreforedling av energiråvarer og kontinuerlig oppgradering av energikilder som er i bruk. Norsk energiproduksjon og energibruk skal baseres på utnyttelse av energikilder i tråd med en bærekraftig utvikling i et globalt perspektiv. Det er i denne sammenheng en viktig forutsetning at både husholdningene og industri/næringsliv tilstreber en effektiv ressursbruk. Ut fra målet om energieffektivitet må det legges til rette for at elektrisitet primært brukes til arbeid og lys, mens det er andre energikilder, som primært gir energi til oppvarming.

Det er et mål for norsk energipolitikk å sikre industri og næringsliv trygghet for langsiktig tilgang på kraft som sikrer dens konkurransedyktighet. Nasjonale virkemidler i miljø- og energipolitikken må ta hensyn til virksomheter som konkurrerer i et internasjonalt marked. Tiltak må innrettes slik at det blir interessant å investere i løsninger som reduserer utslipp og øker energieffektiviteten.

I arbeidet med miljø- og energipolitikk legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At forvaltningen av naturressursene skal være i tråd med en bærekraftig utvikling.*
- *At norsk matproduksjon må sikres på dagens nivå.*
- *At samfunnets krav til vern av miljøet må utnyttes til å utvikle ny teknologi, sikre eksisterende arbeidsplasser og legge grunnlaget for nye arbeidsplasser.*
- *At norsk energiproduksjon og energibruk skal baseres på utnyttelse av energikilder i tråd med en bærekraftig utvikling i et globalt perspektiv.*
- *At natur- og energiressursene blir utnyttet som et fortrinn for norsk næringsliv.*
- *At langsiktig tilgang på kraft til konkurransedyktige priser er nødvendig for å sikre næringslivets utvikling.*

3.9. UTDANNING OG FAGOPPLÆRING

Raske endringer i samfunnet stiller krav til kompetanse og omstillingsevne. Som en konsekvens av dette er det nødvendig å videreutvikle ordninger som gir den enkelte mulighet til å henge med i utviklingen. For at alle skal ha mulighet til å delta, er det et grunnleggende prinsipp at utdanningspolitikken må ha en rettferdig, inkluderende og sosial profil. Videregående skole skal være gratis også når det gjelder materiell og utstyr.

Alle skal ha rett til etter- og videreutdanning. Det må ikke ligge urimelige formelle hindringer i veien for deltakelse. En reell mulighet til å ta etter- og videreutdanning må bety at det åpnes for fleksible ordninger og færrest mulig restriksjoner fra bedriftenes side på deltakelse i etter- og videreutdanning. Alle deler av befolkningen må gis mulighet til å videreutvikle og fornye sin kompetanse. I utgangspunktet er det de med høy utdanning som i størst grad benytter seg

av muligheten til å videreutvikle sin kompetanse. En rett til etter- og videreutdanning må ha som mål å redusere kunnskapskløften mellom de som har høy og de som har lav formell utdanning. I denne sammenheng må retten til etter- og videreutdanning følges opp med økonomiske rammer som sikrer den enkelte et reelt valg til å delta.

Etter- og videreutdanning skal styrke den enkeltes muligheter på arbeidsmarkedet og gi samfunnsøkonomisk gevinst. Tilbud må også omfatte de som har falt utenfor det ordinære arbeidsmarkedet slik at flest mulig får benyttet sine ressurser.

Alle mennesker sitter inne med kunnskap og kompetanse, men det er forskjell på om man kan dokumentere sin kunnskap gjennom eksamen og fagbrev eller ikke. Det er viktig å sikre at også den kunnskap og kompetanse man opparbeider seg gjennom praktisk arbeid, blir verdsatt og gir uttelling. Alle må ha rett til å dokumentere sin realkompetanse i forhold til hva en kan og som en kan bygge videre på.

Realkompetanse opparbeidet i arbeidslivet skal også kunne dokumenteres gjennom arbeidsgiver og offentlige ordninger som sidestiller den med tilsvarende formell kompetanse fra det offentlige skoleverk. Voksne skal kunne avlegge fagprøve.

For å øke motivasjonen til etter- og videreutdanning i alle deler av samfunnet, må en "organisere" etter- og videreutdanning slik at det styrker den enkeltes og bedriftens konkurransevne. Det er viktig at den enkelte ser resultater av utdanningen, for eksempel i form av nye arbeidsoppgaver, høyere lønn m.m.

Det er nødvendig med fleksible løsninger i utdanningspolitikken. Yrkesfaglig pedagogikk og yrkesretting av fellesfagene er viktige tiltak slik at flest mulig kan fullføre utdanning fram til fag-/svennebrev. Mennesker er ulike, og ikke alle tilegner seg lærestoff i samme tempo. Det må derfor legges til rette for ulike opplæringsmetoder som sikrer at alle kan få en utdanning tilpasset den enkeltes situasjon. Samarbeidet mellom skole og bedrift er nødvendig for å utvikle bedriftene som lærlingarena, og at skole i størst mulig grad gjenspeiler de aktiviteter og kunnskapsformer som er i næringslivet.

Utdanning må også være fleksibel for å møte endringer i samfunnsutviklingen, som både stiller krav til endringer i fagene og utvikling av nye fag. Forbundets yrker skal, i den grad de oppfyller krav til faglig bredde, legges inn under opplæringsloven. Tariffpartene må være styrende og ledende i tilretteleggingen og gjennomføringen av fagopplæringen.

Skolen har mange viktige funksjoner. Den skal gi barn og unge et godt grunnlag for å velge videre utdanning og yrkeskarriere. Skolen er også en viktig arena for inkludering og utjevning av sosiale forskjeller. Skolen må legge til rette for at praktisk kunnskap, ikke bare teoretisk, blir verdsatt. Elever i ungdoms- og videregående skole må få informasjon om arbeidslivet, fagbevegelsens rolle og videre utdanningsmuligheter. Skolen skal være offentlig, gratis og tilgjengelig for alle.

I arbeidet med utdanning og fagopplæring legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At alle skal ha rett til etter- og videreutdanning.*
- *At retten til etter- og videreutdanning følges opp med økonomiske rammer som sikrer den enkelte en reell mulighet til å delta.*

- *At alle skal ha rett til å få dokumentere sin realkompetanse.*
- *At det legges til rette for alternative opplæringsmetoder.*
- *At tariffpartene skal være styrende og ledende i tilretteleggingen og gjennomføringen av fagopplæringen.*
- *At fag- og yrkesopplæring skal være en likestilt del av det offentlige utdanningssystemet og bygge på yrkesfaglige pedagogiske metoder og prinsipper.*

3.10. ALLES MULIGHET TIL BOLIG

En god og høvelig bolig er et grunnleggende velferdsgode. Retten til en god og høvelig bolig må ses på samme måte som retten til arbeid og utdanning. Det må derfor være en samfunnsoppgave å sørge for nok og rimelige boliger. Den sosiale boligpolitikken i Norge har derfor ikke bare vært et virkemiddel, men også en idé om hvordan samfunnet mener folk skal kunne bo i Norge. Boligstandarden i Norge er derfor gjennomgående høy og de aller fleste eier sin egen bolig, enten selv eller gjennom kollektivt eie. De alminnelige bokostnadene i samfunnet må ikke overstige det en person med normal inntekt kan klare. I tillegg må myndighetene gjennom finansieringsordninger sikre at mennesker med lave inntekter også har muligheter for å klare sine boutgifter.

I arbeidet med boligpolitikken legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At alle mennesker skal ha rett til en god og høvelig bolig.*
- *At bokostnadene skal gjøre det mulig å etablere seg med normal lønn.*

3.11. VELFERD OG SOSIAL TRYGGHET

Velferdssamfunnet må baseres på den grunnleggende ideen om solidaritet og rettferdighet, og kjennetegnes ved en høy grad av materiell og sosial trygghet, jevn fordeling av økonomiske og sosiale levekår og mulighet til innflytelse. Velferdsstaten må betales gjennom den samlede økonomiske produksjon i samfunnet. Å opprettholde en høy sosial standard koster. Derfor trenger vi bl.a. høye offentlige inntekter. Men velferdssamfunnet kan også forebygge kostnader gjennom å hindre at problemer oppstår.

Sosial rettferdighet er et kjerneområde for arbeiderbevegelsen. For å få tilslutning til velferdsstaten som prinsipp og sikre tilstrekkelig oppslutning om et høyt fellesforbruk, er det viktig at det er sammenheng mellom rettigheter og ansvar. Velferdsstaten må ha som formål å jevne ut levekår, men også være et sikkerhetsnett for den enkelte som ikke makter å ta vare på eller forsørge seg selv.

Skatter og avgifter skal ha som formål å finansiere de offentlige utgiftene, samtidig som de skal jevne ut inntekter og formuer. Hvordan skatter og avgifter skal fordeles mellom personer og virksomheter, må kontinuerlig vurderes ut fra hva som er rettferdig og hva arbeidslivet kan dekke. Også fordelingen av skatteinntektene mellom stat, fylke og kommune må ta utgangspunkt i det ansvar hver enkelt av disse har for offentlige tjenester. Inntektsskatten må bestå av både brutto- og nettoskatter. I beregning av nettoskattene må alle faktiske utgifter til inntektsvervelse kunne trekkes fra. Utgifter til arbeidsreise, godkjent yrkesopplæring,

merutgifter ved å bo borte fra hjemmet o.l. må kunne trekkes fra. Også utgifter til fagforeningskontingent må i sin helhet være fradragsberettiget.

Folketrygden er det bærende elementet i norsk velferdspolitik. De grunnleggende prinsippene som er nedfelt i Folketrygden, må legges til grunn for videre utbygging av velferdssamfunnet. Dette er prinsipper som rett til inntekt under sykdom, arbeidsløshet, uførhet og alderdom.

Det er viktig at alle mennesker har rett til offentlig alderspensjon ved en bestemt aldersgrense. Den offentlige pensjonen må være så stor at den gir et rimelig utkomme til alle, og at den står i et visst forhold til inntekten som yrkesaktiv. Videre må det legges til rette for at det kan tegnes tilleggspensjoner enten kollektivt eller individuelt, og det må være anledning til å inngå pensjonsordninger som gjør at en kan slutte i arbeidslivet tidligere, enten helt eller delvis. Alle arbeidstakere skal ha likeverdige muligheter til å tegne tilleggspensjon.

Full lønn under sykdom er et viktig prinsipp for Fellesforbundet. Ingen arbeidstaker skal tape på å måtte være borte fra arbeidet på grunn av sykdom.

Arbeidsløshet er en ulykke for den som rammes. Det er samfunnets ansvar å bidra til at de negative følgene blir så små som mulig. Arbeidstakere som blir arbeidsløse, skal ha rett til dagpenger. Dagpenger må utbetales så lenge den ledige er reelt arbeidssøkende. Dagpengene må være på et nivå som står i et rimelig forhold til lønnsinntekten.

Alle mennesker skal ha rett til helsetjenester, og sikres god tannhelse, eldreomsorg eller barnehageplass når en trenger det. Barnehagene må ha åpningstider som er tilpasset arbeidslivet og prisene må være rimelige.

I arbeidet med velferdspolitikken legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *Velferdsstatens ordninger skal ha som formål å jevne ut levekår og være sikkerhetsnett for den enkelte som ikke makter å ta vare på eller forsørge seg selv.*
- *Velferdsordningene må i hovedsak finansieres gjennom skatter og avgifter. Beskatningen må fungere rettferdig og bidra til utjevning av levekår.*
- *Inntektssikring gjennom Folketrygden.*
- *Fleksibel pensjonsalder.*
- *Full lønn under sykdom.*
- *Rett til dagpenger under arbeidsløshet.*
- *Offentlig ansvar for helsetjenester, eldreomsorg, skoler og barnehager.*

3.12. KULTUR

Kulturpolitikens mål er å gi alle mennesker muligheter for et rikere og mer meningsfylt liv. Viktige forutsetninger for dette er i dag tilstede. Hverdagens umenneskelige slit er fortid for de aller fleste. Velferdsstaten har gitt tryggere materielle kår og fritida har økt sterkt.

De frivillige organisasjoner må gis muligheter til å løse sine viktige oppgaver i kultur og samfunnslivet. Gjennom disse organisasjoner kan alle få mulighet til å utvikle sine anlegg og menneskelige kvaliteter gjennom kunstnerisk, intellektuell og fysisk aktivitet, og ved å

oppleve kunst skapt av andre. Et viktig prinsipp er at kunst og kultur må være tilgjengelig for alle i samfunnet.

Arbeiderbevegelsens kulturarv og kulturminner er en viktig del av vår historie. Både sentrale og lokale organisasjonsledd har et stort ansvar for å forhindre at denne historien forsvinner ved å ta vare på protokoller og dokumenter fra forbundets sentrale og lokale organisasjonsledd.

Arbeiderbevegelsen har også en rik sangtradisjon og teatertradisjon det er viktig å opprettholde og videreutvikle.

Industrielle kulturminner og minner fra annen næringsvirksomhet er viktige elementer både i landets og arbeiderbevegelsens historie og må tas vare på for kommende generasjoner.

Aviser, radio og fjernsyn spiller en sentral rolle i utviklingen av norsk kultur og kan virke som kulturpolitiske bærebjelker for lokalmiljøene. Det er derfor viktig å opprettholde en differensiert dagspresse for å støtte opp om norske språktradisjoner, kulturell egenart og demokratiske interesser.

I kulturarbeidet legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *De frivillige organisasjonene må gis muligheter til å løse sine oppgaver i kultur- og samfunnslivet.*
- *Kunst og kultur må være tilgjengelig for alle.*
- *Arbeiderbevegelsens kulturarv må tas vare på og videreutvikles.*
- *Viktige kulturminner fra industri og annen næringsvirksomhet må tas vare på.*
- *Videreføre en lisensbasert ikke-kommersiell allmennkringkasting.*
- *Sikre mangfold i mediene og norsk eierskap til vitale deler av mediebransjen.*
- *Motvirke maktkonsentrasjon innen media.*

3.13. INTERNASJONAL SOLIDARITET

Fagbevegelsen er i sitt vesen internasjonal. Vi har alle et ansvar for arbeidstakeres vel i alle deler av verden. Derfor står internasjonal solidaritet sentralt på fagbevegelsens dagsorden. De aller fleste arbeidstakere i verden er mindre privilegerte enn de norske. I en rekke land er det forbudt ved lov å organisere seg i offentlig sektor. I enkelte land er uavhengige organisasjoner forbudt i hele arbeidslivet. Det er i mange land også forbudt å forhandle kollektivt. Kollektive avtaler har gitt fagbevegelsen i Norge makt og innflytelse både politisk og i tarifforhandlinger. Denne retten er sentral i alle deler av verden.

I mange land er det etter press fra multinasjonale konsern og i generell konkurranse mellom landene opprettet såkalte eksportsoner, der myndighetene har satt til side lover og regler for å trekke til seg investeringer. Denne idéen sprer seg raskt, og gir den internasjonale fagbevegelsen nye utfordringer. Hovedutfordringen er å sørge for at ikke faglige rettigheter settes til side ved opprettelse av slike eksportsoner. Det må stilles krav overfor multinasjonale konserner for å sikre at disse garanterer grunnleggende rettigheter for arbeidstakere konsernet har ansvar for, uavhengig av produksjonssted. Et viktig verktøy i dette arbeidet er etablering av internasjonale rammeavtaler (IFA). Fellesforbundet vil derfor prioritere arbeid med etablering av internasjonale rammeavtaler i konsern der dette er relevant.

Arbeid for alle er ikke mindre sentralt i internasjonal fagbevegelse enn det er for fagbevegelsen i Norge. Et viktig prinsipp er at ingen skal kunne utnytte arbeidstakere gjennom å betale lønn som ikke dekker et minimum av behov for lønntakeren og dennes familie. Det er også av avgjørende betydning at arbeidstakere ikke utsettes for et arbeidsmiljø som truer den enkeltes helse og sikkerhet. Alle former for diskriminering er uakseptable i alle former for arbeidsforhold.

Utnyttelse av barn i arbeidslivet er den sikreste måten å krenke menneskeverdet på og også den sikreste måten å frata både individet og folket muligheten til en utvikling og en framtid. Barn skal vokse opp med lek og skole og det skal ikke spilles hasard med deres helse. Det er grunnleggende at det legges til rette for at barn gis muligheten til en skolegang som kan legge til rette for en utvikling alle er tjent med.

Krig setter alle menneskerettigheter og faglige rettigheter til side. Det er først når vi lever i fred at vi kan ha glede av det å ha arbeid, å være beskyttet av grunnleggende rettigheter, det å leve. All vår kamp for å bygge demokratier og hjelpe arbeidstakere i andre land til å få faglige rettigheter er også en kamp for å forebygge krig og ødeleggelse. I en slik strategi hører et klart standpunkt mot atomvåpen hjemme - særlig idéen om førstebruk.

I arbeidet for internasjonal solidaritet legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *Alle mennesker skal leve i frihet fra krig.*
- *Alle arbeidstakere skal være beskyttet av ILOs grunnleggende konvensjoner om frihet fra barnarbeid, slavearbeid, diskriminering og med retten til å organisere seg og forhandle kollektivt.*
- *Alle barn skal ha rett til obligatorisk grunnskole.*
- *Alle arbeidstakere skal ha rett til en lønn å leve av, akseptabelt arbeidsmiljø og et tilstrekkelig stillingsvern.*

3.14. ORGANISASJON

Fellesforbundets formål er å organisere arbeidstakere og fremme deres lønns- og arbeidsvilkår. Disse to formålene henger nøye sammen. Forutsetningen for å kunne fremme arbeidstakernes krav om bedre lønns- og arbeidsvilkår er at arbeidstakerne er organisert. For at organisasjonen skal kunne virke, må det være tillitsvalgte på den enkelte bedrift og i forbundets ulike organisasjonsledd.

Fagbevegelsen er en avgjørende kraft for å opprettholde og videreutvikle en demokratisk samfunnsutvikling. Fagbevegelsen skal alltid være fri og uavhengig. Den er et viktig verktøy for medlemmene og deres tillitsvalgte, og organisasjonen er et middel for å nå vedtatte mål. Organisasjonen må kontinuerlig tilpasses det samfunnet og de utfordringer fagbevegelsen står overfor, og på en slik måte at den er slagkraftig i forhold til de oppgaver som skal løses.

Medlemmer i forbundet skal ha krav på den samme service og hjelp fra forbundet uansett hvor vedkommende er organisert eller arbeider. Det gjør det nødvendig med en godt og effektivt utbygd organisasjon. Utgangspunktet for forbundets arbeid er at problemer skal løses der de oppstår. Det er derfor et mål at flest mulig saker skal løses i den enkelte bedrift.

Avtaler mellom partene i arbeidslivet oppstår gjennom forhandlinger, både lokalt og sentralt. Det enkelte medlem kan ikke forhandle for seg. Medlemmene må velge tillitsvalgte til å representere sine interesser. Hvilke krav som stilles i forhandlingene er det medlemmene gjennom de ulike organisasjonsledd som avgjør. Gjennom dette systemet sikres den demokratiske forankring for de krav som stilles, og det gjør det mulig å kunne prioritere mellom krav.

Dette systemet forutsetter skolerte og aktive tillitsvalgte. Opplæring av tillitsvalgte og informasjon og bistand til tillitsvalgte, må inngå i enhver organisasjonsstrategi.

Fellesforbundets organisatoriske formål er å organisere flest mulig arbeidstakere innenfor forbundets bransjeområder. Et viktig prinsipp er derfor at rekruttering må være en integrert del i alle faglige aktiviteter.

Holdningsskapende arbeid er viktig også for å sikre tilslutning til fagbevegelsen. Fellesforbundet skal derfor arbeide for at våre ideer blir gjort kjent. Derfor må vårt organisatoriske arbeid også omfatte arbeid blant barn og ungdom.

Eldre medlemmer er en verdifull ressurs for Fellesforbundet. Eldre kan gjennom sin erfaring bidra til å sette dagens problemer i perspektiv og gi verdifull kunnskap videre til yngre generasjoner. Det er et mål for forbundet at lokale avdelinger har organisasjons- og aktivitetstilbud for eldre medlemmer som er trådt ut av arbeidslivet.

Unge medlemmer er viktig bidragsytere for å skape faglig aktivitet og politisk engasjement i forbundet. Ungdom kan med sin tilpasningsdyktighet til moderne tider og ny teknologi, og ikke minst med sitt pågangsmot, være aktive pådrivere for utvikling av forbundet. Det er et mål for forbundet at unge medlemmer, enten under utdanning eller i arbeidslivet, gis et organisasjons- og aktivitetstilbud, og at ungdommen gis plass til utvikling av organisasjonen.

Medlemskontingenten skal finansiere forbundets virksomhet og sammen med avkastning på formue bygge opp en tilstrekkelig konfliktberedskap. Hvor mye det enkelte medlem skal betale i kontingent, skal stå i forhold til den enkeltes inntekt. Kontingentsystemet skal virke solidarisk. Samtidig skal kontingentsystemet gi muligheter for utvikling av medlemsfordeler finansiert ved kontingenten.

Det er ikke i utgangspunktet noe prinsipp for forbundet om goder skal sikres gjennom offentlige ordninger, gjennom tariffavtalene eller gjennom medlemskapet i forbundet. Jo mer kollektivt et gode bør være, jo mer taler det for at det offentlige skal ha ansvaret. Men det vil også være riktig å knytte goder til medlemskapet i forbundet. På områder som f.eks. forsikring, finansiering og kjøp av varer og tjenester kan kollektive ordninger gjennom medlemskapet i forbundet gi rimeligere pris enn om hvert enkelt medlem hver for seg betaler. Fellesforbundet skal arbeide for å gi medlemmene slike økonomiske fordeler.

I organisasjonsarbeidet legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *Fellesforbundets organisasjon må tilpasses forandringer i samfunnet og arbeidslivet, slik at organisasjonen blir et godt redskap for å ivareta arbeidstakernes interesser.*

- *Ha som mål at tillitsvalgte på alle plan i organisasjonen er i stand til å lede den organisatoriske virksomheten i samsvar med forbundets vedtekter og at de kan følge opp vedtatte prioriteringer for forbundet.*
- *At alle organisasjonsledd tar ansvar og gjør sin del av jobben i forhold til de arbeidsoppgavene de har ansvar for.*
- *Gi alle medlemmer likeverdig bistand, uavhengig av hvilke virkeområder de arbeider innenfor og uavhengig av avdelingstilknytning.*
- *Alle medlemmer skal ha god tilgang på informasjon om forbundet.*
- *Bevisstgjøre barn og ungdom om arbeiderbevegelsens verdier.*
- *Eldre medlemmer skal ha organisasjons- og aktivitetstilbud i Fellesforbundet.*
- *Unge medlemmer skal ha et organisasjons- og aktivitetstilbud.*
- *Medlemskontingenten skal svares i forhold til den enkeltes lønnsevne.*
- *Obligatoriske forsikringsordninger skal være en del av medlemskapet og finansieres gjennom kontingenten.*
- *Medlemskapet i Fellesforbundet skal være "gullkantet" ved at medlemmene gjennom kollektive avtaler oppnår økonomiske fordeler i markedet.*
- *At rekruttering skal være en integrert del i alle faglige aktiviteter.*

3.15. MEDLEMS- OG TILLITSVALGTOPPLÆRING

Medlemmer og tillitsvalgte i forbundet skal ha tilbud om skolering. Stønadsreglene må utformes slik at dette kan gjennomføres så vel lokalt som sentralt. Det er behov for fleksible løsninger knyttet til tidspunkt og organisering. Aktive og kunnskapsrike medlemmer er et fortrinn for organisasjonen.

Samfunnet er i stadig utvikling og krever at tillitsvalgte er godt forberedt på endringer i arbeids- og samfunnsliv. Alle tillitsvalgte må derfor gis et tilbud fra forbundet om kurs i de verv de er valgt til.

Forbundet skal tilby kurs i alle organisasjonsledd. I tillegg til forbundets sentrale kursvirksomhet skal det også arrangeres kurs av forbundets lokale organisasjonsledd.

Forbundets ideologi og verdigrunnlag skal være et sentralt element i kursvirksomheten.

I arbeidet med medlems- og tillitsvalgtopplæring legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *At forbundets ideologi og verdigrunnlag, slik det er nedfelt i prinsippprogrammet, skal legges til grunn i all kursvirksomhet i forbundet.*
- *At forbundet gir tilbud om skolering til medlemmer og tillitsvalgte.*
- *At alle tillitsvalgte gis et tilbud om kurs i de verv de er valgt til.*
- *At forbundet skal tilby kurs i alle organisasjonsledd.*

3.16. FORBUNDETS POLITISKE ROLLE OG ENGASJEMENT

Fellesforbundets politiske rolle og samfunnsengasjement springer ut av de prinsipper og mål forbundet setter seg i sine programmer og vedtak. Det sier seg selv at dette betyr at forbundet ikke kan nøye seg med å forhandle med arbeidsgivermotpartene. Forbundet må også delta aktivt i samfunnsdebatten og engasjere seg aktivt overfor landets politiske partier og myndigheter. Det politiske engasjementet kan dels gi seg utslag i aktivitet sammen med andre forbund i LO, gjennom LO eller sammen med andre organisasjoner. Det kan også gi seg utslag i kontakt med politiske partier eller representanter for regjeringen. Forbundet skal ha kontakt med alle politiske partier som anerkjenner fagbevegelsen, for å kjempe for forbundets politiske syn. Historisk har Fellesforbundet hatt et formalisert faglig/politisk samarbeid med Arbeiderpartiet, fordi fagbevegelsen og Arbeiderpartiet har hatt og har felles mål for samfunnsutviklingen. Dette samarbeidet har gitt gode resultater.

For Fellesforbundet har det alltid vært et viktig prinsipp at folkevalgte i kommune-, fylkesstyrer og Stortinget skal være representative for den befolkningen de skal representere. De reelle mulighetene for å delta i politisk arbeid må bedres.

I sitt samfunnsengasjement legger Fellesforbundet følgende prinsipper og retningslinjer til grunn:

- *Et fortsatt sterkt samfunnspolitisk engasjement for å oppnå de mål som er nedfelt i formålsparagrafen.*
- *Rekrutteringen til politisk arbeid må sikre at forskjellige yrkesgrupper og folk i ulike livsfaser blir representert.*
- *Alle må ha reelle muligheter for å delta i politisk arbeid.*

Fellesforbundet

Besøksadresse: Lilletorget 1, 0184 Oslo
Postadresse: Postboks 9199, Grønland
0134 Oslo
Telefon: 23 06 31 00
Telefax: 23 06 31 01

www.fellesforbundet.no
post@fellesforbundet.no



WWW.LOMEDIA.NO