



Fellesforbundet
Styrke og troverdighet

TIL DEBATT FRAMFOR LANDSMØTET 2019



Forord

Fellesforbundet skal vere ein medlemsstyrt organisasjon med stort engasjement og aktiv deltaking. For å oppnå det legg vi vekt på at viktige spørsmål for forbundet blir debattert blant medlemene i klubbar og avdelingar. Dette gir oss styrke og demokratisk forankring.

Som framfor tidlegare landsmøte har forbundsleiinga også denne gangen utarbeidd debatthefte som

inneheld tema som blir viktige å drøfte framover og ta stilling til på landsmøtet i 2019.

Fellesforbundet har alltid sett på organisasjonsarbeid, arbeid for å styrke tariffavtalane og faglegpolitisk arbeid som ein heilskap. Blir ein av desse aktivitetane svekka, blir dei totale mogelegheitene for forbundet å oppnå gode resultat for medlemene også svekka.

Eg håpar heftet blir brukt aktivt fram til at avdelingane skal sende inn forslag til landsmøtet. Eg har både håp og tru på at det kjem inn mange forslag, slik vi har for vane i Fellesforbundet.

Lykke til!

Med venleg helsing
Jørn Eggum,
forbundsleiar



FOTO: HÅVARD SÆBØ

Kap. 1 - Organisasjon

Arbeidsplassane er utgangspunktet

Norsk fagrørsla har på mange måtar forma samfunnet vårt. Gjennom å engasjere og organisere arbeidsfolk, etablere tariffavtalar, drive faglegpolitisk arbeid, har arbeidarane fått styrkt posisjonen sin i samfunnet. Kunnskap og utdanning har kome det breie lag av folket til gode. Dei sosiale og økonomiske kåra er løfta til eit nivå forfedrane våre ikkje kunne drøyma om.

Denne utviklinga har også endra fagrørsla. Stadig nye rettar gjennom lov- og avtaleverk har blitt kjempa fram. Det har styrkt fagforeiningar og dei tillitsvalde sin posisjon overfor arbeidsgivar, samtidig som det også har medført eit større ansvar og større oppgåver for dei tillitsvalde. Arbeidslivet har også endra seg i struktur. Dei store bedriftene har blitt splitta opp gjennom utsetjing av oppgåver og deling i produkt og marknader. Fleire bedrifter er ein del av konsern, og vi har fått meir av franchiseorganisering. Delen små- og mellomstore bedrifter har auka.

Samtidig er omfanget av innleige av arbeidskraft, mellombelse tilsetjingar og lausarbeidartilstandar relativt stort. Auka arbeidsinnvandring skapar utfordringar også når det gjeld språk og arbeidskultur. Dette gjer det meir krevjande å organisere, få fungerande tillitsvalde og handheve lov- og avtaleverket.

Fagrørsla blei starta av arbeidarar som innsåg at dei var sterkare saman enn kvar for seg. I dei meir enn hundre åra som har gått har vi utvikla overenskomstar, tillitsvaldopplæring, verneombodsordning m.m. Forbunda og LO har gradvis styrka kompetansen innan økonomi, juss, samfunnsfag m.m. Administrasjonane er blitt meir profesjonalisert. Avdelingane har fått

mange faste tilsette og valde leiarar på heiltid. LO og forbund har fått ein sentral posisjon i samfunnet.

Det er ei veldig lang reise frå det samfunnet der arbeidarane stod utan rettar til dagens samfunn. Vi kan likevel stille spørsmålet om vi har tapt noko på vegen. Vi ønsker ein organisasjon med aktive medlemmer og tillitsvalde tufta på engasjement og kunnskap, der det normale er at oppgåver og utfordringar blir løyste nærast mogeleg medlemmene. Det vil seie på den enkelte bedrift. Då blir spørsmålet: Vil utviklinga mot større og meir profesjonelle avdelingar føre til at den lokale aktiviteten og ansvaret på bedrift og klubb blir undergrave, og at ein i aukande grad blir avhengig av hjelp frå avdelingane og forbundet?

For å oppnå dette sjølvstende er det mange som tenkjer: «Det er dei som jobbar ein plass som kan skape forandring på sin arbeidsplass; saman med sine kollegaer. Helten bør vere eit ivrig medlem, eller den tillitsvalde, som får med seg dei andre, og lagar eit fellesskap på arbeidsplassen. Når vi oppnår noko saman, blir det danna eit samhald som vi kan bygge vidare på, når neste sak skal løysast!»

Andre vil kanskje tenkje at dette er for idealistisk. Men skal vi vere en organisasjon bestående av enga-

sjerte medlemmer som ønskjer å få til ting, må vi vel leggje til rette for det der medlemene faktisk er, nemlig på arbeidsplassen?

I 2014 og 2018 har forbundet besøkt nær alle bedrifter omfatta av tariffavtale. Besøkja er oppfatta som positive av dei tillitsvalde på bedriftene, og dei har gitt forbundet både nyttig kunnskap og gode tilbakemeldingar. Fleire tillitsvalde har til dømes meldt behov om meir kunnskap for å skjøtte verva sine.

Sist landsmøte uttalte blant anna følgjande:

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. Oppgaven til den øvrige delen av organisasjonen må i første rekke være å bidra til at tillitsvalgte og medlemmer settes i stand til å ivareta sine lønns- og arbeidsvilkår.

Spørsmålet er kva som må gjerast for at klubbane/dei tillitsvalde skal bli i stand til å ivareta alle oppgåvene sine. Førre landsmøte peikte ut kva for retning forbundet skulle gå dei neste fire åra (sjå boksen over). Heile organisasjonen skulle



FOTO: COLOURBOX

ha som oppgåve å vere med på å gjere at dei tillitsvalde og medlemene klarer å forsvare og forbetre løns- og arbeidstilhøva sine. Det er laga opplæring for dei som driv oppsøkjande verksemd i forbundet. Vi har hatt kurs og konferansar der det har blitt sett fokus på organisering i enkelte bransjar og område. Det er sett inn tiltak og lagd materiell mot sosial dumping osv.

Vi er likevel ikkje i mål. Fleire tillitsvalde treng meir skolering. Behovet for skolering er umetteleg, samtidig som det er krevjande for mange tillitsvalde å ta skolering. Situasjonen på jobben, i familien, andre fritidsverv osv. avgrensar muligheita. Kanskje når heller ikkje informasjonen om muligheitene for skolering heilt fram til dei

det gjeld.

Vi er heller ikkje i mål når det gjeld likestilling. Nær 20 prosent av medlemene våre er kvinner, medan berre nær 15 prosent av våre klubbtiltsvalde er kvinner. Vi har dermed eit stykke å gå før vi har ein like stor del kvinnelege klubbtiltsvalde som kvinnelege medlemmer. Ein stadig større del av Fellesforbundet sine medlemmer kjem frå andre land. Vi har likevel ikkje på langt nær like stor del tillitsvalde blant dei.

Likestilling og likeverd er viktig. Ein skeiv representasjon gjer at viktig kunnskap og erfaring går tapt, og det fører kanskje også til at saker som kvinner og innvandrarar er opptekne av, ikkje blir

reflekterte godt nok i forbundet sitt arbeid.

Sjølvtillit og opplæring

Den teknologiske utviklinga gir muligheiter for å tileigna seg kunnskapar på ein enklare og raskare måte enn før. Ein kan ta kurs via nett utan å vere fysisk til stades der opplæringa går føre seg. Muligheitene for digitale møteplassar blir stadig betre. Kan ein tanke vere at forbundet legg til rette for at medlemmer og tillitsvalde innan enkeltbransjar, eventuelt på tvers av bransjar, møtes digitalt for å utveksle kunnskap og erfaringar? Eller kan det vere at slike arenaer berre oppstår av seg sjølv ved at medlemmer og tillitsvalde går saman om det?

Bedriftene med tariffavtale varierer



FOTO: ERLEND ANGELO

i storleik. Mange av dei er ganske små, og det gjer det utfordrande for mange å vere borte på kurs mange dagar i strekk. Ofte ser vi at til-litsvalde som har behov for skole-ring og opplæring, ikkje får mulig-heit til å delta.

Kan vi drive opplæringa vår på måtar som gjer at ho blir meir til-gjengeleg for fleire? Forbundet har alt laga eit digitalt introduksjons-kurs for nye tillitsvalde, «Veivise-ren». Det har fått fleire til å ta kurs. Kurs via nett har den ulempa at ein ikkje møter folk fysisk. Det er van-skelegare å knytte kontaktar og danne nettverk, som jo er en viktig effekt av å delta på kurs.

Avdelinga – vegleiar eller brannsløkkjar? Om avdelingane sine oppgåver og roller

Alle medlemmer i Fellesforbundet er medlemmer i ei avdeling. Avdelin-gane sine oppgåver er nedfelt i vedtektene våre. Dei skal blant anna ha oversikt over arbeidsplas-

TIL DEBATT

Med bakgrunn i teksten og egne erfaringar:

- Kva meiner de er dei største utfordringane vi som orga-nisasjon står overfor når det gjeld målet om å løyse mest mogeleg av utfordringane på eigen arbeidsplass?
- Kva kan forbund og avdeling delta med for å oppnå dette utover det som alt blir gjort i dag?

sar og lønstakarar i avdelingane sine organisasjonsområde og orga-nisere desse, og dei skal drive fag-legpolitisk arbeid. Dei skal støtta opp om klubbane og ivareta med-lemene sine interesser på arbeids-plassen. Det står derimot ikkje noko om at avdelingane skal løyse oppgåvene for klubbane.

Då Fellesforbundet blei stifta for 30 år sidan, hadde forbundet over 700 avdelingar. I dag har vi vel 70. På desse tretti åra har det skjedd ei

enorm utvikling innan teknologi og infrastruktur, og behovet for kompetanse har auka merkbart. Det same har behovet for å yte hjelp og vegleiing til klubbene. Derfor har vi fått større avdelingar som kan utføre meir av arbeidet ved hjelp av tilsette eller valde på heltid. Dette har utan tvil styrka avdelin-gane og tent medlemene. Utvik-linga har likevel skapt nokre utfor-dringar:

- Blir det for enkelt for klubbane å be avdelinga om å løyse opp-

gåver for dei? Eller omvendt: Når avdelinga er blitt styrka, tar dei over oppgåvene, i staden for å vegleie og skolere for å gjere klubben sterkare neste gang han skal finne løysinga?

- Kor demokratiske er vi? Vi har fått færre og større avdelingar som dekkjer større geografiske område, og fleire små bedrifter med tariffavtalar enn tidlegare. For mange blir det langt å reise for å kome på avdelingsmøte. På mange årsmøte er det berre ein liten prosentdel av medlemene og klubbane som er til stades.
- Korleis utøve det faglegpolitiske arbeidet når ei avdeling strekkjer seg over mange kommunar? Korleis er det mogeleg å drive faglegpolitisk arbeid i kvar kommune når avdelinga omfattar mange kommunar?

Korleis kan vi møte dette? Meir bruk av nett og digitale løysingar er éi muligheit. En annan er å skape arenaer for deltaking i dei ulike distrikta innanfor ei avdeling. Kalle saman tillitsvalde og medlemmer innanfor kvar enkelt kommune i avdelinga. Få faglegpolitisk ansvarlege innanfor kvar kommune.

Uansett kjem vi ikkje utanom at det er avdelinga som må leggje til rette for det og organisere det. Det tar tid og ressursar. Då blir spørsmålet om vi kan bruke ressursane på ein annan og forhåpentlegvis betre måte. Forbundet har i landsmøteperioden bl.a. starta arbeidet med elektronisk registrering av kontingenttrekklistar. Dette kan frigjere ressursar i avdelingane. Det er truleg også andre oppgåver som kan effektiviserast gjennom bruk av nye teknologiske muligheiter. Om så skal skje, skal ikkje det vere for å slanke avdelingane for arbeidsoppgåver, men å gjere dei i stand til å utføre det som må vere det viktige.

gaste: Drive oppsøkjande verksemd, organisere arbeidstakarar og hjelpe dei med oppretting av tariffavtalar, støtte opp om klubbane og drive faglegpolitisk aktivitet.

Fleire av avdelingane våre har ein betydeleg faglegpolitisk aktivitet, mens i ein del avdelingar er aktiviteten ikkje så stor, ja nokre stader nesten fråverande. Fellesforbundet, og dei forbund Fellesforbundet sprang ut av, og dei som seinare har kome til, har alle vore politiske. Dei har kjempa for ei samfunnsutvikling som tener arbeidstakarane og som skapar forbetringar i arbeidslivet og i velferda. Fellesforbundet står for dette synet også i dag. Derfor arbeider vi ikkje berre for å påverke politikken, men deltar også i den. Mange med medlemskap og tillitsverv i Fellesforbundet er medlemmer av folkevalde organ. Vi burde likevel vore fleire.

Det politiske engasjementet blant medlemmer og tillitsvalde må springe ut frå lokale forhold. Avdelingar som evner å setje faglegpolitiske saker på dagsorden som er viktig for våre medlemmer og vår organisasjon, er dei som best klarer å skape engasjement, slik at fleire vil delta. Det at mange deltar, gir styrke og aukar mogelegheitene for gjennomslag.

At mange deltar er også ein føre-

setnad for at forbundet skal vere gode på å utvikle politikk og få oppslutning om han. Og det er ein styrke både for oss og det norske demokratiet å få fagleg tillitsvalde og medlemmer til å engasjere seg politisk og delta i politikken.

Kor går Fellesforbundet?

Fellesforbundet er det største LO-forbundet i privat sektor med over 140 000 medlemmer. Forbundet har medlemmer i mange ulike bransjar, og der utfordringar og rammevilkår er ulike. Nesten alle våre yrkesaktive medlemmer er sysselsatte i privat sektor, og omfatta av tariffavtalar med mange likskaps- trekk. Etter at Fellesforbundet blei stifta i 1988, har to nye forbund kome til (Grafisk Forbund og Hotell- og restaurantarbeiderforbundet), og i 2019 kan det vere aktuelt med ytterlegare eitt forbund (Norsk Transportarbeiderforbund).

Vi har aldri sett grenser for kva for forbund som kan slutte seg til Fellesforbundet. Vi har gått i dialog med dei forbund som har ønska seg inn. Arbeidslivet er i store endringar. Deler av privat sektor er under press, både i form av endring i sysselsetting, organisasjonsgrad, utflagging og outsourcing, sosial dumping og i møte med ny teknologi. Dette gir oss auka utfordringar med å utvikle og handheve tariffavtalane. Fellesforbundet

TIL DEBATT

Med bakgrunn i teksten over og egne erfaringar:

- Kva er avdelingane sine største utfordringar i dag?
- Gitt målsettinga om å understøtte klubbane betre: Kva meiner de er dei viktigaste tiltaka for å styrke avdelingane slik at dei skal fungere enda betre enn i dag?



FOTO: ERLEND ANGELO

ønsker eit sterkt forbund i privat sektor som kan famne breitt. Det er også viktig av omsyn til balansen mellom privat og offentleg sektor.

Samanslutningar er derimot ikkje noko mål for Fellesforbundet. Vår styrke må alltid springe ut av det vi er. Potensialet for å bli større og sterkare er der innanfor dei bransjeområde vi organiserer. Det krev at vi stadig utviklar og forbetrar overenskomstane våre, har attrak-

tive medlemsfordeler og aukar organisasjonsgraden. Fellesforbundet vil heilt sikkert endre seg med åra, slik vi har gjort det gjennom 30 år. Derfor skal aldri vår organisasjon vere hogd i stein. Vi skal vere opne for forandringar og opne for at andre vil slutte seg til oss.

Dele medlemskontingenten i ein organisasjonskontingent og ein forsikringkontingent?

Prinsippa i forbundet sitt kontingentsystem har vore uendra heilt sidan etableringa av Fellesforbundet for over 30 år sidan. Sett bort frå dei medlemene som betalar minstekontingent, kroner 185 i månaden i 2018, betalar alle ein prosentvis kontingent av all si brutto inntekt.

Det har på fleire landsmøte vore reist forslag om ulike endringar i kontingentsystemet. Det har vore

reist ulike forslag om å dele opp kontingenten, slik at medlemene betaler ein fast sats som dekkjer dei kollektive forsikringsordningane i forbundet, og ein prosentkontingent for det øvrige. Slike forslag har ikkje blitt vedtekne. Landsmøta har meint at for dei yrkesaktive medlemene skal kontingentsystemet baserast på prosentkontingent, slik at all kontingent blir betalt i forhold til evne.

Det som gjer at spørsmålet om deling framleis er aktuelt, er ønsket om fleire medlemsfordeler. Skal vi innføre det, berører det problemstillingar ved kontingentsystemet. For det vil vere slik at om vi innfører nye kollektive medlemsfordeler, som til dømes reiseforsikring eller advokatforsikring, må medlemmer som ikkje ønskjer å vere omfatta av det, ha ein reservasjonsrett. Det må samtidig bety at dei som reser-

TIL DEBATT

Korleis ser de på Fellesforbundet og framtida – kva for organisasjon ønskjer vi å vere?

verer seg betaler ein lågare kontingent enn dei som ikkje reserverer seg. I teorien kunne vi kanskje ha klart å lage eit system som fangar opp denne forskjellen i kontingentsystemet ved at kvart enkelt medlem betalte ein ulik prosentsats alt etter kva kollektive medlemsfordeler vedkomande var omfatta av. I praksis ville nok det blitt ei ganske uhandterleg oppgåve. Til dømes ville storleiken på prosentkontingenten måtte variere over tid, alt etter kor mange medlemmer som til eikvar tid var omfatta av ordningane. Derfor kjem vi ikkje utanom også å måtte diskutere kontingentsystemet, når vi diskuterer fleire kollektive medlemsfordeler.

Fordelen med kollektive ordningar er at forsikringspremien per medlem blir lågare enn om det enkelte medlem kjøper tilsvarende forsikring. Dersom forbundet i dag til dømes skulle ha inngått ein kollektiv avtale på LO Favør sin standard reiseforsikring, vil han i 2018 koste 700 kroner pr år pr medlem, mens «Reiseforsikring topp» vil koste 990 kroner pr. år pr. medlem. «Help advokatforsikring» vil koste ca. 700 kroner pr. år pr. medlem.

Prisen på slike forsikringar individuelt er i dag 1 203 kroner for ei topp reiseforsikring og 1 848 kroner for ei advokatforsikring. Det enkelte medlem ville altså kunne ha spart opptil kr 1 361,- pr. år om vi hadde hatt desse ordningane kollektivt i forbundet framfor at kvart enkelt medlem har slike forsikringar individuelt. Det er med andre ord store pengar å spare for medlemmene om vi hadde inngått slike kollektive avtalar.

Ein eigen forsikringkontingent vil dessutan gjere det mogeleg å utvide medlemstilbodet på nye kollektive forsikringar til ein lik pris for

VISSTE DU AT

I medlemskapet i dag inngår det tre kollektive forsikringar gjennom LO Favør: Kollektiv hjem (frå 1. januar 2019 heiter det LO favør innboforsikring), Grunnforsikring og Fritidsforsikring. Dei to første blir finansierte gjennom kontingentinntektene, medan den tredje er dekkja av eit eige fond. Alle tre forsikringane er obligatoriske og medlemmer kan ikkje reservere seg. Fellesforbundet betaler i 2018 kr 840,- i premie for kvart enkelt medlem til Kollektiv hjem og kr 272,- for Grunnforsikringa. I tillegg kjem til eikvar tid gjeldande medlemsfordelar som ligg i LO Favør-konseptet som medlemmene individuelt kan nytte seg av, enten ved bruk av medlemskortet eller medlems App.

Nokre lokale avdelingar og klubbar har teikna eigne kollektive forsikringar for medlemmene sine. Til dømes LO Favør si reiseforsikring eller Help advokatforsikring. Når slike avtalar blir inngådde, må avdelinga sjølv stå for administrasjon og innkreving av forsikringspremie. Prisen for desse forsikringane vil variere noko, sidan dette er basert på talet på medlemmer avdelinga har tilmeldt i ordninga.

alle medlemmer, og ikkje som i dag der nokre avdelingar og klubbar har inngått kollektive avtalar til ulik pris. Dessutan vil prisen kunne bli lågare, fordi langt fleire vil kunne vere omfatta av ordninga.

De fleste forbund som har teke inn desse forsikringane som ein kollektiv avtale, krev dette inn som ein fast forsikringkontingent ved sidan av prosentkontingenten. Den faste forsikringkontingenten må då betalast av alle, uavhengig av medlemmen si inntekt.

TIL DEBATT

Diskuter tankane om ei omlegging av kontingentsystemet som beskrive over.

- Bør Fellesforbundet gå over til eit system med deling av kontingenten i ein «organisasjonsdel» og «forsikringsdel»?

Kap. 2 - Tariffpolitikken

Fellesforbundet sin tariffpolitikk handlar om korleis vi ønskjer å utforme tariffavtalane slik at medlemene kan få gode løns- og arbeidsvilkår, samtidig som den skal sikre jamn fordeling, små forskjellar og trygge arbeidsplassar.

Tariffpolitikken handlar også om korleis vi vil at arbeidslivet skal utvikle seg og korleis tariffavtalane skal vere innretta. Saman med politisk påverknad, organisasjonsbygging og allmenngjering av tariffbestemmingar, spelar tariffpolitikken ei viktig rolle med blant anna å bekjempe sosial dumping. Tariffpolitikken er også viktig for å kunne møte utfordringane med ny teknologi og automatisering på ein god måte for arbeidsfolk.

Tariffavtalane blir til gjennom forhandlingar – og nokre gonger gjennom arbeidskamp. Det er fleire enn Fellesforbundet som vil ha eit ord med i laget om korleis løns- og arbeidsvilkår skal utformast. I det daglege merkar medlemene først og fremst kva bedriftsleiinga der dei arbeider ønskjer. I andre samanhengar er det kva arbeidsgjevarforeiningane ønskjer. Styresmakterne som lovgjevar bestemmer mykje, til dømes arbeidsmiljølova.

Til sjuande og sist handlar det om styrke og makt for å få vere med å bestemme korleis vi vil ha det på jobben. Tillitsvalde, enten det er i klubb eller i forbundet, får ikkje til mykje, dersom de må stå med lua i handa og ta til takke med det som blir tilbydd.

Fellesforbundet meiner at dei tilsette skal få ein rettmessig del av verdiskapinga. Løn skal føldest rettferdig og vere lik for arbeid av lik verdi. Vidare meiner forbundet at det bør vere små lønsskilnader. Fellesforbundet forhandlar løns- og arbeidsvilkår i lokale og sentrale forhandlingar med arbeidsgjevarane. Det handlar om løn, men også blant anna om kompetansebestemmingar, sosiale bestemmingar, pensjon og korleis arbeidstida skal plasserast.

Tariffavtalene er grunnlaget for at medlemene får innverknad på eigen arbeidsplass. Skal tariffavtalane prege samfunnet er det viktig at tariffavtalen blir gjort gjeldande i flest moglege bedrifter.

Tariffavtalen gir tillitsvalde i bedriftene stor fridom til å avtale lønssystem tilpassa lokale forhold, men også eit betydeleg ansvar for å gjennomføre ein viktig del av forbundet sin tariffpolitikk. At vi har forhandlingsstyrke er særleg viktig då dei fleste landsomfattande tariffavtalar føreset at partane i den enkelte bedrift utviklar løn-

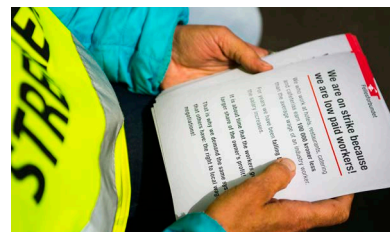


FOTO: ERLEND ANGELO

ssystem og inngår avtalar som utfyller minstebestemmingane.

Lokale forhandlingar har alltid vore viktige for Fellesforbundet. Det har gitt klubbane større innverknad i eiga bedrift. Mange opplever at retten til reelle lokale forhandlingar blir utfordra. I konsern blir det ofte lagt stramme føringar frå konsernleiinga. Det finst bedrifter som vil svekke det kollektive systemet for lønsfastsetjing, og heller vil ha meir individuelle løner eller bonussystem som ikkje har grunnlag i nokon kollektiv avtale.

I tillegg blir det etablert nye bedrifter der dei tilsette kanskje ikkje kjenner seg igjen i dagens tariffsystem. Nye måtar å tenke jobb på, også blant våre eigne medlemmer,

VISSTE DU AT

Frontfagsmodellen er godt forankra i norsk arbeidsliv og hovudorganisasjonane står bak modellen. I frontfagsforhandlingane avtalar partane ei lønsutvikling som konkurranseutsett industri kan bere, avtalar som så blir gjort gjeldande for heile arbeidslivet. Særleg gjeld dette for den økonomiske ramma for oppgjeret, men også for andre bestemmingar som blir avtalt og som blir føresett at skal gjelde for alle.



FOTO: HÅVARD SÆBO

tvingar fram krav om å modernisere tariffavtalane slik at dei i større grad fangar opp nye behov. Ny kompetanse blant medlemmene fører også til at dei tradisjonelle grensene mellom arbeidarar og funksjonærar blir meir utydelege, og tvinger fram spørsmålet om vi heller bør ha éin tariffavtale som gjeld for alle tilsette i bedrifta.

Dagens forhandlingsmodell kan berre vidareførast dersom det sikrar ei rettferdig fordeling og små skilnader.

Vi ser i dag at globalisering, ny teknologi og ny kompetanse utfordrar tariffavtalane. Fellesforbundet må heile tida utvikle ein politikk som passar for framtidens arbeidsliv, slik at det framleis er dei landsdekkande tariffavtalane som formar arbeidslivet.

VISSTE DU AT

Dei sentrale mekanismane for å sikre medlemmene mot underbetaling er i hovudsak tariffavtalane sine bestemmingar om minsteløn og ulike garantiordningar, samt sentralt avtalte lønstillegg. Det er ikkje slik i dag at alle våre tariffavtalar har avtalt alle desse bestemmingane. Vi har overeinskomstar utan låglønsgarantiar. Vi har område der dei sentrale tilleggane ikkje er tilstrekkelege til å sikre ei rimeleg lønsutvikling, og vi har område der minstelønene ligg svært lågt.

TIL DEBATT

- Kva skal vi gjere for å oppnå måla våre om rettferd og små lønnsforskjellar?
- Korleis skal vi utvikle tariffavtalane våre slik at dei sikrar alle medlemmene sine løns- og arbeidsforhold?
- Korleis skal vi utvikle tariffavtalane våre slik at dei passar i framtidens arbeidsliv?

Kap. 3 - Arbeidstid

Arbeidstid er den tida arbeidstakar står til disposisjon for arbeidsgivar enten det dreier seg om dagleg, vekentleg eller årleg arbeidstid eller arbeid over heile livsløpet. Tida norske arbeidstakarar bruker av levetida si på jobb har stadig blitt redusert. Kortare dagleg arbeidstid, lengre ferie, auka permisjonsrettar, seinare start i arbeidslivet og tidlegare avslutning. Samtidig har levealderen auka vesentleg.

Tariffavtalar og arbeidsmiljølova set grenser for arbeidstidas lengde og fordeling gjennom døgeret. Arbeidstida skal blant anna vere kortare, dersom ein har ei belastande arbeidstidsordning, og kan vere lengre ved passivt arbeid.

Både bedrifter og tilsette kjem med ønske om meir fleksibilitet når det gjeld arbeidstid. Ved kvart tariffoppgjer får Fellesforbundet til dømes inn mange krav om korte velferdspolisjonar. Det er mykje som tyder på at medlemene kjenner på manglande fleksibilitet i arbeidskvardagen, og at behovet for korte velferdspolisjonar aukar. Dette dreier seg om alt frå eldre arbeidstakarar som ønsker auka fleksibilitet dei siste åra dei står i arbeid, til småbarnsforeldre som ønsker meir fritid i samband med oppfølging av barna. Og det dreier seg om ordningar som gir auka rett til fri for å følgje barn til skolestart, for å kunne gå til tannlegen osv. I Tyskland pressa fagforbundet IG Metall i 2018 gjennom ei arbeidstidsreform som gjorde at arbeidstakarar med omsorgsoppgåver i ein viss fase kunne få redusert arbeidstida pr. veke, mot lengre arbeidsveke i seinare fasar av livet. Den reduserte arbeidstida pr. veke blei gitt med delvis lønskompensasjon.

Innføring av ny teknologi kan føre til andre typar overvakingssystem der vaktordningar gjerne kan bli meir aktuelle. Det kan føre til len-

gre dagleg arbeidstid som igjen kan utfordre normalarbeidsdagen, og den enkelte sitt behov for fleksibilitet og fritid.

Det finst arbeidstakarar i dag som ikkje har avtalt arbeidstid. Dei har til dømes arbeidskontraktar der det ikkje går fram når eller kor mykje dei skal arbeide, og der det går fram av kontrakten at dei er «ringehjelper». Dei er tilsette på tilkalling og må til ei kvar tid vere klare til å stille på jobb når telefonen ringjer. Bedrifter som har slike ordningar ønskjer å ha ein tilgjengeleg «pool» for vakter som fast tilsette helst ikkje ønskjer, eller for å sleppe utgifter til overtid og sjukefråvær. Det same gjelde også for ein god del deltidstilsette. Dei har ikkje avtalt når dei skal jobbe, og nokre arbeider til dømes langt meir enn det som er avtalt. Dette er eit arbeidsliv vi ikkje ønskjer, men som like fullt finst.

Det er også ei stor utfordring med bedrifter som baserer drifta på arbeidstakarar, i hovudsak utanlandske som blir definerte som lokalt tilsette, som gjennomsnittsbereknar arbeidstida. Utfordringa er at verksemda kan ha driftstid på 54 timer i veka utan meirkostnader, og at dei konkurrerer med lokale bedrifter som har normalarbeidstid. LO sitt handlingsprogram, vedteke på sist LO-kongress, går inn for arbeidstidsforkortingar. I programmet står det bl.a.:

«Det vil på ulike måter være behov for arbeidstidsforkortelser framover. Det gjelder tid for å styrke kompetansen, det gjelder reduksjon i daglig arbeidstid eller andre former for arbeidstidsforkortelser. Hvor raskt og omfattende reduksjoner kan skje vil være avhengig av hvor mye av veksten som ellers tas ut i investeringer, i kjøpekraftforbedringer eller andre velferdsgoder.

LO vil i perioden utarbeide en plan for hvordan man kan gå videre med arbeidstidsreduksjoner. Planen må ha et helhetlig perspektiv og bygge på erfaringer fra nasjonale og internasjonale forsøk i ulike bransjer og sektorer, herunder 6 timers dag/30 timers arbeidssuke.»

Både arbeidstakar og arbeidsgivar har behov for fleksibilitet. Arbeidstakar har bl.a. behov for kortare arbeidstid i visse fasar, til dømes i periodar med omsorgsoppgåver og når ein blir eldre. Mange arbeidstakarar har også ønske om å innarbeide arbeidstid, særleg dei med lengre arbeidsreiser og som er pendlarar. Det er fleire innanfor Fellesforbundet sine område som til dømes opparbeider fri halv fredag, eller innarbeider for ein lengre friperiode. Arbeidsgjevarar har også behov for fleksibilitet, til



FOTO: HÅVARD SÆBO

dømes for å dekke inn arbeidstoppar eller møte uføresette hendingar. Slik fleksibilitet som dette ordnar de fleste greitt innanfor tariffavtalen og arbeidsmiljølova sine rammer.

Men i dei seinare åra har vi derimot opplevd arbeidsgjevarar som utnyttar årsverksramma maksimalt, også godt utover det lovlege. I tillegg har vi sidan 2015 fått endringar i arbeidsmiljølova som har utvida ramma for gjennomsnittsberekning av arbeidstida noko som kan gi svært lange arbeidsdagar, seine arbeidsdagar og også jobbing i helger. På denne måten blir normalarbeidsdagen utvatna og øydelagd,

TIL DEBATT

Med bakgrunn i teksten over og egne erfaringar:

- Korleis meiner de vi kan oppnå meir fleksibilitet for arbeidstakarane og samtidig oppretthalde normalarbeidsdagen og utan at omsyn til helse, miljø og sikkerheit blir svekka?
- Kva meiner de blir dei viktigaste tiltaka for å følgje opp LO-kongressen sitt vedtak om kortare arbeidstid.

samtidig som omsynet til helse, miljø og sikkerheit både blir utfordra og svekka.

Kap. 4 - Behov for ei større etter- og vidareutdanningsreform?

Norge har eit av verdas beste utdanningssystem. Alle har rett på vidaregåande skule. Fagopplæringa blir stadig endra og forbetra. Ein stadig større del tar lengre utdanning. Mange tar etter- og vidareutdanning, men dei som tar mest etter- og vidareutdanning, er dei som har mest utdanning frå før. Det er ikkje sikkert det er dei som tar mest som treng det mest. Vi treng å gjere etter- og vidareutdanning tilgjengeleg for fleire.

Vi har lenge meint at yrkesutdanning ikkje berre er for ungdom. Arbeidslivet krev kompetansepåfyll nesten kontinuerleg. Faga og yrka endrar seg. Datarevolusjonen med digitalisering slår inn nesten over alt. Til dømes er det kanskje meir enn hundretusen arbeidstakarar som treng auka og ny kunnskap for å handtere nye digitale verktøy i byggebransjen. Mykje lærer vi gjennom jobben på arbeidsplassen. Men ikkje alt. Då er det behov for å tre ut av jobben for å tileigne seg kunnskapen. Då kjem utfordringane. Arbeidsgjevarar kan vegre eller motsetje seg å gje arbeidstakaren permisjon. Arbeidstakarar får ofte store økonomiske utfordringar når permisjon ikkje blir gitt med lønn, fordi vilkåra i Statens lånekasse for utdanning er for dårlege.

Fellesforbundet har tradisjon for å løfte etter- og vidareutdanning inn i tarifforhandlingane. Saman med Norsk Industri og BNL skal vi hausten 2018 starte eit arbeid saman med regjeringa om eit bransjeprogram for etter- og vidareutdanning. Målet er å utjamne forskjellen i deltaking i etter- og vidareutdanning ved at fleire fagarbeidarar får reell muligheit til å utvikle kompetansen sin.

Arbeidsmiljølova har bestemmingar om utdanningspermisjon. Du har rett til å ta utdanning utan å måtte tre ut av jobben. Men det er avgrensingar: Utdanninga må vere yrkesrelatert, men nødvendigvis ikkje relevant for den jobben du har. Arbeidsgjevar kan i visse høve avslå krav om permisjon.

Vi har altså rettar i dag, men for mange gjer avgrensingane at det ikkje er ein reell rett. Det er behov for betre ordningar. Finansiering av livsopphald må på plass. Fellesforbundet sitt utgangspunkt er at vi ikkje skal måtte gå ned i inntekt for å ta opplæring som er nødvendig for arbeidet. Spørsmålet er korleis.

Etter- og vidareutdanningstilbodet må også rettast inn slik at arbeidstakarar som ikkje har ei formell utdanning frå før får høve til å ta det.

Vi kan neppe forvente, og det er nok heller ikkje særleg realistisk, at det offentlege dekkjer heile lønstapet. Derfor må vi nok tenke arbeidslivsbaserte finansieringsordningar betalt av bedriftene, og med tilskot frå det offentlege, til dømes gjennom å opprette fond. Det kan vere lovfesta ordningar der alle bedrifter er forplikta å innbe-

tale, eller det kan vere partsbaserte fond som berre omfattar dei bedriftene som er dekkja av tariffavtale. Eller eventuelt ein kombinasjon av dette.

Då kjem vi ikkje utanom at ei slik reform må finne sin plass i eit samarbeid mellom partane i arbeidslivet og styresmaktene. Altså eit treparts samarbeid. Det kan bli krevjande. Ofte blir etter- og vidareutdanning festtalar, der alle er for det, men blir likevel ikkje prioritert. Vi må gjere vårt. For det første må vi ville det sjølve og ha oppslutning frå medlemene om det. For det andre må vi overtyde arbeidsgjevarane om det. Og for det tredje skal styresmaktene vere med. Det må etablerast gode tilbod om etter- og vidareutdanning.

Utan ei slik oppslutning, er det vanskeleg å sjå for seg ei sterk og framtidsretta reform som skal gi kunnskapsløft for alle, og ikkje berre for dei få.

TIL DEBATT

- Skal Fellesforbundet reise ei etter- og vidareutdanningsreform som ei prioritert sak dei komande år?
- Korleis bør ei slik reform finansierast?



VISSTE DU AT

Etterutdanning er å forstå som utdanning som ikkje er formalisert tilleggstudanning, men som fører til arbeidsrelatert kompetanseutvikling. Vidareutdanning er formalisert tilleggstudanning som til dømes fagbrev, fagskular og høgskulestudie.

Kap. 5 - Det gode arbeidslivet

Ei viktig grunngeving for pensjonsreforma i 2005 var å leggje til rette for at arbeidstakarar kan stå lenger i arbeid. For oss betyr det at vi må ha eit arbeidsliv og eit arbeidsmiljø som gjer det mogeleg å stå lenger i arbeid utan å slite seg ut. Då folketrygda blei innført i 1967, var det vel 3,5 yrkesaktive for kvar alderspensjonist og uføretrygda. I 2017 hadde dette forholdstalet falle til 2,3. Ei viktig årsak til endringa er auken i levealderen. I 1967 var talet på forventa leveår som pensjonist for dei som gjekk av ved lågaste aldersgrense 12 år. I dag er det forventa at i 2040 kan talet bli 25 år. Altså vel en fordobling.

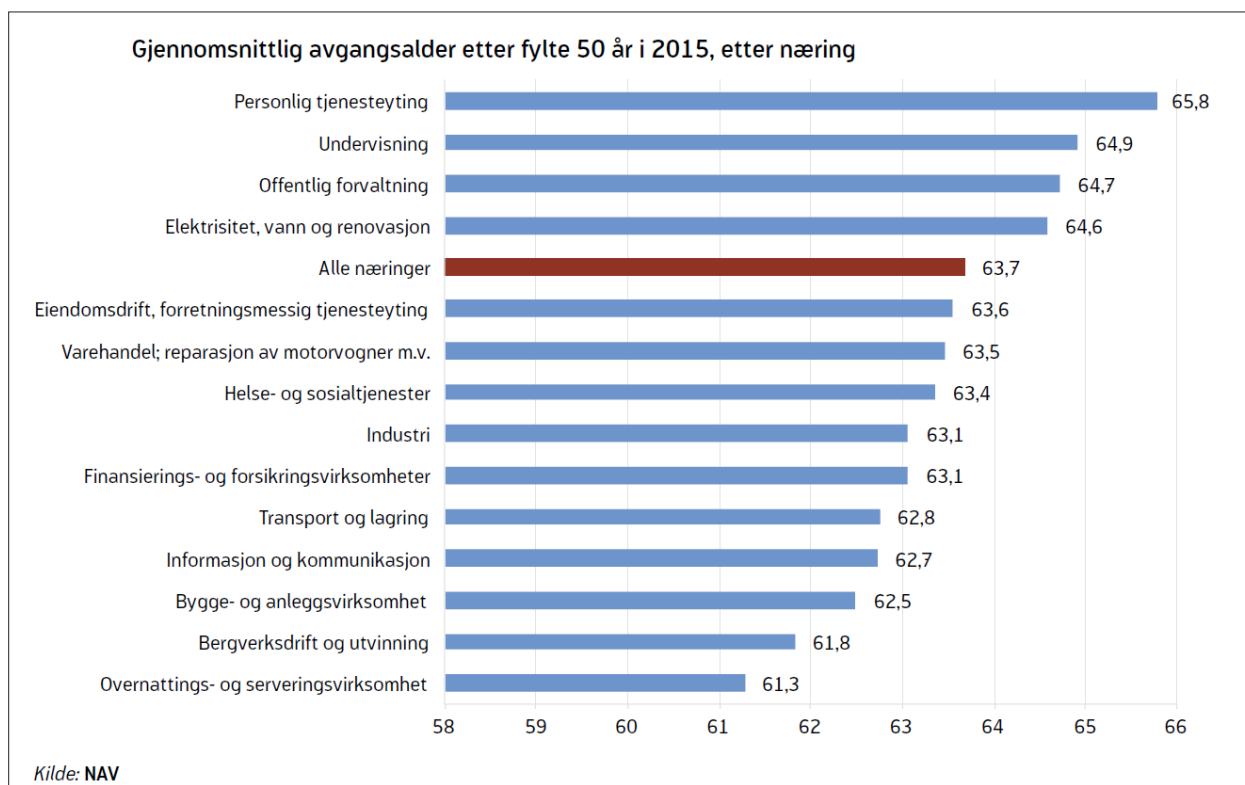
For å møte utfordringane med stadig aukande levealder blei det i samband med pensjonsreforma av 2005 vedteke at det skulle innførast eit prinsipp om levealdersjustering av pensjonane. Det er innført både i folketrygda, i AFP og i tenestepensjonar. Pensjonsopp-tening på uttakstidspunktet blir delt på eit tal som er tilnærma likt forventa gjenstående levealder. Derfor vil det i ny alderspensjon lønne seg å klare å stå lenger i

arbeid. Ja, det kan bli nødvendig for å få ein brukbar pensjon. Levealdersjustering har størst verknad i folketrygda, fordi ytingane her utgjer det grunnleggjande og viktigaste fundamentet for pensjon i Norge.

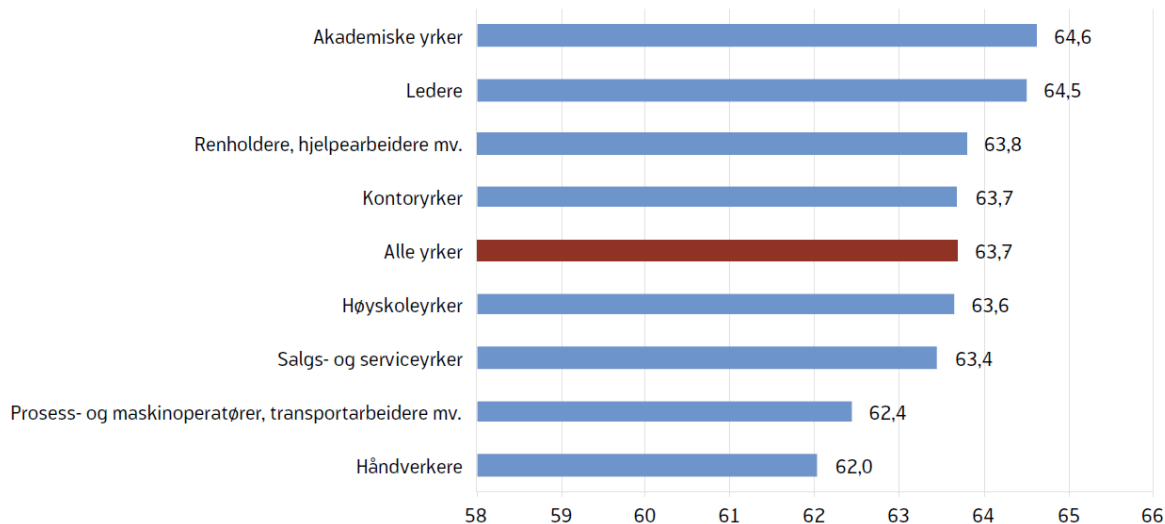
Yrkesaktiviteten for dei over 50 år er no den høgste i tida etter år 2000, og sannsynlegvis den høgste nokonsinne. Til dømes auka yrkesaktiviteten etter fylte 50 år

med tilnærma tolv månader frå 2009 til 2018. Men det er skilnad på avgangsalder når ein ser på ulike næringer.

Figuren under viser at tilsette i overnattings- og serveringsverks-sembda har klart lågast avgangsalder, 61,3 år, medan til dømes i undervisning var den gjennomsnittlege avgangsalderen over to og eit halvt år høgre.



Gjennomsnittlig avgangsalder etter fylte 50 år i 2015, etter yrke



Kilde: NAV

Det same bildet får vi også når vi fordeler avgangsalder på yrke. Sjå figuren over. Arbeidstakarar i akademiske yrker har klart høgst gjennomsnittleg avgangsalder. Handverkarar har lågast avgangsalder med over to og halvt år lågare enn i akademiske yrke.

Det er også stor forskjell på levealder mellom utdanningsgrupper. Folk med lengre utdanning lever i gjennomsnitt lengre enn arbeidstakarar med kortare utdanning. Spørsmålet er kor mykje av dette som kan knyttast til arbeidsmiljø eller om andre faktorar også spelar inn.

Dersom arbeidsmiljøet for arbeidstakarar i tunge manuelle yrke medfører at desse ikkje orkar å stå lengre for å kompensere for levealdersjusteringa, vil vi kunne oppleve at pensjonsreforma vil forsterke sosiale skeivheiter knytt til forskjell i levealder. Det vil vere urimeleg om auka levealder blant arbeidstakarane med lengre utdanning og lettare arbeid skal medfø-

VISSTE DU AT

Statens Arbeidsmiljøinstitutt (Stami) sin faktabok om arbeid og helse 2018

- Dei fleste norske arbeidstakarar vurderer eige arbeidsmiljø og eiga helse som god, og samanlikna med yrkesaktive i Europa er norske yrkesaktive blant dei som er aller mest fornøgde med tilhøva på arbeidsplassen. Likevel har vi næringar og yrke i Norge der det framleis er arbeidsmiljøutfordringar, noko som understrekar at det stadig er behov for førebygging gjennom kunnskapsbaserte tiltak eller tilrettelegging av arbeidet.
- Dei største helseutfordringane blant norske yrkesaktive, både når det gjeld omfang og kostnader i form av redusert helse, sjukefråvær og uførheit, er muskel- og skjelettlidingar og lettare psykiske lidingar som angst og depresjon. Omfanget av muskel- og skjelettplager har ikkje endra seg dei siste 20 åra.

re endringar som rammar grupper med kortare utdanning og tungt arbeid.

Fellesforbundet er opptatt av at folk skal ha ei god inntekt å leve av også om dei må gå av tidleg.



Samtidig er vi opptatt av tiltak som gjer at alle skal ha høve til å kunne jobbe lenger.

Ved tariffoppgjeret i 2018 fekk vi gjennomslag for et slitartillegg i AFP-ordninga for arbeidstakarar som ikkje kan kombinere arbeid og pensjon og som går av mellom 62 og 64 år. Tillegget blir gitt fram til fylte 80 år.

Vi må også sjå på andre måtar å sikre at også personar i tunge manuelle yrke, «slitarane», kan stå lenger i arbeid for å kompensere

for effekten av levealdersjusteringa. Då kjem vi til spørsmålet om korleis vi kan få til det «gode arbeidslivet», eit arbeidsliv som fremmar god helse for alle som er i arbeid. Det vil dreie seg om spørsmål som god leiing, innverknad og sjølvstende i jobben, arbeidstidsordningar for dei med omsorgsoppgåver, redusere mest mogeleg bruken av nattarbeid og lange arbeidstider og tiltak elles for å bedte det fysiske arbeidsmiljøet.

TIL DEBATT

Med bakgrunn i teksten og egne erfaringar:

- Føreslå tiltak som kan forlenge yrkeskarrieren for medlemene innan avdelinga sitt område.
- Kva må gjerast for å betre arbeidsmiljøet?



FOTO: HÅVARD SÆBØ

Kap. 6 - Det teknologiske og grønne skiftet

Det heiter seg at forandring frydar, men gjer det eigentleg det? Uansett om ein likar det eller ikkje, så er endring på mange måtar kjenneteikna på vår tid. Mange peikar på at endringane skjer stadig raske, og er meir omfattande enn nokon gang. Samtidig må vi ikkje gløyme at omstilling ikkje er noko nytt. Heilt sidan den industrielle revolusjonen har tilsette opplevd at teknologi har endra arbeidslivet i høgt tempo. Kanskje medførte bruken av elektrisitet, brennstoffmotoren, bilen og flyet endå større endringar enn internett og digitalisering.

Omstilling og ny teknologi fører til auka økonomisk vekst, auka verdiskaping og nye arbeidsplassar. Det igjen gir grunnlag for auka kjøpekraft. Omstilling er med på å sikra at vi blir sterkare og er meir robuste i møtet med ein stadig tøffar internasjonal konkurranse. Men omstilling har også si bakside. Raske endringar skapar ofte uvisse om framtida. Ting blir ikkje som før – i alle fall ikkje heilt som før. Omstilling fører ofte til at arbeidsplassar forsvinn ved at produksjonen skjer med mindre arbeidskraft. Men samtidig gir omstilling og ny teknologi auka produksjon som igjen gir grunnlag for fleire nye arbeidsplassar. I Norge har sysselsettinga auka jamt og trutt i takt med omstilling og ny teknologi.

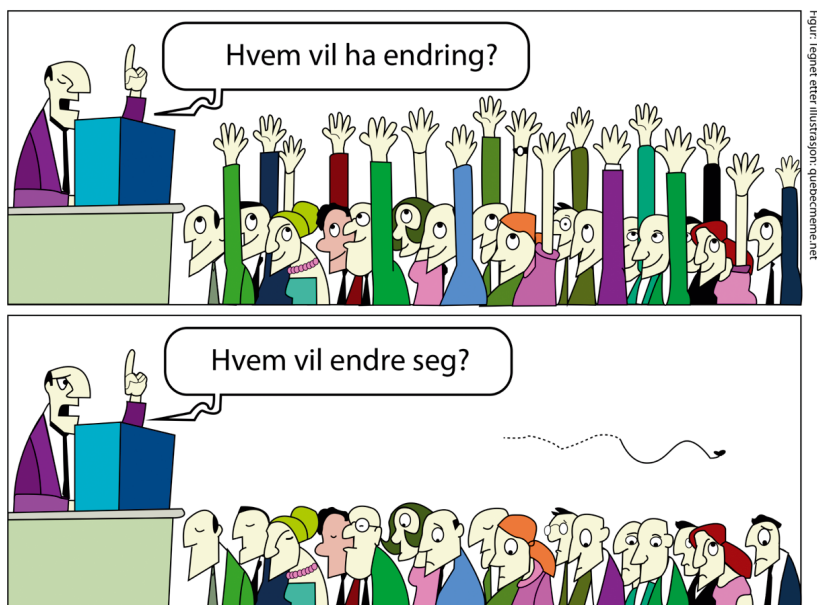
Høg sysselsetting og jamn fordeling har for Fellesforbundet vore det viktigaste målet på om samfunnet fungerer godt. Høg produktivitet gjer at vi kan ha eit høgere lønsnivå og betre velferdsordningar enn vi elles kunne hatt. Eit nøkkelord her er evne til omstilling – eller omstillingsevne.

Dei fleste meiner vi korkje kan eller skal stoppe den teknologiske utviklinga. Teknologien når stadig nye nivå og utviklar seg fortare og fortare. Då blir utfordringa å sikre at alle får ta del i ho. Det betyr at alle må få høve til å tileigne seg nødvendig kunnskap. I knapt noko anna land i verda er duppedingsar og informasjonsteknologi blitt folkelege som i Norge.

Det norske samfunnet og norske arbeidstakarar bør vere godt skodde for å møte nye teknologiske skift. Norske fagarbeidarar har tradisjon for å kunne arbeide sjølvstendig og seier frå når dei ser at noko kan gjerast annleis og betre. Andre arbeidslivskulturar er i større grad prega av stor avstand mellom leining og fagarbeidarnivå, med fleire ledd å kontrollere og tettare skott mellom arbeidsoppgåvene. Samspelet mellom fagarbeidarar, funksjonærar og leining på den enkelte arbeidsplassen i Norge har så langt vist seg å gi større lønsemd samanlikna med land vi konkurrerer med.

Hovudavtalen mellom LO og NHO har ein eigen tilleggsavtale (nummer IV) om teknologisk utvikling m.m. Avtalen pålegg bedriftene å gi informasjon til dei tilsette og tillitsvalde om innføring av ny teknologi, og på eit så tidleg tidspunkt at dei tillitsvalde kan fremme synspunkta sine så tidleg som mogeleg og før bedrifta gjer vedtaka sine om den nye teknologien. Avtalen understrekar at dei tilsette ved deira tillitsvalde skal ha ein reell innverknad der det blir nytta prosjekt i samband med innføring og bruk av den nye teknologien.

Stefan Løfven har sagt at «vi må ikkje frykte den nye teknologien – det er gamal teknologi som kan vere trusselen for arbeidsplassane.»





VISSTE DU AT

Den omstillinga vi har merka sterkest dei seinare åra er den som skjedd innanfor datateknologi og IT-kommunikasjon. Smart-telefonar og nettbrett er blitt allemannseige, og Internett er kome for å bli, for å seie det sånn. Folk flest betaler rekningane sine på nett og vi handlar via appar, enten det er reiser og hotell over heile verda, fotball-billettar, blomar, musikk og spel. Vi blir oppdaterte på nyhende, kommuniserer og chattar på nettet. Arbeidslivet vårt har også blitt endra. Prosessoperatørar, resepsjonistar, bilmekanikarar, bygningsarbeidarar, servitørar og grafisk personell, brukar alle dataverktøy i jobben. Arbeidslivet blir stadig meir digitalisert, medan mange av arbeids-

formene framleis er meir tradisjonelle og kanskje tilhøyrer ei annan tid. Det vil raskt kunne endre seg framover. På Johan Sverdrup-feltet i Nordsjøen vil det til dømes bli installert over 200 000 sensorar over og under havoverflata. Dei vil kunne fortelje når det er behov for å vedlikehalde eller skifte noko, medan ein tidlegare ofte planla årlege stopp i produksjonen for å sjekke og eventuelt skifte utstyret. Denne sensorteknologien vil nødvendigvis endre måten å jobbe på. Her skal vi vere klare over at det er store forskjellar i norsk næringsliv. Nokre sektorar har komne langt, mens andre knapt har starta.

Ny teknologi og automatisering gjer oss betre skodde i konkurran- sen frå lågkostland. Samtidig kan dette vere eit dilemma. Jo raskare omstillingane går, jo fleire blir berørte, og på kort sikt kan det gi færre arbeidsplassar.

Samtidig må vi vere på vakt. Der- som arbeidarane ikkje får tileigna seg kunnskap for å betene produksjonsutstyret, er det lett for at andre overtar. Styrka etter- og vidareut- danningstilbod vil vere heilt nød- vendig. Ei annan utfordring er at kunnskap blir innarbeidd i den nye teknologien som gjer at den men- neskelege kunnskapen blir over- flødig, og at kompetansekravet dermed forsvinn. Eller at det berre blir kontroll og overvaking igjen til den menneskelege arbeidskraf- ta. Vår haldning i møte med dette har alltid vore Vi skal ikkje bekjempe den nye teknologien, men sam- tidig ikkje overlate til direktørar, leiing og marknaden å styre han. Derfor skal tillitsvalde og bedrift- sklubb ha ein sterk posisjon når ny teknologi og omstilling står på dagsorden.

Norge og alle vi som bur her har eit ansvar for miljøet- og klimaet i verda. Stortinget har vedteke at vi skal kutte våre klimautslepp med minst 40 prosent innan 2030. Det skal vi gjere både gjennom eigne nasjonale tiltak og saman med våre naboar og handelspartnerar i Euro- pa. Innan 2050 skal vi kutte endå meir, og Norge skal då vere eit lågutsleppssamfunn. Korleis vi skal klare dette, er store og vanskelege spørsmål som vi må forhalde oss til.

Til dømes står landet sine nesten 80 tusen lastebilar og 450 tusen varebilar for om lag fire millionær tonn CO₂-utslipp. Godsmengda vil auke som følgje av befolknings-

TIL DEBATT

Med bakgrunn i omtalen over og eigne erfaringar:

- Korleis meiner de Fellesforbundet både på den enkelte arbeidsplass og i den regionale og sentrale politikken skal møte utfordringane som den nye teknologien og miljøforpliktingane våre representerer?
- Korleis kan vi vere pådrivarar for satsing på og investe- ring i ny teknologi?
- Kva for vilkår meiner de eit slikt engasjement skal baserast på? Skal det vere på vilkår som nødvendig opplæring, garanti om å behalde jobbane eller andre ting?
- Kom med forslag på kva som skal vere vår politikk framover.

veksten, men også fordi handle- mønsteret blir endra slik at mindre sendingar blir tilbydde heilt heim til kunden. Men auka utslepp som følgje av meirtransport, blir mot- verka av smartare utnytting av køyretøya, effektivisering av motorteknologi, betre organisering av fraktbehovet osv. Dette konti- nuerlege forbetringsarbeidet er nødvendig for å bevare konkurran- seevna, og sparer samtidig store utslepp.

For bedriftene våre er det viktig å sikre ein utsett konkurranseposi- sjon ved å halde kostnadane låge. Samtidig veit vi at omlegginga til lågare energiforbruk og nullutslepp på sikt, vil styrke konkurranseev- na vår. Klimakrav og bruk av ver- kemiddel må derfor utformast slik at dei ikkje fører til at norske verk- semder blir bytta ut med utanland- ske, som har endå høgre utslepp. Det er ingen god global klimapo- litikk å krevje at lastebilane våre bruker nyaste og dyraste teknologi, dersom den gamle lastebilen kjem

tilbake til oss med gods frå til dømes Kina.

Dersom vi ikkje skal legge om levesettet vårt totalt, noko neppe særleg mange ønskjer, må desse måla nåast ved hjelp av ny kunn- skap og ny teknologi. Vi har neppe anna val enn å gå inn i dette med full tyngde på kvar enkelt bedrift og i kvar enkelt bransje. Også her bør Norge liggje godt an. Arbeids- livskulturen vår som er bygd på den norske modellen bør gi Norge eit betre utgangspunkt enn andre for å lykkast. Eller kva?

Kap. 7 - Handel og globalisering på godt og vondt



FOTO: HÅVARD SÆBØ

Det har vore handel mellom land i uminnelege tider. Norge har alltid hatt handel med andre land. At vi skal selje alt vi produserer i eige land, og ikkje importere noko av det vi treng, er ein utenkeleg tanke; ikkje berre i Norge, men i alle verdas land. Derimot er det usemje om korleis denne handelen skal føregå, og kva som er ein «rettferdig handel».

Handel er på ingen måte tilstrekkeleg for å skape økonomisk vekst og ingen garanti for at alle får det betre. Auka handel har betra situ-

asjonen for mange fattige land, samtidig som det også finst fleire døme på at auka handel har gjort dei rike rikare og dei fattige fattigare. Skal auka handel og globalisering kome alle til gode, føreset det at alle får ta del i den teknologiske utviklinga og kan skaffe seg den kunnskapen som er nødvendig for ein framtidsretta produksjon. Vidare føreset det omfordeling og demokratibygging. Og ikkje minst føreset det faglege rettar og ei fagrørsle som kan vere ei tilstrekkeleg motmakt mot kapitalen sin styrke.

Vi har i dag ein pågåande diskusjon i fleire land om frihandel kontra proteksjonisme. Debatten er ikkje

ny. Mellomkrigstida var prega av sterk proteksjonisme. Land verna om sin produksjon, og handelen mellom land stagnerte. Då den 2. verdenskrigen var over, var det brei semje om at proteksjonismen måtte erstattast med ein friare handel. Systemet med faste valutakursar blei etablert med små rom for endringar. Verdsbanken og Det internasjonale pengefondet blei oppretta både for å overvake systemet og gi landa lån til gjenoppbygging og krisehandtering. Systemet varde fram til 1970-talet, då det ikkje lenger blei mogeleg å halde på faste valutakursar. I staden blei politikken lagt om i retning sterkare sentralbankar som skulle sikre låg og stabil inflasjon,



FOTO: HÅVARD SÆBØ

samtidig med at Verdens Handelsorganisasjon (WTO) blei styrka med vekt på nedbygging av tollbarrierar og å trekke fleire land med i den internasjonale handelen.

Få kan vel nekte for at auka handel mellom land har auka den økonomiske verdiskapinga og skapt framgang for mange. Samtidig er det i dag stor uro over konsekvensane av globaliseringa. USA meiner verdshandelen i dag er urettferdig og innfører straffetoll, som igjen er møtt med mottiltak. I mars 2018 innførte USA høge satsar på import av aluminium for å verne om sin eigen produksjon. Tollsatsar som ville fått store konsekvensar for norsk aluminiumsindustri. Som ein del av «EU-paraplyen» oppnådde Norge i løpet av våren eit fritak for desse tollsatsane.

Mange utviklingsland har gjennom fleire år kravd ei ny økonomisk verdsorden for at fattige land skal få ta større del i verdshandelen. Og vi har eit stort land som Kina som nok er oppteken av å ha eit handelssystem som tener dei best.

I takt med aukande globalisering og digitalisering har vi også sett ei anna stor utfordring vakse seg fram. Vi får store verdsomspennande selskap som knapt betaler skatt i dei landa der dei produserer og skaper verdier. Vi opplever dette også i Norge. Vi ser at nettselskap som Alphabet (Google) og Facebook får ein stadig aukande verdiskaping i Norge, men dei betaler nesten ikkje skatt her.

Norge har vore medlem av EØS i nær 25 år. Det har vore i ein peri-

ode med sterk sysselsettingsvekst og vekst i økonomien. Felles regelverk med land som mottar godt over halvparten av eksporten vår har gitt oss fordeler. Landsmøtet i 2015 uttalte at «Fellesforbundet fastslår at vårt handelspolitiske forhold til Europa er EØS-avtalen.»

Men avtalar representerer også utfordringar. Open arbeidsinnvandring frå andre EØS-land har skapt til dels store utfordringar når det gjeld sosial dumping, og som kyniske arbeidsgjevarar har utnytta. Samtidig har vi opplevd at EU, særleg gjennom domstolen, set grenser for våre tiltak, og vi opplever at EU er ein pådrivar for konkurranseutsetjing av tenester, særleg transport. EU har samtidig også vore med på at standardarar er blitt heva, som særleg har fått verknad

for land med dårlege standardarar. Vi har i stor grad kunna oppretthalde og forbetre våre tiltak mot sosial dumping. Vi kunne vald å trekke oss ut av dette samarbeidet. Men det finst ingen garanti for at situasjonen ville blitt betre utan eit slikt samarbeid.

Det er mange fordeler ved at land samarbeider. Det er til dømes vanskeleg å tenkje seg at klimautfordringane kan løysast utan forpliktande samarbeidsavtalar mellom land. Det same gjeld også flyktningkrisa, der vi har opplevd at nokre få land i Europa har tatt imot ein stor del av dei som har vore på flukt, medan andre har stengt grensene. Samarbeidet har svikta. Det same kan ein også seie om skattlegging av selskap. Dersom selskap berre skal betale skatt der vilkår er rimelegast, og ikkje der verdiane blir produserte, blir det vanskeleg å oppretthalde og styrke ei skattlegging med utgangspunkt i produksjonslandet.

Sist sommar opplevde vi viktigheita av samarbeid, då EU og EU-land samarbeidde for å sløkkje store skogbrannar i Hellas og Sverige samtidig. Forpliktande samarbeid styrka beredskapen, og gjorde det mogeleg å sløkkje brannar i ulike land samtidig. Og vi ser det når EU nå tar initiativ gjennom direktiv og andre verkemiddel for å redusere problema med plastforsøpling. Går alle saman om både å løyse problemet og førebygge for framtida, går det lettare.

Internasjonal solidaritet

«Vi skal ha beina planta på norsk jord, men med blikket vendt utover», sa Martin Tranmæl, som hadde sentrale rollar i Arbeiderpartiet i fleire tiår på 1900-tallet. Sitat frå Tranmæl viser at internasjonal solidaritet lenge har vore

TIL DEBATT

- **Norge har fram til no arbeidd for stor grad av frihandel globalt og for frie rørsler mellom EU-land. Dette har også skjedd i samarbeid mellom fagrørsla i EU-landa og verda. Fellesforbundet har støtta ei slik linje. Meiner de dette også skal vere vår linje i komande år?**
- **Kva meiner de om forbundet sitt internasjonale solidaritetsarbeid? Bør det styrkast, vidareførast eller nedprioriterast?**

viktig for fagrørsla. Solidaritet med arbeidskameratar kjenner ingen landegrenser. Handel, og krava vi stiller til produsentar av varer vi importerer, er eit viktig verkemiddel for å betre arbeidsvilkåra til arbeidarane i deira heimland. I andre tilfelle handlar internasjonal solidaritet om å støtte folk som er undertrykte, okkuperte og som dermed manglar grunnleggande rettar.

Norsk Folkehjelp er fagrørsla sin humanitære solidaritetsorganisasjon og Fellesforbundet sine prioriterte samarbeidspartnar. Dei er engasjerte over heile verda og er ofte i tett dialog og samarbeid med fagforeiningar. Fellesforbundet støttar Norsk Folkehjelp sitt arbeid i Sør-Afrika og Det sørlege Afrika. Gjennom dette samarbeidet med våre lokale partnerar i Sør-Afrika og med våre ambassadørar her heime, ønskjer vi å auke engasjementet og merksemda om internasjonal solidaritet.

Integrering

Det blir stadig fleire flyktningar i verda som følgje av krigar og konflikhtar. Dei grunnleggjande årsakene til dette kan berre løysast gjennom ei meir rettferdig økono-

misk verdsordning og demokratibygging, og ved at årsakene blir løyste der problema oppstår. Like fullt vil vi stå overfor store utfordringar på dette feltet framover. Norge må ta sin del av ansvaret. Vi må sørge for at dei som får opphald i Norge blir integrerte på den god måte. Først og fremst er det ei offentleg oppgåve gjennom språk-opplæring, arbeidsmarknadstiltak, bustadbygging osv. Men det er også eit ansvar kvar enkelt av oss har på arbeidsplassen og i nærmiljøet. Her kan vi gjere meir for å sørge for at dei som får opphald føler eg velkomne og får leve gode liv i Norge.

