



Fellesforbundet
Styrke og troverdighet

TIL DEBATT FORAN LANDSMØTET 2019



Forord

Fellesforbundet skal være en medlemsstyrt organisasjon med stort engasjement og aktiv deltakelse. For å oppnå det legger vi vekt på at viktige spørsmål for forbundet blir debattert blant medlemmene i klubber og avdelinger. Dette gir oss styrke og demokratisk forankring.

Som foran tidligere landsmøter har forbundsledelsen også denne gangen utarbeidet debathefte som inneholder 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 tariffavtalene og faglig-politisk arbeid som en helhet. Svekket en av disse aktivitetene, svekkes de samlende mulighetene for forbundet å oppnå gode resultater for medlemmene.

Jeg håper heftet blir brukt aktivt fram til at avdelingene skal sende

inn forslag til landsmøtet. Jeg har både håp og tro på at det kommer inn mange forslag, slik vi har for vane i Fellesforbundet.

Lykke til!

Med vennlig hilsen

Jørn Eggum,
forbundsleder



Kap. 1 - Organisasjon

Arbeidsplassene er utgangspunktet

Norsk fagbevegelse har på mange måter formet samfunnet vårt. Gjennom å engasjere og organisere arbeidsfolk, etablere tariffavtaler, drive fagligpolitisk arbeid, har arbeiderne fått styrket sin posisjon i samfunnet. Kunnskap og utdanning har kommet det brede lag av folket til gode. De sosiale og økonomiske kår er løftet til et nivå våre forfedre ikke kunne drømme om.

Denne utviklinga har også endret fagbevegelsen. Stadig nye rettigheter gjennom lov- og avtaleverk har blitt kjempet fram. Det har styrket fagforeninger og tillitsvalgte posisjon overfor arbeidsgiver, samtidig som det også har medført et større ansvar og større oppgaver for de tillitsvalgte. Arbeidslivet har også endret seg i struktur. De store bedriftene har blitt splittet opp gjennom utsetting av oppgaver og deling i produkter og markeder. Flere bedrifter er en del av konsern, og vi har fått mer av franchiseorganisering. Andelen små- og mellomstore bedrifter har økt.

Samtidig er omfanget av innleie av arbeidskraft, midlertidige ansettelser og løsarbeidstilstander relativt stort. Økt arbeidsinnvandring skaper utfordringer også når det gjelder språk og arbeidskultur. Dette gjør det mer krevende å organisere, få fungerende tillitsvalgte og håndheve lov- og avtaleverket.

Fagbevegelsen ble startet av arbeidere som innså at de var sterkere sammen enn hver for seg. I de mer enn hundre årene som har gått har vi utviklet overenskomster, tillitsvalgtopplæring, verneombudsordning m.m. Forbundene og LO har gradvis styrket sin kompetanse innen økonomi, juss, samfunnsfag m.m. Administrasjonene er blitt mer profesjonalisert. Avdelingene har fått mange faste ansatte og

valgte ledere på heltid. LO og forbund har fått en sentral posisjon i samfunnet.

Det er en veldig lang reise fra det samfunnet der arbeiderne stod uten rettigheter til dagens samfunn. Vi kan likevel stille spørsmålet om vi har tapt noe på veien. Vi ønsker en organisasjon med aktive medlemmer og tillitsvalgte tuftet på engasjement og kunnskap, der det normale er at oppgaver og utfordringer løses nærmest mulig medlemmene. Det vil si på den enkelte bedrift. Da blir spørsmålet: Vil utviklinga mot større og mer profesjonelle avdelinger føre til at den lokale aktivitet og ansvar på bedrift og klubb blir undergravd, og at en i økende grad blir avhengig av hjelp fra avdelingene og forbundet?

For å oppnå denne sjølstendigheten er det mange som tenker: «Det er de som jobber et sted som kan skape forandring på sin arbeidsplass; sammen med sine kollegaer. Helten bør være et ivrig medlem, eller den tillitsvalgte, som får med seg de andre, og lager et fellesskap på arbeidsplassen. Når vi oppnår noe sammen, dannes det et samhold som vi kan bygge videre på, når neste sak skal løses!»

Andre vil kanskje tenke at dette er for idealistisk. Men skal vi være en organisasjon bestående av engasjerte medlemmer som ønsker å få

til ting, må vi vel legge til rette for det der medlemmene faktisk befinner seg, nemlig på arbeidsplassen?

I 2014 og 2018 har forbundet besøkt nær alle bedrifter omfattet av tariffavtale. Besøkene er oppfattet som positive av de tillitsvalgte på bedriftene, og de har gitt forbundet både nyttig kunnskap og gode tilbakemeldinger. Flere tillitsvalgte har f.eks. meldt behov om mer kunnskap for å skjøtte sine verv.

Sist landsmøte uttalte blant annet følgende:

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 hva som må gjøres for at klubbene/tillitsvalgte på bedriftene skal bli i stand til å ivareta alle oppgavene sine. Forrige landsmøte pekte ut hvilken retning forbundet skulle gå de neste fire åra (se boksen over). Hele organisasjo-



FOTO: COLOURBOX

nen skulle ha som oppgave å bidra til at de tillitsvalgte og medlemmene klarer å forsvare og forbedre sine lønns- og arbeidsforhold. Det er laget opplæring for de som driver oppsøkende virksomhet i forbundet. Vi har hatt kurs og konferanser der det har blitt satt fokus på organisering i enkelte bransjer og områder. Det er satt inn tiltak og lagd materiell mot sosial dumping osv.

Vi er likevel ikke i mål. Flere tillitsvalgte trenger mer skolering. Behovet for skolering er umettelig, samtidig som det er krevende for mange tillitsvalgte å ta skolering. Situasjonen på jobben, i familien, andre fritidsverv osv. begrenser muligheten. Kanskje når heller ikke informasjon om mulighetene

for skolering helt fram til dem det gjelder.

Vi er heller ikke i mål når det gjelder likestilling. Nær 20 prosent av medlemmene våre er kvinner, mens bare nær 15 prosent av våre klubb-tillitsvalgte er kvinner. Vi har dermed et stykke å gå før vi har en like stor andel kvinnelige klubb-tillitsvalgte som kvinnelige medlemmer. En stadig større andel av Fellesforbundets medlemmer kommer fra andre land. Vi har likevel ikke på langt nær like stor andel tillitsvalgte blant dem.

Likestilling og likeverd er viktig. En skeiv representasjon gjør at viktig kunnskap og erfaring går tapt, og det fører kanskje også til

at saker som kvinner og innvandrere er opptatt av, ikke blir reflektert godt nok i forbundets arbeid.

Sjøtillit og opplæring

Den teknologiske utvikling gir muligheter for å tilegne seg kunnskaper på en enklere og raskere måte enn før. En kan ta kurs via nett uten å være fysisk tilstede der opplæringa foregår. Mulighetene for digitale møteplasser blir stadig bedre. Kan en tanke være at forbundet legger til rette for at medlemmer og tillitsvalgte innen enkeltbransjer, eventuelt på tvers av bransjer, møtes digitalt for å utveksle kunnskap og erfaringer? Eller kan det være at slike arenaer bare oppstår av seg sjøl ved at medlemmer og tillitsvalgte går sammen om det?



FOTO: ERLEND ANGELO

Bedriftene med tariffavtale varierer i størrelse. Mange av dem er ganske små, og det gjør det utfordrende for mange å være borte på kurs mange dager i strekk. Ofte ser vi at tillitsvalgte som har behov for skolering og opplæring, ikke får mulighet til å delta.

Kan vi drive opplæringa vår på måter som gjør at den blir mer tilgjengelige for flere? Forbundet har allerede laget et digitalt introduksjonskurs for nye tillitsvalgte, «Veiviseren». Det har fått flere til å ta kurs. Kurs via nett har den ulempen at man ikke møter folk fysisk. Det er vanskeligere å knytte kontakter og danne nettverk, som jo er en viktig effekt av å delta på kurs.

Avdelinga – veileder eller brannslukker? Om avdelingenes oppgaver og roller

Alle medlemmer i Fellesforbundet er medlemmer i en avdeling. Avdelingas oppgaver er nedfelt i vedtektene våre. Den skal blant annet ha oversikt over arbeidsplasser og

TIL DEBATT

Med bakgrunn i teksten og egne erfaringer:

- Hva mener dere er de største utfordringene vi som organisasjon står overfor når det gjelder målet om å løse mest mulig av utfordringene på egen arbeidsplass?
- Hva kan forbund og avdeling bidra med for å oppnå dette utover det som alt gjøres i dag?

lønnstakere i avdelinga sitt organisasjonsområde og organisere disse, og de skal drive fagligpolitisk arbeid. De skal bistå klubbene og ivareta medlemmenes interesser på arbeidsplassen. Det står derimot ikke noe om at avdelingene skal løse oppgavene for klubbene.

Da Fellesforbundet ble stiftet for 30 år siden, hadde forbundet over 700 avdelinger. I dag har vi vel 70. På disse tretti åra har det skjedd en enorm utvikling innen teknologi og infrastruktur, og behovet for

kompetanse har økt merkbart. Det samme har behovet for bistand til klubbene. Derfor har vi fått større avdelinger. Som kan utføre mer av arbeidet ved hjelp av ansatte eller valgte på heltid. Dette har uten tvil styrket forbundet og tjent medlemmene. Utviklinga har likevel skapt noen utfordringer:

- Blir det for enkelt for klubbene å be avdelinga om å løse oppgaver for dem? Eller omvendt: Når avdelinga er blitt styrket, tar de over oppgavene, i stedet for å veilede og skolere for å gjøre

klubben sterkere neste gang den skal finne løsningen?

- Hvor demokratiske er vi? Vi har fått færre og større avdelinger som dekker større geografiske områder, og flere små bedrifter med tariffavtaler enn tidligere. For mange blir det langt å reise for å komme på avdelingsmøte. På mange årsmøter er det kun en liten prosentandel av medlemmene og klubbene som er til stede.
- Hvordan utøve det fagligpolitiske arbeidet når en avdeling strekker seg over mange kommuner? Hvordan er det mulig å drive fagligpolitisk arbeid i hver kommune når avdelinga omfatter mange kommuner?

Hvordan kan vi møte dette? Mer bruk av nett og digitale løsninger er én mulighet. En annen mulighet er å skape arenaer for deltakelse i de ulike distriktene innenfor en avdeling. Kalle sammen tillitsvalgte og medlemmer innenfor hver enkelt kommune i avdelinga. Få fagligpolitisk ansvarlige innenfor hver kommune.

Uansett kommer vi ikke utenom at det er avdelinga som må legge til rette for det og organisere det. Det tar tid og ressurser. Da blir spørsmålet om vi kan bruke ressursene på en annen og forhåpentligvis bedre måte. Forbundet har i landsmøteperioden bl.a. startet arbeidet med elektronisk registrering av kontingenttrekkliste. Dette kan frigjøre ressurser i avdelingene. Det er trolig også andre oppgaver som kan effektiviseres gjennom bruk av nye teknologiske muligheter. Om så skal skje, skal ikke det være for å slanke avdelingene for arbeidsoppgaver, men å gjøre dem i stand til å utføre det som må være det viktigste: Drive oppsøkende virksomhet, organisere arbeidsta-

kere og bistå med opprettelse av tariffavtaler, bistå klubbene og drive fagligpolitisk aktivitet.

Flere av våre avdelinger har en betydelig fagligpolitisk aktivitet, mens i en del avdelinger er aktiviteten ikke så stor, ja noen steder nesten fraværende. Fellesforbundet, og de forbund Fellesforbundet sprang ut av, og de som seinere har kommet til, har alle vært politiske. De har kjempet for en samfunnsutvikling som tjener arbeidstakerne og som skaper forbedringer i arbeidslivet og i velferden. Fellesforbundet står for dette synet også i dag. Derfor arbeider vi ikke bare for å påvirke politikken, men deltar også i den. Mange med medlemskap og tillitsverv i Fellesforbundet er medlemmer av folkevalgte organer. Vi burde likevel vært flere.

Det politiske engasjementet blant medlemmer og tillitsvalgte må springe ut fra lokale forhold. Avdelinger som evner å sette fagligpolitiske saker på dagsorden som er viktig for våre medlemmer og vår organisasjon, er de som best klarer å skape engasjement, slik at flere vil delta. Det at mange deltar, gir styrke og øker mulighetene for gjennomslag.

At mange deltar er også en forutsetning for at forbundet skal være gode på å utvikle politikk og få

oppslutning om den. Og det er en styrke både for oss og det norske demokratiet å få faglig tillitsvalgte og medlemmer til å engasjere seg politisk og delta i politikken.

Hvor går Fellesforbundet?

Fellesforbundet er det største LO-forbundet i privat sektor med over 140 000 medlemmer. Forbundet har medlemmer i mange ulike bransjer, og der utfordringer og rammebetingelser er forskjellige. Nesten alle våre yrkesaktive medlemmer er sysselsatt i privat sektor, og omfattet av tariffavtaler med mange likhetstrekk. Etter at Fellesforbundet ble stiftet i 1988, har to nye forbund kommet til (Grafisk Forbund og Hotell- og restaurantarbeiderforbund), og i 2019 kan det være aktuelt med ytterligere ett forbund (Norsk Transportarbeiderforbund).

Vi har aldri satt grenser for hvilke forbund som kan slutte seg til Fellesforbundet. Vi har gått i dialog med de forbund som har ønsket seg inn. Arbeidslivet er i store endringer. 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 økte utfordringer med å utvikle og håndheve tariffavtalene. Fellesforbundet ønsker et sterkt forbund i privat sektor som kan favne bredt. Det er også viktig

TIL DEBATT

Med bakgrunn i teksten og egne erfaringer:

- Hva er avdelingenes største utfordringer i dag?
- Gitt målsettingen om å understøtte klubbene bedre: Hva mener dere er de viktigste tiltakene for å styrke avdelingene slik at de skal fungere enda bedre enn i dag?



FOTO: ERLEND ANGELO

av hensyn til balansen mellom privat og offentlig sektor.

Sammenslutninger er derimot ikke noe mål for Fellesforbundet. Vår styrke må alltid springe ut av det vi er. Potensialet for å bli større og sterkere er der innenfor de bransjeområder vi organiserer. Det krever at vi stadig utvikler og forbedrer våre overenskomster, har attraktive medlemsfordeler og øker organisasjonsgraden. Fellesforbundet vil helt sikkert endre seg med

åra, slik vi har gjort det gjennom 30 år. Derfor skal aldri vår organisasjon være hogd i stein. Vi skal være åpne for forandringer og åpne for at andre vil slutte seg til oss.

Dele medlemskontingenten i en organisasjonskontingent og en forsikringskontingent?

Prinsippene i forbundets kontingentsystem har vært uendret helt siden etableringen av Fellesforbundet for over 30 år siden. Bortsett fra de medlemmene som betaler minstekontingent, kroner 185 i måneden i 2018, betaler alle en prosentvis kontingent av all sin brutto inntekt. Det har på flere landsmøter vært reist forslag om ulike endringer i kontingentsystemet. Det har vært reist ulike forslag om å dele opp kontingenten, slik at medlemmene betaler én fast sats som dekker de kollektive forsikringsordningene i forbundet, og én prosentkontingent for det øvrige. Slike forslag har

ikke blitt vedtatt. Landsmøtene har ment at for de yrkesaktive medlemmene skal kontingentsystemet baseres på prosentkontingent, slik at all kontingent betales i forhold til evne.

Det som gjør at spørsmålet om deling fortsatt er aktuelt, er ønsket om flere medlemsfordeler. Skal vi innføre det, berører det problemstillinger ved kontingentsystemet. For det vil være slik at om vi innfører nye kollektive medlemsfordeler, som for eksempel reiseforsikring eller advokatforsikring, må medlemmer som ikke ønsker å være omfattet av det, ha en reservasjonsrett. Det må samtidig bety at de som reserverer seg betaler en lavere kontingent enn de som ikke reserverer seg. I teorien kunne vi kanskje ha klart å lage et system som fanger opp denne forskjellen i kontingentsystemet ved at hvert enkelt medlem betalte en ulik pro-

TIL DEBATT

Hvordan ser dere på Fellesforbundet og framtida - hvilken organisasjon ønsker vi å være?

sentsats alt etter hvilke kollektive medlemsfordeler vedkommende var omfattet av. I praksis ville nok det blitt en ganske uhåndterlig oppgave. F.eks. ville størrelsen på prosentkontingenten måtte variere over tid alt etter hvor mange medlemmer som til enhver tid var omfattet av ordningene. Derfor kommer vi ikke utenom også å måtte diskutere kontingentsystemet, når vi diskuterer flere kollektive medlemsfordeler.

Fordelen med kollektive ordninger er at forsikringspremien per medlem blir lavere enn om det enkelte medlem kjøper tilsvarende forsikring. Dersom forbundet i dag f.eks. skulle ha inngått en kollektiv avtale på LO Favør sin standard reiseforsikring, vil den 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 forsikringer individuelt er i dag 1 203 kroner for en topp reiseforsikring og 1 848 kroner for en advokatforsikring. Det enkelte medlem ville altså kunne ha spart opptil kr 1 361,- pr. år om vi hadde hatt disse ordningene kollektivt i forbundet framfor at hvert enkelt medlem har slike forsikringer individuelt. Det er med andre ord store penger å spare for medlemmene om vi hadde inngått slike kollektive avtaler.

En egen forsikringkontingent vil dessuten gjøre det mulig å utvide medlemstilbudet på nye kollektive forsikringer til en lik pris for alle medlemmer, og ikke som i dag der noen avdelinger og klubber har inngått kollektive avtaler til ulik pris. Dessuten vil prisen kunne bli lavere, fordi langt flere vil kunne være omfattet av ordningen.

VISSTE DU AT

I medlemskapet i dag inngår det tre kollektive forsikringer gjennom LO Favør: Kollektiv hjem (fra 1. januar 2019 heter det LO favør innboforsikring), Grunnforsikring og Fritidsforsikring. De to første finansieres gjennom kontingentinntektene, mens den tredje er dekket av et eget fond. Alle tre forsikringene er obligatoriske og medlemmer kan ikke reservere seg. Fellesforbundet betaler i 2018 kr 840,- i premie for hvert enkelt medlem til Kollektiv hjem og kr 272,- for Grunnforsikringen. I tillegg kommer til enhver tid gjeldene medlemsfordeler som ligger i LO Favør-konseptet som medlemmene individuelt kan benytte seg av enten ved bruk av medlemskortet eller medlems App.

Noen lokale avdelinger og klubber har tegnet egne kollektive forsikringer for sine medlemmer. F.eks. LO Favør sin reiseforsikring eller Help advokatforsikring. Når slike avtaler inngås må avdelingen sjøl stå for administrasjon og innkreving av forsikringspremie. Prisen for disse forsikringene vil variere noe siden dette er basert på antall medlemmer avdelinga har tilmeldt i ordningen.

De fleste forbund som har tatt inn disse forsikringene som en kollektiv avtale, krever dette inn som en fast forsikringkontingent ved siden av prosentkontingenten. Den faste forsikringkontingent må da betales av alle, uavhengig av medlemmets inntekt.

TIL DEBATT

Diskuter tankene om en omlegging av kontingentsystemet som beskrevet ovenfor.

- Bør Fellesforbundet gå over til et system med deling av kontingenten i en «organisasjonsdel» og «forsikringdel»?

Kap. 2 - Tariffpolitikken

Fellesforbundets tariffpolitikk handler om hvordan vi ønsker å utforme tariffavtalene slik at medlemmene kan få gode lønns- og arbeidsvilkår, samtidig som den skal sikre jevn fordeling, små forskjeller og trygge arbeidsplasser.

Tariffpolitikken handler også om hvordan vi vil at arbeidslivet skal utvikle seg og hvordan tariffavtalene skal være innrettet. Sammen med politisk påvirkning, organisasjonsbygging og allmenngjøring av tariffbestemmelser, spiller tariffpolitikken en viktig rolle med blant annet å bekjempe sosial dumping. Tariffpolitikken er også viktig for å kunne møte utfordringene med ny teknologi og automatisering på en god måte for arbeidsfolk.

Tariffavtalene blir til gjennom forhandlinger – og noen ganger gjennom arbeidskamp. Det er flere enn Fellesforbundet som vil ha et ord med i laget om hvordan lønns- og arbeidsvilkår skal utformes. I det daglige merker medlemmene først og fremst hva bedriftsledelsen der de jobber ønsker. I andre sammenhenger er det hva arbeidsgiverforeningene ønsker. Myndighetene som lovgiver bestemmer mye, for eksempel arbeidsmiljøloven.

Til sjuende og sist handler det om styrke og makt for å få være med å bestemme hvordan vi vil ha det på jobben. Tillitsvalgte, enten det er i klubb eller i forbundet, får ikke til mye, dersom de må stå med lua i handa og ta til takke med det som bys.

Fellesforbundet mener at de ansatte skal få en rettmessig andel av verdiskapinga. Lønn skal føles rettferdig og være lik for arbeid av lik verdi. Videre mener forbundet at det bør være små lønnsforskjeller.

Fellesforbundet forhandler lønns- og arbeidsvilkår i lokale og sentrale forhandlinger med arbeidsgiverne. Det handler om lønn, men også blant annet om kompetansebestemmelser, sosiale bestemmelser, pensjon og hvordan arbeidstida skal plasseres.

Tariffavtalene er grunnlaget for at medlemmene får innflytelse på egen arbeidsplass. Skal tariffavtalene prege samfunnet er det viktig at tariffavtalen gjøres gjeldende i flest mulig bedrifter.

Tariffavtalen gir tillitsvalgte i bedriftene stor frihet til å avtale lønssystemer tilpasset lokale forhold, men også et betydelig ansvar for å gjennomføre en viktig del av forbundets tariffpolitikk. At vi har forhandlingsstyrke er særlig viktig da de fleste landsomfattende tariffavtaler forutsetter at partene i den

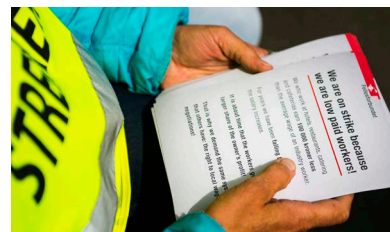


FOTO: ERLEND ANGELO

enkelte bedrift utvikler lønssystemer og inngår avtaler som utfyller minstebestemmelsene.

Lokale forhandlinger har alltid vært viktige for Fellesforbundet. Det har gitt klubbene større innflytelse i egen bedrift. Mange opplever at retten til reelle lokale forhandlinger utfordres. I konserner blir det ofte lagt stramme føringer fra konsernledelsen. Det finnes bedrifter som vil svekke det kollektive systemet for lønnsfastsettelse, og heller vil ha mer individuelle lønninger eller bonussystemer som ikke har grunnlag i noen kollektiv avtale.

I tillegg etableres det nye bedrifter der de ansatte kanskje ikke kjenner seg igjen i dagens tariffsystem. Nye måter å tenke jobb på, også blant

VISSTE DU AT

Frontfagsmodellen er godt forankret i norsk arbeidsliv og hovedorganisasjonene står bak modellen. I frontfagsforhandlingene avtaler partene en lønnsutvikling som konkurranseutsatt industri kan bære, avtaler som så gjøres gjeldende for hele arbeidslivet. Særlig gjelder dette for den økonomiske ramma for oppgjøret, men også for andre bestemmelser som blir avtalt og som forutsettes skal gjelde for alle.



FOTO: HÅVARD SÆBO

våre egne medlemmer, tvinger fram krav om å modernisere tariffavtalene slik at de i større grad fanger opp nye behov. Ny kompetanse blant medlemmene fører også til at de tradisjonelle grensene mellom arbeidere og funksjonærer blir mer utydelige, og tvinger fram spørsmålet om vi heller bør ha én tariffavtale som gjelder for alle ansatte i bedriften.

Dagens forhandlingsmodell kan bare videreføres dersom det sikrer en rettferdig fordeling og små forskjeller.

Vi ser i dag at globalisering, ny teknologi og ny kompetanse utfordrer tariffavtalene. Fellesforbundet må hele tida utvikle en politikk som passer for framtidens arbeidsliv, slik at det fortsatt er de landsdekkende tariffavtalene som former arbeidslivet.

VISSTE DU AT

De sentrale mekanismene for å sikre medlemmene mot underbetaling er i hovedsak tariffavtalenes bestemmelser om minstelønn og ulike garantiordninger, samt sentralt avtalte lønnstillegg. Det er ikke slik i dag at alle våre tariffavtaler har avtalt alle disse bestemmelsene. Vi har overenskomster uten lavlønnsgarantier. Vi har områder der de sentrale tilleggene ikke er tilstrekkelig til å sikre en rimelig lønnsutvikling, og vi har områder der minstelønningene ligger svært lavt.

TIL DEBATT

- Hva skal vi gjøre for å oppnå målene våre om rettferdighet og små lønnsforskjeller?
- Hvordan skal vi utvikle tariffavtalene våre slik at de sikrer alle medlemmenes lønns- og arbeidsforhold?
- Hvordan skal vi utvikle tariffavtalene våre slik at de passer i framtidens arbeidsliv?

Kap. 3 - Arbeidstid

Arbeidstid er den tida arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver enten det dreier seg om daglig, ukentlig, årlig eller arbeid over hele livsløpet. Tida norske arbeidstakere bruker av sin levetid på jobb har stadig blitt redusert. Kortere daglig arbeidstid, lengre ferie, økte permisjonsrettigheter, seinere start i arbeidslivet og tidligere avslutning. Samtidig har levealderen økt betydelig.

Tariffavtaler og arbeidsmiljøloven setter grenser for arbeidstidas lengde og fordeling gjennom døgnet. Arbeidstida skal blant annet være kortere, dersom en har en belastende arbeidstidsordning, og kan være lengre ved passivt arbeid.

Både bedrifter og ansatte kommer med ønsker om mer fleksibilitet når det gjelder arbeidstid. Ved hvert tariffoppgjør får Fellesforbundet f.eks. inn mange krav om korte velferdspolisjoner. Det er mye som tyder på at medlemmene kjenner på manglende fleksibilitet i arbeidshverdagen, og at behovet for korte velferdspolisjoner øker. Dette dreier seg om alt fra eldre arbeidstakere som ønsker økt fleksibilitet de siste åra de står i arbeid, til småbarnsforeldre som ønsker mer fritid i forbindelse med oppfølging av barna. Og det dreier seg om ordninger som gir økt rett til fri for å følge barn til skolestart, for å kunne gå til tannlegen osv. I Tyskland presset fagforbundet IG Metall i 2018 gjennom en arbeidstidsreform som gjorde at arbeidstakere med omsorgsoppgaver i en viss fase kunne få redusert den ukentlige arbeidstida, mot lengre arbeidsuke i seinere faser av livet. Den reduserte ukentlige arbeidstida ble gitt med delvis lønnskompensasjon.

Innføring av ny teknologi kan føre til andre typer overvåkingssystemer der vaktordninger gjerne kan

bli mer aktuelt. Det kan føre til lengre daglig arbeidstid som igjen kan utfordre normalarbeidsdagen, og den enkeltes behov for fleksibilitet og fritid.

Det finnes arbeidstakere i dag som ikke har avtalt arbeidstid. De har f.eks. arbeidskontrakter der det ikke framgår når eller hvor mye de skal arbeide, og der det framgår av kontrakten at de er «ringehjelper». De er ansatt på tilkalling og må til enhver tid være klar til å stille på jobb når telefonen ringer. Bedrifter som har slike ordninger ønsker å ha en tilgjengelig «pool» for vakter som faste ansatte helst ikke ønsker, eller for å slippe utgifter til overtid og sykefravær. Det samme gjelder også for en god del deltidsansatte. De har ikke avtalt når de skal jobbe, og noen jobber f.eks. langt mer enn det som er avtalt. Dette er et arbeidsliv vi ikke ønsker, men som like fullt finnes.

Det er også en stor utfordring med bedrifter som baserer driften på arbeidstakere, i hovedsak utenlandske som defineres som lokalt ansatte, som gjennomsnittsberegner arbeidstida. Utfordringen er at virksomheten kan ha driftstid på 54 timer i uka uten merkostnader, og at de konkurrerer med lokale bedrifter som har normalarbeidstid.

LOs handlingsprogram vedtatt på sist LO-kongress går inn for

arbeidstidsforkortelser. 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 arbeidsuke.»

Både arbeidstaker og arbeidsgiver har behov for fleksibilitet. Arbeidstaker har bl.a. behov for kortere arbeidstid i visse faser, f.eks. i perioder med omsorgsoppgaver og når en blir eldre. Mange arbeidstakere har også ønske om å innarbeide arbeidstid, særlig de med lengre arbeidsreiser og som er pendlere. Det er flere innenfor Fellesforbundets områder som f.eks.



FOTO: HÅVARD SÆBO

opparbeider fri halv fredag, eller innarbeider for en lengre friperiode. Arbeidsgivere har også behov for fleksibilitet, f.eks. for å dekke inn arbeidstopper eller møte uforutsatte hendelser. Slik fleksibilitet som dette ordner de fleste greit innenfor tariffavtalen og arbeidsmiljølovens rammer.

Men i de seinere åra har vi derimot opplevd arbeidsgivere som utnytter årsverksramma maksimalt, også godt utover det lovlige. I tillegg har vi siden 2015 fått endringer i arbeidsmiljøloven som har utvidet ramma for gjennomsnittsberegning av arbeidstid noe som kan gi svært lange arbeidsdager, seine arbeids-

dager og også jobbing i helger. På denne måten utvannes og ødelegges normalarbeidsdagen, samtidig

som hensynet til helse, miljø og sikkerhet både utfordres og svekkes.

TIL DEBATT

Med bakgrunn i teksten og egne erfaringer:

- Hvordan mener dere vi kan oppnå mer fleksibilitet for arbeidstakerne og samtidig opprettholde normalarbeidsdagen og uten at hensyn til helse, miljø og sikkerhet svekkes?
- Hva mener dere blir de viktigste tiltakene for å følge opp LO-kongressen sitt vedtak om kortere arbeidstid.

Kap. 4 - Behov for en større etter- og videreutdanningsreform?

Norge har et av verdens beste utdanningssystem. Alle har rett på videregående skole. Fagopplæringen endres og forbedres stadig. En stadig større andel tar lengre utdanning. Mange tar etter- og videreutdanning, men de som tar mest etter- og videreutdanning, er de som har mest utdanning fra før. Det er ikke sikkert det er de som tar mest som trenger det mest. Vi trenger å gjøre etter- og videreutdanning tilgjengelig for flere.

Vi har lenge ment at yrkesutdanning ikke bare er for ungdom. Arbeidslivet krever kompetansepåfyll nesten kontinuerlig. Fagene og yrkene endrer seg. Datarevolusjonen med digitalisering slår inn nesten over alt. F.eks. er det kanskje mer enn hundretusen arbeidstakere som trenger økt og ny kunnskap for å håndtere nye digitale verktøy i byggebransjen. Mye lærer vi gjennom jobben på arbeidsplassen. Men ikke alt. Da er det behov for å tre ut av jobben for å tilegne seg kunnskapen. Da kommer utfordringene. Arbeidsgivere kan vegre eller motsette seg å gi arbeidstakeren permisjon. Arbeidstakere får ofte store økonomiske utfordringer når permisjon ikke gis med lønn, fordi vilkårene i Statens lånekasse for utdanning er for dårlige.

Fellesforbundet har tradisjon for å løfte etter- og videreutdanning inn i tarifforhandlingene. Sammen med Norsk Industri og BNL skal vi høsten 2018 starte et arbeid med regjeringa om et bransjeprogram for etter- og videreutdanning. Målet er å utjevne forskjellen i deltakelse i etter- og videreutdanning ved at flere fagarbeidere får reell mulighet til å utvikle sin kompetanse.

Arbeidsmiljøloven har bestemmelser om utdanningspermisjon. Du har rett til å ta utdanning uten å måtte tre ut av jobben. Men det er begrensninger: Utdanninga må være yrkesrelatert, men nødvendigvis ikke relevant for den jobben du har. Arbeidsgiver kan i visse anledninger avslå krav om permisjon.

Vi har altså rettigheter i dag, men for mange gjør begrensningene at det ikke er en reell rettighet. Det er behov for bedre ordninger. Finansiering av livsopphold må på plass. Fellesforbundets utgangspunkt er at vi ikke skal måtte gå ned i inntekt for å ta opplæring som er nødvendig for arbeidet. Spørsmålet er hvordan.

Etter- og videreutdanningstilbudet må også rettes inn slik at arbeidere som ikke har en formell utdanning fra før får muligheten til å ta det.

Vi kan neppe forvente, og det er nok heller ikke særlig realistisk, at det offentlige dekker hele lønnstapet. Derfor må vi nok tenke arbeidslivsbaserte finansieringsordninger betalt av bedriftene, og med tilskudd fra det offentlige, f.eks. gjennom å opprette fond. Det

kan være lovfestede ordninger der alle bedrifter er forpliktet å innbetale, eller det kan være partsbaserte fond som bare omfatter de bedrifter som er dekket av tariffavtale. Eller eventuelt en kombinasjon av dette.

Da kommer vi ikke utenom at en slik reform må finne sin plass i et samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene. Altså et treparts samarbeid. Det kan bli krevende. Ofte blir etter- og videreutdanning festtalt, der alle er for det, men blir likevel ikke prioritert. Vi må gjøre vårt. For det første må vi ville det sjøl og ha oppslutning fra medlemmene om det. For det andre må vi overbevise arbeidsgiverne om det. Og for det tredje skal myndighetene være med. Det må etableres gode tilbud om etter- og videreutdanning.

Uten en slik oppslutning, er det vanskelig å se for seg en sterk og framtidsretta reform som skal gi kunnskapsløft for alle, og ikke bare for de få.

TIL DEBATT

- Skal Fellesforbundet reise en etter- og videreutdanningsreform som en prioritert sak de kommende år?
- Hvordan bør en slik reform finansieres?



VISSTE DU AT

Etterutdanning er å forstå som utdanning som ikke er formalisert tilleggstudanning, men som bidrar til arbeidsrelatert kompetanseutvikling. Videreutdanning er formalisert tilleggstudanning som f.eks. fagbrev, fagskoler og høyskolestudier.

Kap. 5 - Det gode arbeidslivet

En viktig begrunnelse for pensjonsreformen i 2005 var å legge til rette for at arbeidstakere kan stå lenger i arbeid. For oss betyr det at vi må ha et arbeidsliv og et arbeidsmiljø som gjør det mulig å stå lenger i arbeid uten å slite seg ut. Da folketrygden ble innført i 1967, var det vel 3,5 yrkesaktive for hver alderspensjonist og uføretrygdet. I 2017 hadde dette forholdstallet falt til 2,3. En viktig årsak til endringen er økning i levealder. I 1967 var forventet antall leveår som pensjonist for de som gikk av ved laveste aldersgrense 12 år. I dag forventes det at i 2040 kan det bli 25 år. Altså vel en fordobling.

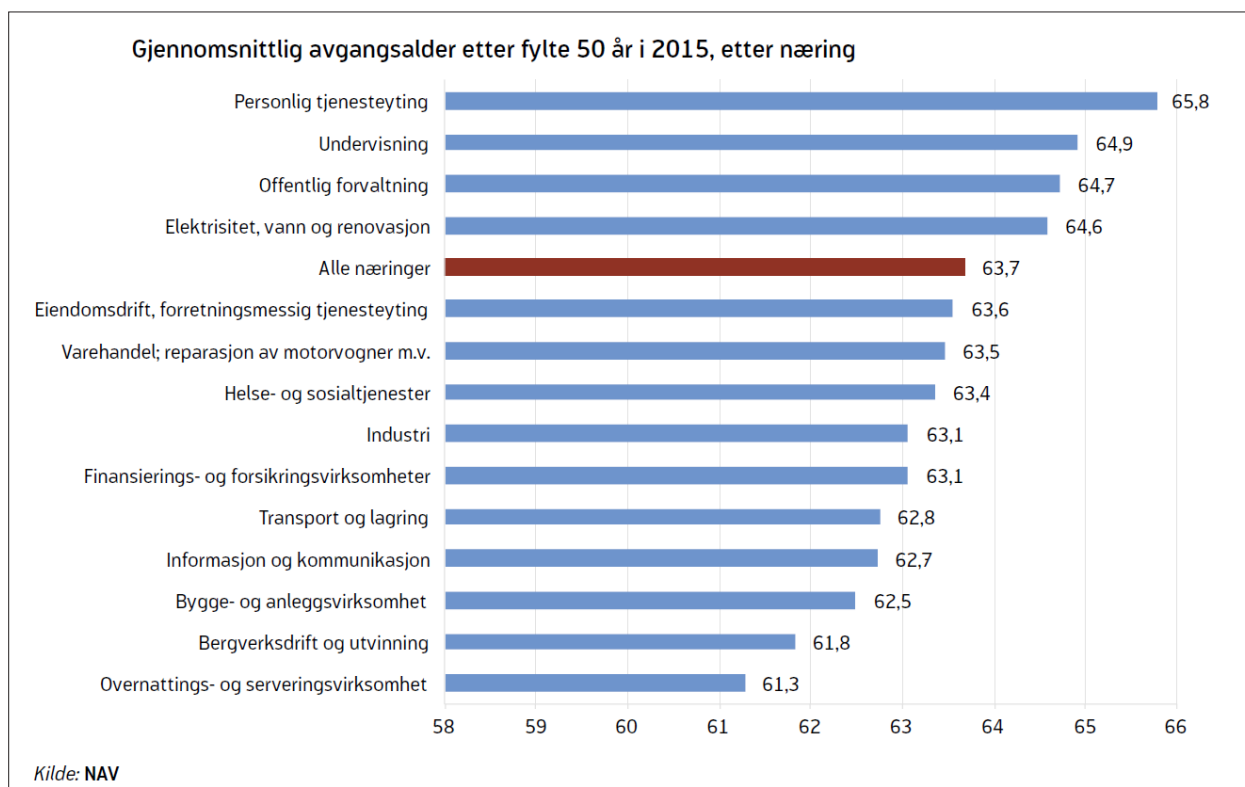
For å møte utfordringene med stadig økende levealder ble det i forbindelse med pensjonsreformen av 2005 vedtatt at det skulle innføres et prinsipp om levealdersjustering av pensjonene. Det er innført både i folketrygden, i AFP og i tjenestetpensjoner. Pensjonsopptjening på uttakstidspunktet deles på et tall som er tilnærmet lik forventet gjestående levealder. Derfor vil det i ny alderspensjon lønne seg å klare å stå lengre i arbeid. Ja, det

kan bli en nødvendighet for å få en brukbar pensjon. Levealdersjustering har størst virkning i folketrygden, fordi ytelsene her utgjør det grunnleggende og viktigste fundamentet for pensjon i Norge.

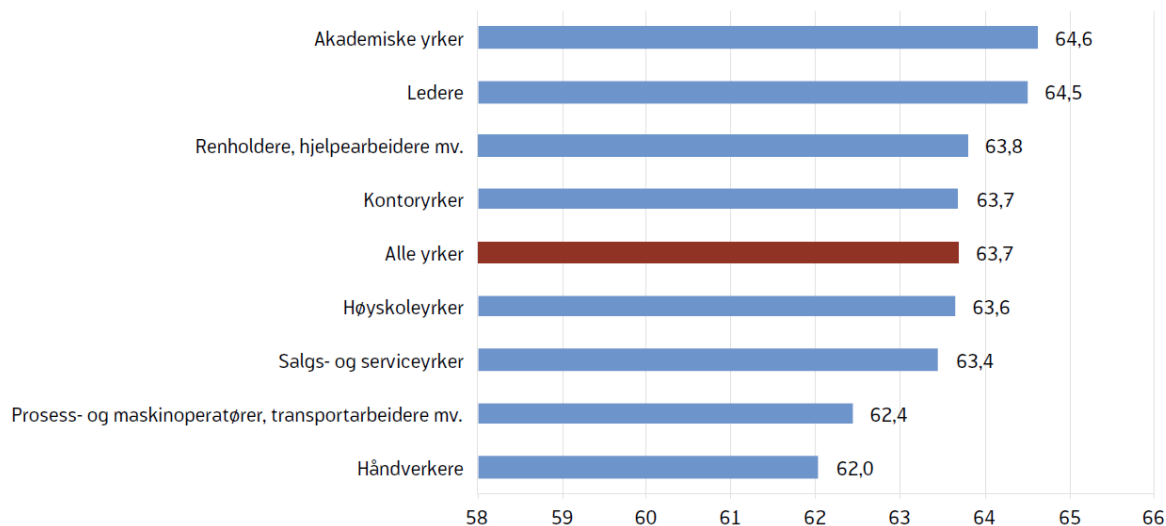
Yrkesaktiviteten for de over 50 år er nå den høyeste den har vært i tida etter år 2000, og sannsynligvis den høyeste noensinne. F.eks. økte yrkesaktiviteten etter fylte 50 år

med tilnærmet tolv måneder fra 2009 til 2018. Men det er forskjell på avgangsalder når en ser på ulike næringer.

Figuren under viser at ansatte i overnattings- og serveringsvirksomheter har klart lavest avgangsalder, 61,3 år, mens f.eks. i undervisning var den gjennomsnittlige avgangsalder over to og et halvt år høyere.



Gjennomsnittlig avgangsalder etter fylte 50 år i 2015, etter yrke



Kilde: NAV

Det samme bildet får vi også når vi fordeler avgangsalder på yrker. Se figuren over. Arbeidstakere i akademiske yrker har klart høyest gjennomsnittlig avgangsalder. Håndverkere har lavest avgangsalder med over to og halvt år lavere enn i akademiske yrker.

Det er også stor forskjell på levealder mellom utdanningsgrupper. Folk med lengre utdanning lever i gjennomsnitt lengre enn arbeidstakere med kortere utdanning. Spørsmålet er hvor mye av dette som kan knyttes til arbeidsmiljø eller om andre faktorer også spiller inn.

Dersom arbeidsmiljøet for arbeidstakere i tunge manuelle yrker medfører at disse ikke orker å stå lengre for å kompensere for levealdersjusteringen, vil vi kunne oppleve at pensjonsreformen vil forsterke sosiale skjevheter knyttet til forskjell i levealder. Det vil være urimelig om økt levealder blant arbeidstakere med lengre utdanning og lettere arbeid skal medføre endringer som rammer grupper med

VISSTE DU AT

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

- De fleste norske arbeidstakere vurderer eget arbeidsmiljø og egen helse som god, og sammenliknet med yrkesaktive i Europa er norske yrkesaktive blant dem som er aller mest fornøyd med forholdene på arbeidsplassen. Likevel har vi næringer og yrker i Norge hvor det fremdeles er arbeidsmiljøutfordringer, noe som understreker at det er stadig behov for forebygging gjennom kunnskapsbaserte tiltak eller tilrettelegging av arbeidet.
- De største helseutfordringene blant norske yrkesaktive, både når det gjelder omfang og kostnader i form av redusert helse, sykefravær og uførhet, er muskel- og skjelettlidelser og lettere psykiske lidelser som angst og depresjon. Forekomsten av muskel- og skjelettplager har ikke endret seg de siste 20 årene.

kortere utdanning og tungt arbeid. Ved tariffoppgjøret i 2018 fikk vi gjennomslag for et slitertillegg i

AFP-ordningen for arbeidstakere som ikke kan kombinere arbeid og pensjon og som går av mellom 62



og 64 år. Tillegget gis fram til fylte 80 år.

Vi må også se på andre måter å sikre at personer i tunge manuelle yrker, «sliterne», kan stå lengre i arbeid for å kompensere for levealdersjusteringen. Da kommer vi til spørsmålet om hvordan vi kan få til det «gode arbeidslivet», et arbeidsliv som fremmer god helse for alle som er i arbeid. Det vil dreie seg om spørsmål som god ledelse, innflytelse og sjølstendighet i jobben, arbeidstidsordninger for de med omsorgsoppgaver, redusere

mest mulig bruken av nattarbeid og lange arbeidstider og tiltak ellers for å bedre det fysiske arbeidsmiljøet.

TIL DEBATT

Med bakgrunn i teksten over og egne erfaringer:

- Foreslå tiltak som kan forlenge yrkeskarrieren for medlemmene innen avdelingens område.
- Hva må gjøres for å bedre arbeidsmiljøet?



FOTO: HÅVARD SÆBØ

Kap. 6 - Det teknologiske og grønne skiftet

Det heter seg at forandring fryder, men gjør det egentlig det? Uansett om en liker det eller ei, så er endring på mange måter kjennetegnet på vår tid. Mange peker på at endringene skjer stadig raskere, og er mer omfattende enn noen gang. Samtidig må vi ikke glemme at omstilling ikke er noe nytt. Helt siden den industrielle revolusjon har ansatte opplevd at teknologi har endret arbeidslivet i høyt tempo. Kanskje medførte bruken av elektrisitet, brennstoffmotoren, bilen og flyet enda større endringer enn internett og digitalisering.

Omstilling og ny teknologi fører til økt økonomisk vekst, økt verdiskaping og nye arbeidsplasser. Det igjen gir grunnlag for økt kjøpekraft. Omstilling bidrar til at vi blir sterkere og er mer robuste i møtet med en stadig tøffere internasjonal konkurranse. Men omstilling har også sin bakside. Raske endringer skaper ofte usikkerhet om framtida. Ting blir ikke som før – i alle fall ikke helt som før. Omstilling fører ofte til at arbeidsplasser forsvinner ved at produksjonen skjer med mindre arbeidskraft. Men samtidig gir omstilling og ny teknologi økt produksjon som igjen gir grunnlag for flere nye arbeidsplasser. I Norge har sysselsettinga økt jevnt og trutt i takt med omstilling og ny teknologi.

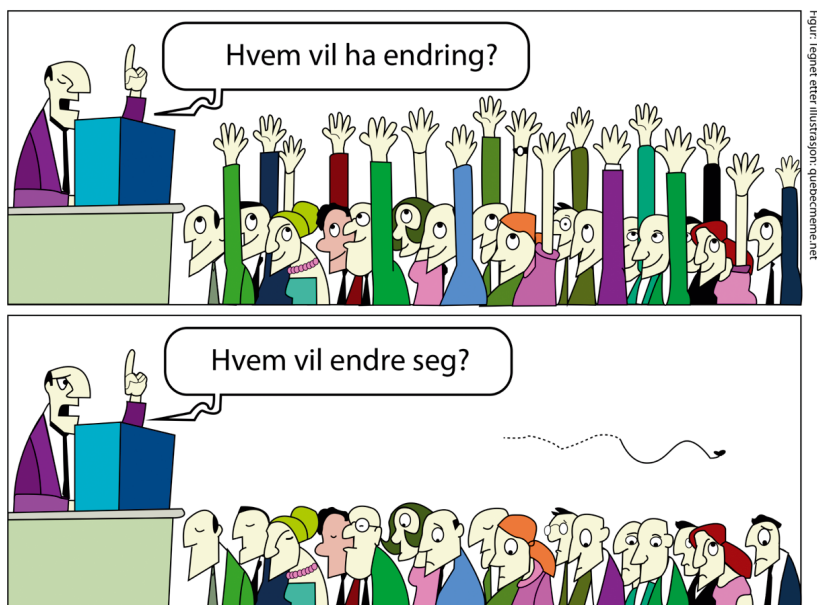
Høy sysselsetting og jevn fordeling har for Fellesforbundet vært det viktigste målet på om samfunnet fungerer godt. Høy produktivitet gjør at vi kan ha et høyere lønnsnivå og bedre velferdsordninger enn vi ellers kunne hatt. Et nøkkelord her er evne til omstilling – eller omstillingsevne.

De fleste mener vi verken kan eller skal stoppe den teknologiske utvikling. Teknologien når stadig nye nivå og den utvikler seg forttere og forttere. Da blir utfordringa å sikre at alle får ta del i den. Det betyr at alle må få ha mulighet til å tilegne seg nødvendig kunnskap. I knapt noe annet land i verden er duppedingser og informasjonsteknologi blitt folkeei som i Norge.

Det norske samfunnet og norske arbeidstakere bør være godt skodd for å møte nye teknologiske skift. Norske fagarbeidere har tradisjon for å kunne arbeide sjølstendig og sier fra når de ser at noe kan gjøres annerledes og bedre. Andre arbeidslivskulturer er i større grad preget av stor avstand mellom ledelse og fagarbeidernivå, med flere ledd å kontrollere og tettere skott mellom arbeidsoppgavene. Samspillet mellom fagarbeidere, funksjonærer og ledelse på den enkelte arbeidsplass i Norge har så langt vist seg å gi større lønnsomhet sammenliknet med land vi konkurrerer med.

Hovedavtalen mellom LO og NHO har en egen tilleggsavtale (nummer IV) om teknologisk utvikling m.m. Avtalen pålegger bedriftene å gi informasjon til de ansatte og tillitsvalgte om innføring av ny teknologi, og på et så tidlig tidspunkt at de tillitsvalgte kan fremme sine synspunkter så tidlig som mulig og før bedriften gjør sine vedtak om den nye teknologien. Avtalen understreker at de ansatte ved deres tillitsvalgte skal ha en reell innflytelse der det benyttes prosjekt i forbindelse med innføring og bruk av den nye teknologien.

Stefan Løfven har sagt at «vi må ikke frykte den nye teknologien - det er gammel teknologi som kan være trusselen for arbeidsplasser».





VISSTE DU AT

Den omstilling vi har merket sterkest de seinere årene er den som skjedd innenfor datateknologi og IT-kommunikasjon. Smart-telefoner og nettbrett er blitt allemannseie, og Internett er kommet for å bli, for å si det sånn. Folk flest betaler regningene sine på nett og vi handler via apper, enten det er reiser og hoteller over hele verden, fotballbilletter, blomster, musikk og spill. Vi oppdateres på nyheter, kommuniserer og chatter på nettet. Vårt arbeidsliv har også blitt endret. Prosessoperatører, resepsjonister, bilmekanikere, bygningsarbeidere, servitører og grafisk personell, bruker alle dataverktøy i jobben. Arbeidslivet blir stadig mer digitalisert, mens mange av

arbeidsformene fortsatt er mer tradisjonelle og kanskje tilhører en annen tid. Det vil raskt kunne endre seg framover. På Johan Sverdrup-feltet i Nordsjøen vil det f.eks. bli installert over 200 000 sensorer over og under havoverflaten. De vil kunne fortelle når det er behov for å vedlikeholde eller skifte noe, mens man tidligere ofte planla årlige stopp i produksjonen for å sjekke og eventuelt skifte utstyret. Denne sensortechnologien vil nødvendigvis endre måten å jobbe på. Her skal vi være klar over at det er store forskjeller i norsk næringsliv. Noen sektorer har kommet langt, mens andre knapt har startet.

ne.» Ny teknologi og automatisering gjør oss bedre skodd i konkurransen fra lavkostland. Samtidig kan dette være et dilemma. Jo raskere omstillingene går, jo flere blir berørt og på kort sikt kan det gi færre arbeidsplasser.

Samtidig må vi være på vakt. Der som arbeidere ikke får tilegnet seg kunnskap for å betjene produksjonsutstyret, er det lett for at andre overtar. Styrket etter- og videreutdanningstilbud vil være helt nødvendig. En annen utfordring er at kunnskap innarbeides i den nye teknologien som gjør at den menneskelige kunnskapen blir overflødig, og at kompetansekravet dermed forsvinner. Eller at det bare blir kontroll og overvåking igjen til den menneskelige arbeidskrafta. Vår holdning i møte med dette har alltid vært: Vi skal ikke bekjempe den nye teknologien, men samtidig ikke overlate til direktører, ledelse og markedet å styre den. Derfor skal tillitsvalgte og bedriftsklubb ha en sterk posisjon når ny teknologi og omstilling står på dagsorden.

Norge og alle vi som bor her har et ansvar for verdens miljø- og klima. Stortinget har vedtatt at vi skal kutte våre klimautslipp med minst 40 prosent innen 2030. Det skal vi gjøre både gjennom egne nasjonale tiltak og sammen med våre naboer og handelspartnere i Europa. Innen 2050 skal vi kutte enda mer, og Norge skal da være et lavutslipps-samfunn. Hvordan vi skal klare dette, er store og vanskelige spørsmål som vi må forholde oss til.

For eksempel står landets nesten 80 tusen lastebiler og 450 tusen varebiler for om lag fire millioner tonn CO₂-utslipp. Godsmengdene vil øke som følge av befolkningsveksten, men også fordi handle-

TIL DEBATT

Med bakgrunn i teksten og egne erfaringer:

- Hvordan mener dere Fellesforbundet både på den enkelte arbeidsplass og i den regionale og sentrale politikken skal møte utfordringene som ny teknologi og våre miljøforpliktelser representerer?
- Hvordan kan vi være pådrivere for satsing på og investering i ny teknologi?
- Hvilke vilkår mener dere et slikt engasjement skal baseres på? Skal det være på vilkår som nødvendig opplæring, garanti om å beholde jobbene eller andre ting?
- Kom med forslag på hva som skal være vår politikk framover.

mønsteret endres slik at mindre sendinger tilbys helt hjem til kunden. Men økte utslipp som følge av mertransport, motvirkes av smartere utnyttelse av kjøretøyene, effektivisering av motorteknologi, bedre organisering av fraktbehovet osv. Dette kontinuerlige forbedringsarbeidet er nødvendig for å bevare konkurranseevnen, og sparer samtidig store utslipp.

For våre bedrifter er det viktig å sikre en utsatt konkurranseposisjon ved å holde kostnadene lave. Samtidig vet vi at omleggingen til lavere energiforbruk og nullutslipp på sikt, vil styrke vår konkurranseevne. Klimakrav og bruk av virkemidler må derfor utformes slik at de ikke fører til at norske virksomheter byttes ut med utenlandske, som har enda høyere utslipp. Det er ingen god global klimapolitikk å kreve at våre lastebiler bruker nyeste og dyreste teknologi, hvis den gamle lastebilen kommer tilbake til oss med gods fra f.eks. Kina.

Dersom vi ikke skal legge om vårt levesett totalt, noe neppe særlig mange ønsker, må disse målene nås ved hjelp av ny kunnskap og ny teknologi. Vi har neppe annet valg enn å gå inn i dette med full tyngde på hver enkelt bedrift og hver enkelt bransje. Også her bør Norge ligge godt an. Vår arbeidslivskultur som er fundert i den norske modellen bør gi Norge et bedre utgangspunkt enn andre for å lykkes. Eller hva?

Kap. 7 - Handel og globalisering på godt og vondt



FOTO: HÅVARD SÆBØ

Det har vært handel mellom land i uminnelige tider. Norge har alltid hatt handel med andre land. At vi skal selge alt vi produserer i Norge, og ikke importere noe av det vi trenger i vårt eget land, er en utenkelig tanke; ikke bare i Norge, men i alle verdens land. Derimot er det uenighet om hvordan denne handelen skal foregå, og hva som er en «rettferdig handel».

Handel er på ingen måte tilstrekkelig for å skape økonomisk vekst og ingen garanti for at alle får det bedre. Økt handel har bedret situasjonen for mange fattige land,

samtidig som det også finnes flere eksempler på at økt handel har gjort de rike rikere og de fattige fattigere. Skal økt handel og globalisering komme alle til gode, forutsetter det at alle får ta del i den teknologiske utvikling og kan skaffe seg den kunnskapen som er nødvendig for en framtidsretta produksjon. Videre forutsetter det omfordeling og demokratibygging. Og ikke minst forutsetter det faglige rettigheter og en fagbevegelse som kan være en tilstrekkelig motmakt mot kapitalens styrke.

Vi har i dag en pågående diskusjon i flere land om frihandel kontra proteksjonisme. Debatten er ikke ny. Mellomkrigstida var preget av

sterk proteksjonisme. Land verna om sin produksjon, og handelen mellom land stagnerte. Da den 2.verdenskrigen var over, var det brei enighet om at proteksjonismen måtte erstattes med en friere handel. Systemet med faste valutakurser ble etablert med små rom for endringer. Verdensbanken og Det internasjonale pengefondet ble oppretta både for å overvåke systemet og gi landene lån til gjenoppbygging og krisehåndtering. Systemet varte fram til 1970-tallet, da det ikke lenger ble mulig å holde på faste valutakurser. I stedet ble politikken lagt om i retning sterkere sentralbanker som skulle sikre lav og stabil inflasjon, samtidig med at Verdens Handelsorganisasjon



FOTO: HÅVARD SÆBØ

(WTO) ble styrket med vekt på nedbygging av tollbarrierer og å trekke flere land med i den internasjonale handel.

Få kan vel nekte for at økt handel mellom land har økt den økonomiske verdiskapinga og skapt framgang for mange. Samtidig er det i dag stor uro over globaliseringens konsekvenser. USA mener dagens verdenshandel er urettferdig og innfører straffetoll, som igjen er møtt med mottiltak. I mars 2018 innførte USA høye satser på import av aluminium for å beskytte sin egen produksjon. Tollsatser som ville fått store konsekvenser for norsk aluminiumsindustri. Som en del av «EU-paraplyen» oppnådde Norge i løpet av våren et fritak for disse tollsatsene.

Mange utviklingsland har gjennom flere år krevd en ny økonomisk verdensorden for at fattige land skal få ta større del i verdenshandelen. Og vi har et stort land som Kina som nok er opptatt av å ha et handelssystem som tjener dem best.

I takt med økende globalisering og digitalisering har vi også sett en annen stor utfordring vokse seg fram. Vi får store verdensomspennende selskaper som knapt betaler skatt i de land de produserer og skaper verdier. Vi opplever dette også i Norge. Vi ser at nettselskaper som Alphabet (Google) og Facebook får en stadig økende verdiskaping i Norge, men de betaler nesten ikke skatt her.

Norge har vært medlem av EØS i nær 25 år. Det har vært i en perio-

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

Men avtaler representerer også utfordringer. Åpen arbeidsinnvandring fra andre EØS-land har skapt til dels store utfordringer når det gjelder sosial dumping, og som kyniske arbeidsgivere har utnyttet. Samtidig har vi opplevd at EU, særlig gjennom domstolen, setter grenser for våre tiltak, og vi opplever at EU er en pådriver for konkurranseutsetting av tjenester, særlig transport. EU har samtidig også bidratt til heving av standarder, som særlig har fått virkning for

land med dårlige standarder. Vi har i stor grad kunnet opprettholde og forbedre våre tiltak mot sosial dumping. Vi kunne valgt å trekke oss ut av dette samarbeidet. Men det finnes ingen garanti for at situasjonen ville blitt bedre uten et slikt samarbeid.

Det er mange fordeler ved at land samarbeider. Det er for eksempel vanskelig å tenke seg at klimautfordringene kan løses uten forpliktende samarbeidsavtaler mellom land. Det samme gjelder også flyktningkrisa, der vi har opplevd at noen få land i Europa har tatt imot en stor del av de som har vært på flukt, mens andre har stengt grensene. Samarbeidet har sviktet. Det samme kan også sies om selskapsbeskatning. Hvis selskaper bare skal betale skatt der vilkårene er rimeligst, og ikke der verdiene produseres, blir det vanskelig å opprettholde og styrke en beskatning med utgangspunkt i produksjonslandet.

Sist sommer opplevde vi viktigheten av samarbeid, da EU og EU-land samarbeidet for å slukke store skogbranner i Hellas og Sverige samtidig. Forpliktende samarbeid styrket beredskapen og gjorde det mulig å slukke branner i ulike land samtidig. Og vi ser det når EU nå tar initiativ gjennom direktiv og andre virkemidler for å redusere problemene med plastforsøpling. Går alle sammen om både å løse problemet og forebygge for framtida, går det lettere.

Internasjonal solidaritet

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

TIL DEBATT

- **Norge har fram til nå arbeidet for stor grad av frihandel globalt og for frie bevegelser mellom EU-land. Dette har også skjedd i samarbeid mellom fagbevegelsen i EU-landa og verden. Fellesforbundet har støttet en slik linje. Mener dere dette også skal være vår linje i kommende år?**
- **Hva mener dere om forbundets internasjonale solidaritetsarbeid? Bør det styrkes, videreføres eller nedprioriteres?**

viktig for fagbevegelsen. Solidaritet med arbeidskamerater kjenner ingen landegrenser. Handel og kravene vi stiller til produsenter av varer vi importerer, er et viktig virkemiddel for å bedre arbeidsvilkårene til arbeiderne i deres hjemland. I andre tilfeller handler internasjonal solidaritet om å støtte folk som er undertrykket, okkupert og som dermed mangler grunnleggende rettigheter.

Norsk Folkehjelp er fagbevegelsens humanitære solidaritetsorganisasjon og Fellesforbundets prioriterte samarbeidspartner. De er engasjert over hele verden og er ofte i tett dialog og samarbeid med fagforeninger. Fellesforbundet støtter Norsk Folkehjelps arbeid i Sør-Afrika og Det sørlige Afrika. Gjennom dette samarbeidet med våre lokale partnere i Sør-Afrika og med våre ambassadører her hjemme, ønsker vi å øke engasjementet og oppmerksomheten om internasjonal solidaritet.

Integrering

Det blir stadig flere flyktninger i verden som følge av kriger og konflikter. De grunnleggende årsakene til dette kan bare løses gjen-

nom en mer rettferdig økonomisk verdensordning og demokratibyging, og ved at årsakene løses der problemene oppstår. Like fullt vil vi stå overfor store utfordringer på dette feltet framover. Norge må ta sin del av ansvaret. Vi må sørge for at de som får opphold i Norge blir integrert på den god måte. Først og fremst er det en offentlig oppgave gjennom språkopplæring, arbeidsmarkedstiltak, boligbygging osv. Men det er også et ansvar hver enkelt av oss har på arbeidsplass og i nærmiljø. Her kan vi gjøre mer for å sørge for at de som får opphold føler eg velkomne og får leve gode liv i Norge.

