

Strategiplan 2017

Hovedprioriteringer

• omtanke • solidaritet • samhold



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

Strategiplan 2017

Strategiplanen er landsstyrets prioritering av hvor hovedinnsatsen skal rettes for årets arbeid i hele organisasjonen. Rammene er prinsipp- og handlingsprogrammet for perioden 2013 – 2017.

Et av hovedmålene til Fagforbundet er å ha styrke til å ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgivere og i samfunnet generelt. Derfor må prioriteringene for 2017 først og fremst bidra til å styrke medlemmenes opparbeidede rettigheter og sikre forbundet gjennomslagskraft for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. I analysen *Fagforbundet 2017 – En handlekraftig kamporganisasjon* ble det synliggjort hvordan vår rolle som arbeidstakerorganisasjon og samfunnsaktør er kraftig utfordret. Dette er forsterket av den sittende regjeringens politikk, blant annet gjennom svekkelsen av arbeidsmiljøloven. Mye av det som skjer av endringer i samfunnet påvirker rammene for arbeidslivet, og har ført til at det organiserte arbeidslivet er under press. Vi er en samfunnsaktør som gjør en forskjell, og vår rolle som premissleverandør blir viktig i dette siste året i landsmøteperioden 2013–2017.

Det er flere begivenheter som krever mye av oss i 2017. Det er valgår med et avgjørende stortingsvalg, LO-kongress, Fagforbundets landsmøte, landskonferanser og et viktig mellomoppgjør hvor pensjon kan bli sentralt. Kommunereformen går inn i en avgjørende fase i 2017 og vil prege samfunnsdebatten og den lange valgkampen. Klima- og miljøsituasjonen vil gi føringer for politikk, økonomi og arbeidsliv. Arbeidet for en helhetlig politikk som forener hensynet til sysselsetting, velferd og miljø i det grønne skiftet er i gang, og vil innebære store omstillinger i samfunn og arbeidsliv. Demokratiske styring og kontroll over fellesskapets ressurser, samt drift av offentlige tjenester i egen regi, er avgjørende for at omstillingen til et bærekraftig og rettferdig samfunn skal lykkes. Fagforbundet må spille en sentral rolle i å utvikle helhetlige miljøtiltak, og bevisstgjøre egne medlemmer.

Den internasjonale situasjonen som tvinger millioner av mennesker på flukt påvirker oss, og krever et felles engasjement. Integrasjon, økt ulikhet, økende arbeidsledighet og liberalisering av arbeidsliv og samfunn gir oss utfordringer.

I en tid som vil være avgjørende for hvilken retning samfunnet tar, må vi bidra til å utmeisle en politisk plattform som forsvaret den norske modellen. Situasjonen nasjonalt og internasjonalt forsterker behovet for å spisse forbundets prioriteringer. For å møte utviklingen er det et stort behov for å utvikle organisasjonen gjennom økt satsing på ideologisk skoleing. Vi skal mobilisere, og det forutsetter at vi må være aktive og påvirke de politiske veivalgene.

For å sikre Fagforbundet gjennomslagskraft er følgende hovedprioriteringer valgt for 2017:

Strategiske valg og prioriteringer for 2017

- Arbeidsliv, tariff og pensjon
- Offentlige tjenester i egenregi
- Verve, aktivisere og beholde
- Ideologisk skoleing og organisasjonsbygging
- Kommune- og regionreform
- Kompetanse og rekruttering
- Stortingsvalget og faglig-politisk arbeid

Arbeidsliv, tariff og pensjon

Arbeidslivet er i endring. Arbeidsmiljøloven er svekket, og den økte adgangen til midlertidig ansettelse må reverseres. Fagforbundet jobber for at normen er hele og faste stillinger.

Kompetansebehovene og kravene til en omstillingsdyktig arbeidsstyrke skjerpes som følge av den teknologiske utviklingen og miljø- og klimaendringene. Omstillingsprosesser har det norske samfunnet lyktes med tidligere, takket være en sterk fagbevegelse og trepartssamarbeidet. Fagforbundet må krevne at myndighetene, sammen med partene i arbeidslivet, går sammen om tiltak for å utvikle ny industri og nye arbeidsplasser.

Utviklingstrekkene i samfunnet åpner for en debatt om en arbeidstidsreform. I 2017 vil Fagforbundet starte arbeidet med å utforme en helhetlig plan for kortere arbeidstid. En arbeidstidsreform med endelig mål om 6-timers arbeidstid, vil kunne bidra til økt likestilling, flere hele stillinger, bedre rekruttering, redusert sykefravær, gi færre uføre og øke muligheten til å stå lenger i jobb. Sammenhenger mellom det grønne skiftet og kortere daglig arbeidstid kan være interessante å se nærmere på.

Det organiserte arbeidslivet utfordres fra flere hold. Antallet tariffavtaler Fagforbundet er part i øker sterkt. Dette skyldes en økning i virksomhetsoverdragelser fra offentlige til private virksomheter, og mellom private aktører. I tillegg bytter både offentlig eide, kommersielle og ideelle aktører arbeidsgiverorganisasjon. Omfanget av tariffavtaler i privat sektor øker i Fagforbundets organisasjonsområde. Dette har konsekvenser for hvordan lønns- og arbeidsvilkår fastsettes.

Antall medlemmer som står uten tariffavtale er også økende. Dette medfører ofte dårligere lønns- og arbeidsvilkår. Et annet utviklingstrekk er at arbeidsgiverorganiserer seg bort fra arbeidsgiveransvaret, eller løser oppgaver gjennom kontraktører, enkeltmannsforetak og bemanningsforetak.

Dette, sammen med endringene i arbeidsmiljøloven, medfører at arbeidsgivers makt er styrket på bekostning av arbeidstakers. Arbeidet med å sikre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår må derfor gis høy prioritet.

Pensjon er det vi skal leve av når arbeidsinntekten bortfaller, og er svært viktig i et fordelings- og samfunnsøkonomisk perspektiv. Offentlig tjenestepensjon har tradisjonelt vært god, og har blitt oppfattet som en kompensasjon for lavere arbeidsinntekt. I 2017 vil arbeidet med ny offentlig tjenestepensjon stå sentralt, sammen med et fokus på evalueringen av privat avtalefestet pensjon. Fagforbundet må være en pådriver for å sikre bedre pensjonsordninger i privat sektor. En viktig oppgave vil være å sikre alle en god tariffestet tjenestepensjon, inkludert utføre- og etterlattedekning. For dem med innskuddspensjon er det helt avgjørende at pensjonskapitalen sikres. Tjenestepensjonen må være livsvarig og kjønnsnøytral. Målet er å opprettholde de gode tjenestepensjonsordningene i offentlig sektor.

Retten til utvidet stilling ble styrket i 2014, og siden da har Fagforbundet bistått flere hundre medlemmer som har fått oppfylt sine krav om høyere stillingsprosent. Dette arbeidet fortsetter i 2017. Intensjonen i bestemmelsen om at det som hovedregel skal ansettes i full stilling, må også følges opp.

Mål 2013–2017

Arbeide for at opparbeidede rettigheter i arbeidsmiljøloven forsvares, videreføres og styrkes.

Styrke forhandlingsretten og forbedre medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår gjennom kollektive tariffavtaler, og at lønn avtales i sentrale forhandlinger samtidig som de tillitsvalgte dyktiggjøres i å håndtere lokal lønnsfastsettelse.

Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter. Målrette inn mot privat sektor og tariffesting av pensjonsordningene.

Systematisk kunnskapsoppbygging for å bidra aktivt når pensjonsreformen skal evalueres.

Arbeidsmiljølovens fortrinnsrett for deltidsansatte skal bli reell.

Mål 2017

Arbeidsmiljøloven videreutvikles og forbedres.

Prioriterte krav i mellomoppgjøret 2017 får størst mulig gjennomslag.

Tjenestepensjonsordninger tariffestes i flere tariffområder.

Kunnskapen om pensjon styrkes i hele organisasjonen.

Pensjonsreformen er evaluert.

Alle krav om utvidelse av stilling innfris.

En helhetlig plan for arbeidstid vedtas.

Strategier

Dokumentere konsekvensene av endringene i arbeidsmiljøloven, og synliggjøre dem bredt gjennom opplysnings- og informasjonsarbeid.

Gjøre krav og prioriteringer i mellomoppgjøret kjent for medlemmer og opinionen.

Bygge kompetanse for å håndtere ulike tariffsystemer og forhandlingsregimer.

Arbeide for tariffesting av tjenestepensjonsordninger i flere tariffområder.

Etablere allianser om pensjonssaken.

Øke kunnskapen om pensjonsspørsmålene, og sammenhengen mellom tariffhopping og press på lønns- og arbeidsvilkår.

Belyse nødvendigheten av en evaluering av pensjonsreformen, for å sikre en sosial profil.

Arbeide for en heltidskultur ved å samarbeide med den enkelte virksomhet om retningslinjer og rammeverk, og fremme krav for alle medlemmer som ønsker utvidelse av stilling i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 14.

Utforme en helhetlig plan for arbeidstid som underbygger arbeidet for 6-timersdagen.

Strategiske tiltak

Fagforening

- Følge opp vedtak i kommunestyret om videreføring av tidligere bestemmelser i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse og arbeidstid.
- Holde løpende oversikt over medlemmenes tariffmessige tilknytning.
- Kreve drøftingsmøter om bruken av midlertidige ansettelse og bruk av bemanningsforetak jamfør lov og avtaleverk.
- Tilrettelegge for at tillitsvalgte kan gjennomføre lokale forhandlinger.
- Gi medlemmene informasjon om pensjonspolitiske spørsmål.
- Gjennomføre drøftingsmøter vedrørende bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.
- Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som ønsker utvidelse av stilling.
- Kreve at alle stillinger lyses ut som hele stillinger.

Fylkeskrets

- Arbeide politisk for å følge opp lokale vedtak om videreføring av tidligere bestemmelser i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse og arbeidstid.
- Kurse tillitsvalgte i lokale forhandlinger etter modell fra privat sektor.
- Ha pensjon som et hovedtema i tillitsvalgtsamling/tillitsvalgtskolering.
- Koordinere, støtte og være pådriver i fagforeningenes arbeid med å nå målet om heltid som hovedregel.

Nasjonalt

- Fortsette å kartlegge og synliggjøre konsekvensene av endringene i arbeidsmiljøloven.
- Lage skoleringsopplegg om bemanningsbransjens negative rolle for det organiserte arbeidsliv.
- Løfte fram og synliggjøre de gode eksemplene på lokale vedtak om videreføring av tidligere bestemmelser i arbeidsmiljøloven om fast ansettelse og arbeidstid.

- Arbeide for å styrke tariffbestemmelsene om midlertidige ansettelser og arbeidstid.
- Etablere og videreutvikle tariffavtaler for virksomheter som konkurrerer i et marked.
- Utarbeide en veileder for håndtering av lokale forhandlinger etter modell fra privat sektor.
- Øke kunnskapen om pensjon i alle organisasjonsledd.
- Øke forståelsen for sammenhengen mellom tariffhopping og press på lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår.
- Følge opp krav som ikke innfris etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 om retten til utvidelse av stilling.
- Konkretisere en framdriftsplan for sekstimersdagen som forklarer hvorfor og hvordan dette skal gjennomføres, samt å kartlegge alliansepartnere.

Offentlige tjenester i egenregi

Arbeidet mot privatisering og konkurranseutsetting virker. Etter den rød-grønne valgseieren ved kommune- og fylkestingsvalget i 2015 tar flere kommuner tilbake tjenester i egenregi. Dette viser at selv om sentrale myndigheter tilrettelegger for konkurranseutsetting og privatisering av offentlige tjenester, er det fortsatt slik at de beslutninger som direkte berører våre medlemmer, ofte fattes lokalt. Fagforbundet må intensivere arbeidet mot konkurranseutsetting, anbud, utskilling og andre former for privatisering, som for eksempel etableringen av offentlig-private finansieringssamarbeid (OPS). Arbeidet med tilbakeføring i egen regi må gjelde alle offentlig finansierte tjenester som er skilt ut, konkurranseutsatt og privatisert. Dette gjelder også tjenester som har vært privatisert i lang tid.

Kommersielle aktørers behov for avkastning kan gå på bekostning av kravene til fagkompetanse, bemanning og kvalitet. Det legger dessuten press på lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår. Vi ser også flere tilfeller der velferdskroner havner i skatteparadiser. Kommunene mister kompetanse, og muligheten for innsyn, demokratisk styring og kontroll svekkes. I tillegg mister man muligheten til å omdisponere egne ressurser.

Når muligheten for innsyn svekkes, øker tilfellene av sosial dumping og arbeidslivskriminalitet. Dette svekker den norske modellen og endrer styrkeforholdet mellom partene i arbeidslivet. På sikt kan utviklingen true det regulerte arbeidsmarkedet, den høye organisasjonsgraden og treparts-samarbeidet. Men utviklingen er et resultat av politiske prioriteringer, og kan snus gjennom politisk påvirkning.

Norge er pådriver i forhandlingene om frihandelsavtalen *Trade in Services Agreement (TISA)*. Samtidig forhandler EU og USA om frihandelsavtalen *Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP)*, som vil påvirke norsk lovgivning gjennom EØS. Disse avtalene kan innebære at presset for konkurranseutsetting og privatisering økes ytterligere, og at det blir vanskeligere å få på

plass nasjonale reguleringer. Fagforbundet vil fortsette å kreve større åpenhet rundt disse forhandlingene, og arbeidet med å skolere tillitsvalgte videreføres i 2017.

Medarbeiderdrevet omstilling er Fagforbundets alternativ til privatisering og konkurranseutsetting. Det gir gode resultater. Omstilling i tjenester som er drevet i egenregi, viser at samarbeid er et reelt og godt alternativ til konkurranse. Dessuten gir egenregi muligheter for langsiktig planlegging av organisasjon, drift og kompetanseutvikling, og reduserer kostnader knyttet til anbudsprosesser. Gjennom lokalt trepartssamarbeid kan vi jobbe mot sosial dumping, motvirke konkurranseutsetting og tilrettelegge for rekommunalisering og egenregi. Samtidig som vi jobber mot konkurranseutsetting og privatisering, må vi ivareta våre medlemmer på en god måte dersom deres arbeidsplass blir konkurranseutsatt eller privatisert.

Dette krever at tillitsvalgte fanger opp endringer, kjenner seg trygge, og vet hvordan slike saker følges opp. Det lokale nivået må kunne varsle om og følge opp prosesser med konkurranseutsetting, anbud og privatisering. Fylkeskrets og nasjonalt nivå har et særlig ansvar for å støtte fagforeningene i dette arbeidet.

Mål 2013–2017

Bekjempe konkurranseutsetting, privatisering og sosial dumping gjennom påvirkningsarbeid, kartlegging, kunnskapsoppbygging og tillitsvalgt skolering.

Mål 2017

Privatisering, konkurranseutsetting og utskilling av offentlige tjenester reverseres.

Flere kommuner har gjort vedtak om rekommunalisering.

Alle kommuner har innen utgangen av 2017 vedtatt handlingsplaner mot sosial dumping.

Ved utgangen av 2017 bruker flere kommuner trepartssamarbeid aktivt som metode enn dagens 84.

Strategier

Synliggjøre kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering, og vise sammenhengen mellom konkurranseutsetting, sosial dumping og større forskjeller i samfunnet.

Synliggjøre fordeler og muligheter med drift i egenregi.

Synliggjøre fordeler med og følge opp vedtak om lokalt trepartssamarbeid, og etablere nettverk mellom kommunene.

Bruke det faglig-politiske samarbeidet for å iverksette handlingsplaner mot sosial dumping.

Utøve politisk påvirkningsarbeid for å hindre privatisering og konkurranseutsetting av offentlige tjenester.

Strategiske tiltak

Fagforening

- Sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting eller privatisering.
- Kreve at egenregi utredes i forbindelse med fornyet konkurranseutsetting.
- Foreslå trepartssamarbeid som arbeidsform i omstilling og utviklingsarbeid.
- Bygge nettverk med andre kommuner som har etablert treparts-samarbeid.
- Bruke det faglig-politiske samarbeidet for å kreve handlingsplan mot sosial dumping.
- Bruke det faglig-politiske samarbeidet for å motvirke konkurranseutsetting og privatisering, gjennom å vise til fordeler ved drift i egenregi.

Fylkeskrets

- Støtte fagforeningene med politisk oppfølging overfor fylkespartiene i forkant av vedtak om konkurranseutsetting og privatisering, og når tjenestene skal tas tilbake til egenregi.
- Sørge for at fagforeningene har oppdatert kunnskap om drift i egenregi, og kan formidle dette til medlemmer, innbyggere og politikere.
- Følge opp fagforeningenes arbeid med krav om kommunale handlingsplaner mot sosial dumping.

Nasjonalt

- Styrke organisasjonens kunnskap om sammenhengene mellom konkurranseutsetting og privatisering, og sosial dumping og ulikhet.
- Dokumentere og formidle:
 - Fordeler og muligheter ved drift i egenregi.
 - Kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering for brukere, ansatte og samfunn.
 - Yrkesfaglig argumentasjon for drift i egenregi.

- Lage en kommunikasjonsstrategi på området egenregi.
- Systematisere arbeidet med trepartssamarbeid og medarbeiderdrevet omstilling, og belyse verdien og de konkrete resultatene av denne arbeidsformen.
- Arbeide for å få etablert et nasjonalt senter i statlig regi med basis i trepartssamarbeid og medarbeiderdrevet omstilling.

Verve, aktivisere og beholde

En av de viktigste oppgavene til en fagforening er å sørge for at alle medlemmer ivaretas gjennom et godt medlemstilbud, og at det verves nye. Uten medlemsvekst i alle avtaleområder vil Fagforbundets forhandlingsstyrke og gjennomslagskraft svekkes.

For å lykkes med verving og oppfølging, må det være nærhet mellom fagforening, medlemmene og potensielle medlemmer. De siste medlemsundersøkelsene viser at en av de største verdiene med medlemskapet er at det er plasstillitsvalgt på arbeidsplassen som en lett kan ta kontakt med.

Det blir stadig mer vanlig at virksomheter bytter arbeidsgiverorganisasjon. Motivet kan være muligheten til å redusere kostnader, i første rekke knyttet til pensjon. For å hindre både tariffhopping og konkurranseutsetting av offentlige tjenester, er det viktig at vi kommer i posisjon for å styrke disse avtalene. Det gjør vi best gjennom å sikre en høy organisasjonsgrad også innenfor de mindre avtaleområdene. Vi må i tillegg sørge for at medlemmer uten tariffavtale følges tett av fagforeningen, og ivaretas på best mulig måte.

Fagforbundet er fremdeles største tariffpart innenfor KS-området, men vi ser at det er behov for å styrke veksten også her. Den synkende organisasjonsgraden i Spekter helse har medført at både vår forhandlingsposisjon og representasjon i styrende organer er betydelig svekket. Vi må derfor reetablere vår posisjon. Dette må skje gjennom medlemsvekst innen alle yrkesområder, og ved å stoppe omgjøring av stillinger og utskilling av ikke-medisinske tjenester. Det er fortsatt mye å hente dersom vi får til en aktiv verveinnsats i private barnehager. Andelen uorganiserte er høy. Innsatsen for å øke antallet medlemmer må intensiveres.

Andelen uorganiserte er også høy blant arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Dette gjelder særlig kvinner med minoritetsbakgrunn i offentlig

sektor. Fagforbundet må sørge for å inkludere alle i vårt fellesskap, da vi har et felles mål om å sikre et anstendig arbeidsliv. Ansatte med innvandrerbakgrunn har mye verdifull kunnskap som er viktig for Fagforbundet, og vi må styrke arbeidet med å sørge for at både medlemsmassen og våre tillitsvalgte bedre speiler befolkningen.

Skal Fagforbundet være den største arbeidstakerorganisasjonen i framtida, må vi verve de med høyere utdanning. Denne gruppen utgjør en stadig større andel i alle tariffområder, og vi må klare å nå opp i konkurransen med profesjonsforbundene. For å lykkes med dette er det yrkesfaglige og organisatoriske arbeidet avgjørende, slik at interessene til yrkesgruppene med høyere utdanning ivaretas. Det er viktig å nå dem allerede som studenter. Det betyr en ekstra satsning på elever, lærlinger og studenter. Fylkene har et særlig ansvar for at fagforeningene følger opp dette.

Like viktig som å verve nye medlemmer, er å beholde de vi har. Melder medlemmer seg ut, er det viktig at rutiner følges. Vi vet at de som systematisk følger opp utmeldinger, opplever at færre medlemmer melder seg ut.

Mål 2013–2017

Fagforbundet skal være størst innen alle tariffområder der Fagforbundet naturlig bør være største tariffpart.

Mål 2017

Fagforbundets organisasjonsgrad skal øke med minst 2 prosent innen KS-området.

Fagforbundets organisasjonsgrad skal øke med minst 2 prosent innenfor Spekter helse.

Fagforbundet skal være største tariffpart innenfor tariffområdet Oslo kommune, og skal minst opprettholde dagens organisasjonsgrad.

Fagforbundet skal øke med minst 1000 nye medlemmer i private barnehager.

Fagforbundet skal øke antallet elever og lærlinger med minst 10 prosent.

Fagforbundet skal øke antallet studenter med minst 10 prosent.

Strategier

Bygge ut tillitsvalgtdekningen slik at alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Styrke medlemsaktiviteten lokalt.

Styrke Fagforbundets yrkesprofilering.

Styrke satsingen på å verve medlemmer og tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.

Personlig kontakt med alle medlemmer som melder seg ut eller har kontingentrestanser.

Styrke arbeidet med å verve medlemmer der hvor vi har klart å etablere tariffavtale, men fremdeles har få medlemmer.

Strategiske tiltak

Fagforening

- Sørge for at det velges tillitsvalgte på alle arbeidsplasser i alle tariff-områder der foreningen har medlemmer.
- Gjennomføre velkomstsamtale med alle nye medlemmer.
- Presentere Fagforbundet og verve medlemmer når nye virksomheter etableres.
- Følge opp medlemmer og ansatte når virksomheter blir utskilt.
- Gjennomføre arbeidsplassbesøk og etablere kontakt med medlemmer i alle yrker.
- Styrke det yrkesfaglige og yrkespolitiske tilbudet innenfor alle sektorer/områder.
- Sikre regelmessig aktivitet på videregående skoler og fagskoler, i samarbeid med fylkeskretsen.
- Verve yrkesaktive med høyskole- og universitetsbakgrunn.
- Ta fortløpende kontakt med alle som melder seg ut eller har kontingentrestanser.
- Sørge for at valgkomiteer tilstreber å få valgt representanter med minoritetsbakgrunn i styrer og verv jfr. § 5.

Fylkeskrets

- Fastsette vervemål for den enkelte fagforening.
- Følge opp fagforeningenes strategiske vervearbeid, og støtte dem i gjennomføringen.

- Følge opp det yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeidet i fagforeningene.
- Bidra til at det etableres gode rutiner for å beholde medlemmer.
- Sikre regelmessig aktivitet på høyskole og universitet for å verve studenter i samarbeid med fagforeningen.
- Samarbeide med nettverkskontakten(e) (for tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn) og ta initiativ til å etablere nettverk lokalt eller på fylkesplan.
- Følge opp fagforeningenes arbeid med å få valgt representanter med minoritetsbakgrunn i styrer og verv jfr. § 5.

Nasjonalt

- Fastsette vervemål for fylkene og følge opp med statistikk.
- Synliggjøre forbundets arbeid for yrkesgruppene både faglig og politisk gjennom gode nettsider, Fagbladet og andre medier.
- Utarbeide årlig handlingsplan for verving.
- Veiledning gjennom alle nivåer i verveprosessen og skolering i tema verving.

Ideologisk skolering og organisasjonsbygging

En avgjørende forutsetning for å lykkes med våre prioriterte oppgaver i 2017, er skolerte tillitsvalgte. Vi må fortsette med systematisk kunnskapsoppbygging og ideologisk skolering for å øke forståelsen for det som skjer i samfunn og arbeidsliv. Denne kunnskapen må også ut til politiske og administrative beslutningstakere.

Truslene mot fagbevegelsen må møtes med systematisk arbeid. Skal vi forsvare og utvikle den norske modellen, må vi forstå forutsetningene den bygger på. Motkreftene er i posisjon, og ønsker å endre maktbalansen i arbeidslivet og i samfunnet. Vår motstand mot dette må tydeliggjøres i alt arbeid som skal gjøres i 2017.

Utviklingstrekkene nasjonalt og internasjonalt truer den norske modellen. Løsarbeid og deltidskontrakter pekes på som en hovedgrunn til økende ulikheter i OECD-landene. Dette hemmer den økonomiske veksten. Det er et godt argument for å slåss for den norske modellen. Den er utviklet med utgangspunkt i arbeiderbevegelsens verdigrunnlag: frihet, likhet og fellesskap, og kjennetegnes av et organisert arbeidsliv, en offentlig finansiert velferdsstat og en demokratisk styring av fellesskapets verdier.

Det er behov for å vise sammenhengene mellom den økte forskjellen vi ser mellom folk, og folks manglende mulighet til å påvirke egen situasjon. Overfor egne medlemmer må vi vise hvorfor en rettferdig skattepolitikk og egenregi best sikrer universelle velferdstjenester. For å lykkes med dette krever det at vi bygger kunnskap om de store sammenhengene i hele organisasjonen, slik at de tillitsvalgte skjønner hva som skjer i samfunnet, hvorfor det skjer og hva som er vårt alternativ. Alle Fagforbundets tillitsvalgte må sikres opplæring i forbundets politiske, faglige og ideologiske budskap. Dette er viktig å lykkes med helt ut i det ytterste ledd, og derfor er etablering

og aktiv bruk av klubber et arbeid som må prioriteres høyt. Sammen med bred kunnskap om lov og avtaleverk, vil dette gi trygge tillitsvalgte som verver medlemmer, bygger en solid organisasjon, deltar i samfunnsdebatten og utvikler allianser.

Mål 2017

Trygge tillitsvalgte i alle ledd som verver medlemmer, bygger en solid organisasjon og deltar i samfunnsdebatten.

Alle tillitsvalgte har gjennomført Fase 2-skolering innen 1 år etter de ble valgt.

Strategier

Tillitsvalgte, med særlig fokus på plasstillitsvalgte, gis opplæring i Fagforbundets politiske, faglige og ideologiske budskap.

Utvikle innhold til nettbasert skolering for alle nye tillitsvalgte.

Strategiske tiltak

Fagforening

- Sørge for at tillitsvalgte deltar på skolering.
- Formidle kunnskap om dagsaktuelle temaer og Fagforbundets politikk og ideologi på tillitsvalgtsamlinger.
- Tilrettelegge for oppbygging av klubber.

Fylkeskrets

- Innarbeide på tillitsvalgtsamlinger, representantskapsmøter og årsmøter korte kurs om dagsaktuelle temaer satt inn i en ideologisk sammenheng som er utarbeidet på nasjonalt nivå.
- Bistå fagforeningene i etableringen og oppfølgingen av klubber.

Nasjonalt

- Systematisk kunnskapsoppbygging om Fagforbundets politikk og ideologi.
- Utarbeide korte kurs til bruk i fylkeskrets og/eller fagforening som setter dagsaktuelle temaer inn i en ideologisk sammenheng.
- Utvikle innhold om dagsaktuelle temaer til nettbasert tillitsvalgt-opplæring.
- Bygge opp kunnskapsrike ressurspersoner i fylkene som er gode formidlere.
- Sikre at fylkeskretsene er satt i stand til å følge opp foreningene.
- Gjennomføre strategiske vurderinger for ordninger som legger til rette for felles hovedavtaletillitsvalgte der det er flere arbeidsgivere på samme avtale i et geografisk avgrenset område.

Kommune- og regionreform

Regjeringen har satt i gang flere reformer som vil endre kommunenes rammevilkår og struktur. Dette vil få store konsekvenser for lokaldemokratiet, tjenestene, innbyggerne og de ansatte. Fagforbundet har i 2015 og 2016 vært en viktig stemme i debatten om kommunereformen, og stilt spørsmål om hva som skal løses gjennom større kommuner. Vi har også spilt en rolle i prosessene, og fått gjennomslag for vårt utgangspunkt: Fakta, frivillighet og folkeavstemning. Vi har bidratt til at mange kommuner har skrevet inn trepartssamarbeid som arbeidsmetode i en eventuelt ny kommune.

Flere viktige strukturspørsmål vil stå sentralt i den lange valgkampen. Regjeringen vil erstatte dagens 19 fylker med 10 regioner. I likhet med kommunereformen er også denne reformen lite konkret. Større regioner skal få større ansvar for samfunnsutviklingen, uten at det er sagt hvilke oppgaver de nye, store regionene skal ha. Vi må fortsette kunnskapsoppbygging og ha fokus på fakta, frivillighet og folkeavstemning.

Sammenslåingsprosesser vil få betydning for arbeidsgivers organisering og tilknytning. Dette kan påvirke arbeidssted, og endre arbeidsoppgavene for ansatte og våre medlemmer. Strukturelle endringer vil i tillegg påvirke både tillitsvalgtstruktur, medvirkningsprosesser og dagens frikjøpsordninger.

Der hvor utredningene fører til vedtak om kommunesammenslåinger, er det viktig at Fagforbundet søker innflytelse og tar aktivt del i utformingen av den nye kommunen. Her bør trepartssamarbeid velges som arbeidsform. I gjennomgangen av planer, retningslinjer og rutiner, er det viktig at vi søker å få gjennomslag for vår politikk. Det kan for eksempel være ved å etablere tydeligere retningslinjer for retten til heltid, sørge for ny gjennomgang av kommunenes klima- og energiplaner, utarbeide planer for kompetanseutvikling og sikre gode rammebetingelser for yrkesutøvelsen. Vi må også stille krav om at de nye kommunene tar ansvar og forplikter seg til å beholde tjenester i egenregi.

Mål 2013 – 2017

Jobbe aktivt for å sette kommunereformsaken inn i samfunnsdebatten med et bredt engasjement lokalt, regionalt og nasjonalt.

Mål 2017

Aktiv deltagelse i debatten om kommune- og regionreformen lokalt og sentralt for å fremme Fagforbundets politikk.

Sikre ivaretagelse av medlemmer som er berørt av kommunesammenslåinger, og at medbestemmelses- og representasjonsordninger videreføres på minst dagens nivå.

Strategier

Sikre en offentlig debatt som synliggjør konsekvensene av kommune- og regionsammenslåing. Utgangspunktet må være fakta, frivillighet og folkeavstemning.

Bygge allianser.

Fremme trepartssamarbeid og medarbeiderdrevet omstilling som metodikk ved eventuelle kommunesammenslåinger.

Påvirke rammene for etableringen av nye kommuner, herunder kvalitet, innhold og organiseringen av tjenestene.

Strategiske tiltak

Fagforening

- Påvirke debatten om kommune- og regionreformen.

- Bygge allianser med politiske partier, lokale lag, foreninger og interesseorganisasjoner.
- Etablere koordineringsledd der det vedtas kommunesammenslåing.
- Ta initiativ til trepartssamarbeid og sikre representasjon.
- Legge premisser for bygging av ny kommune med Fagforbundets mål for blant annet hele stillinger, kompetanseplaner og tiltak for et grønt skifte.

Fylkeskrets

- Påvirke debatten om kommune- og regionreformen.
- Avholde tillitsvalgsamlinger for å sikre medbestemmelse, oppdatert kunnskap og påvirkning i reformprosessen.
- Sørge for at allianser etableres på fagforeningsnivå og følge opp dette arbeidet og bygge videre på de eksisterende LO Kommune-samarbeidene.
- Sikre deltakelse i lokale/regionale koordineringsledd.
- Etablere koordineringsledd i forbindelse med reformprosesser i fylkene.

Nasjonalt

- Påvirke kommune- og regionreformen gjennom å utrede fakta og belyse konsekvenser for tjenester, medlemmer og lokalsamfunn.
- Dokumentere konsekvenser for tjenester og medlemmer som følge av reformprosessene.
- Utarbeide opplæringsmateriell til reformprosesser.
- Være pådriver for etablering av trepartssamarbeid der det etableres nye kommuner og regioner for å sikre gjennomslag for Fagforbundets politikk.

Kompetanse og rekruttering

De ansattes kompetanse er arbeidslivets fremste ressurs, og har betydning for kvaliteten på tjenestene. Ved å satse på kompetanseheving ivaretas flere mål: Bedre kvalitet på tjenestene, faglig utvikling gjennom livslang læring og økt status for de ulike yrkesgruppene.

For å sikre god rekruttering av fagarbeidere er det nødvendig at yrkesfagene får høyere status. Det må arbeides målrettet for å styrke yrkesidentitet, stolthet og tilhørighet. Ansattes erfaring og innbyggernes behov må være utgangspunktet for videreutvikling av tjenestene. Det må satses på tillit til egne ansatte og bruk av deres faglige kompetanse, som et alternativ til markedsretting og detaljerte kontrollregimer.

Mange kommuner har utfordringer med å skaffe nok og riktig kompetanse, og det er behov for å planlegge og tilrettelegge for kompetanseutvikling som kan møte behovene de neste tiårene. Stortingets intensjon om en kompetansereform for kommunene har dette som mål, og bygger på en erkjennelse av at demografiske endringer, klimaendringer og ny teknologi stiller nye krav til kommunene og deres ansatte. Fagforbundet har vært en pådriver for denne reformen, og mener at den vil være et godt verktøy for å skaffe riktig kompetanse til de sektorene hvor behovet er størst. Til innholdet må det stilles krav om faste, hele stillinger, kompetanseplaner, mulighet til å gjennomføre videregående utdanning og en sterk satsning på å øke antallet lærlingplasser. Vi vil også arbeide for at trepartssamarbeidet som metode blir en sentral del av reformen.

Gjennom samarbeid med både private og offentlige arbeidsgivere, har Fagforbundets tillitsvalgte gode erfaringer med å utvikle kompetanseplaner på den enkelte arbeidsplass. Det er fortsatt mange voksne uten formell utdanning i arbeidslivet, og en stor andel er arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn. Kompetanseplaner er et viktig verktøy for å oppnå Fagforbundets mål om at alle arbeidstakere skal ha muligheten til å kvalifisere seg videre,

og formalisere sin kompetanse. Kompetanseplanene må også si noe om hvordan man sikrer at ansatte som ønsker å bygge på sin kompetanse, sikres økonomisk rom for dette. Tillitsvalgte må gis opplæring i hvordan de kan være med å utvikle og følge opp arbeidet med kompetanseplaner på sin arbeidsplass.

Et arbeidsliv i kontinuerlig endring skaper behov for økt kompetanse. For å møte samfunnets behov for arbeidskraft og endringer som følger av den teknologiske utviklingen, og for å lykkes med det grønne skiftet, vil vi komme til å trenge både fagarbeidere og arbeidstakere med fagskole, universitets- og høyskoleutdanning. Fagforbundet arbeider for at alle ansatte, uavhengig av utdanningsnivå og sektor, har lik rett til kompetanseutvikling i tråd med arbeidslivets behov. Relevant kompetanseheving skal gi uttelling i lønn.

Mål 2013 – 2017

Fagforbundets arbeid bidrar til at alle medlemmer får mulighet til kompetanseheving og utviklingsmuligheter på arbeidsplassen.

Det utarbeides kompetanseplaner i alle virksomheter. Det arbeides på alle nivåer for å styrke rammebetingelsene for medlemmenes yrkesutøvelse.

Fagforbundet arbeider for at flere lærlingplasser opprettes og at fagopplæringa skal ha god kvalitet.

Mål 2017

Arbeidsgiver legger til rette for kompetanseutvikling for alle ansatte gjennom kompetanseplaner.

Relevant kompetanseheving gir uttelling i lønn.

Kompetansereformen for kommunene iverksettes.

Økt anerkjennelse av og respekt for yrkesgruppene.

Fagforbundets rolle som en sentral utdanningspolitisk aktør på alle utdanningsnivåer er styrket.

Antallet lærlingplasser øker i alle sektorer.

Strategier

Følge opp kompetanseplanene, sikre at disse iverksettes og kreve uttelling i lønn.

Bruke trepartssamarbeidet lokalt for å utarbeide kompetanseplaner.

Følge opp arbeidet med kompetansereformen for kommunene.

Synliggjøre verdien av det arbeidet de ulike yrkesgruppene utfører.

Synliggjøre Fagforbundets utdanningspolitikk.

Påvirke og bidra i tilretteleggingen for lærlingplasser i de enkelte virksomhetene, og følge opp Samfunnskontrakten.

Strategiske tiltak

Fagforening

- Gjennomføre drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariffområder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.
- Delta i arbeidet med kompetanseplaner.
- Sørge for at tillitsvalgte har nødvendig kompetanse om de enkelte yrkene til bruk i drøftinger med arbeidsgiver.
- Sørge for at tillitsvalgte deltar i hele ansettelsesprosessen til alle stillinger.
- Arbeide opp mot arbeidsgiver og andre aktører for å øke antall lærlingplasser i alle virksomheter, spesielt i offentlig sektor.
- Jobbe for at flere voksne tar fagbrev.

Fylkeskrets

- Gi foreningene nødvendig opplæring til å gjennomføre drøftingsmøter om kompetanseplaner.
- Sørge for at fagforeningene gjennomfører arbeidet med kompetanseplaner.
- Samle og spre gode eksempler på hvordan det kan arbeides med kompetanseplaner.
- Sikre kvalitet i fag- og yrkesopplæring gjennom samarbeid med fylkeskommunen, yrkesopplæringsnemnda og prøvenemndene.

- Sikre at medlemmene får faglige tilbud.
- Følge opp arbeidet med Samfunnskontrakten for flere lærlingplasser, og samle og spre gode eksempler.

Nasjonalt

- Arbeide for å styrke yrkesgruppenes identitet og status.
- Synliggjøre yrkesgruppenes rolle i samfunnet. Samarbeide med relevante aktører i de ulike utdanningsområder innenfor de ulike utdanningsnivåene.
- Bidra til utvikling av og sikre kvalitet på fag- og yrkesopplæringen, blant annet gjennom representasjon i faglige råd og Samarbeidsrådet for yrkesopplæringen (SRY).
- Være pådriver for vedtak om en kompetansereform i kommunesektoren.

Stortingsvalget og faglig-politisk arbeid

Ved kommune- og fylkestingsvalget i 2015 lyktes Fagforbundet i å mobilisere sine medlemmer, og et stort flertall av medlemmene brukte stemmeretten. Ved Stortingsvalget i 2017 må denne suksessen videreføres og resultere i en ny politisk retning.

Stortingsvalget vil prege mye av arbeidet i 2017. Gjennom ideologisk skolering og kunnskapsoppbygging skal vi forberede oss på den lange valgkampen. Påvirkning, alliansebygging og politikuttforming vil være viktige elementer i vårt valgkamparbeid.

Arbeidstakernes rettigheter er svekket, og et viktig mål ved Stortingsvalget 2017 er å styrke arbeidsmiljøloven. Dette, sammen med krav til en offensiv politikk for å få ned arbeidsledigheten, vil bli viktig i valgkampen. Økningen i midlertidige ansettelse rammer særlig de unge, og skaper usikkerhet og ufrihet. Dessuten gjør midlertidighet det vanskeligere å etablere seg. En undersøkelse etter kommune- og fylkestingsvalget i 2015 konkluderte med at medlemmene under 40 år i mindre grad brukte stemmeretten. Foran Stortingsvalget 2017 blir derfor en viktig oppgave å mobilisere de yngre velgerne.

Alvoret i miljø- og klimasituasjonen har gitt økt forståelse for nødvendigheten av et grønt skifte. På klimatoppmøtet i Paris i desember 2015 ble landene enige om at den globale oppvarmingen bør holdes godt under 2 grader. Foran Stortingsvalget 2017 må Fagforbundet kreve at de politiske partiene viser hvordan de vil oppfylle Paris-avtalen, og særlig hvordan vi skal kutte utslippene nasjonalt. Demokratisk styring og kontroll over det vi eier i fellesskap, er avgjørende for at omstillingen til et bærekraftig og rettferdig samfunn skal lykkes.

Mål 2015 – 2017

Fagforbundets medlemmer har brukt stemmeretten og har stemt på partier som støtter forbundets mål og arbeid.

Mål 2017

Engasjerte medlemmer som fremmer Fagforbundets politikk lokalt og sentralt.

Fagforbundets medlemmer har brukt stemmeretten i Stortingsvalget.

Sikre et politisk flertall som støtter Fagforbundets mål og arbeid.

Styrke arbeidsmiljøloven.

Strategier

Bygge allianser for å sikre størst mulig gjennomslag for Fagforbundets kjernesaker.

Utarbeide en valgkampstrategi som særlig henvender seg til yngre velgere.

Delta aktivt i valgkampen med tydelige utfordringer til politikerne.

Formidle til medlemmene partienes holdninger til sentrale spørsmål og viktige saker for Fagforbundet.

Kreve lovnader om at arbeidsmiljøloven styrkes.

Strategiske tiltak

Fagforening

- Knytte kontakter med de politiske partier lokalt.
- Samarbeide med LO i valgkampen.
- Gjennomføre arbeidsplassbesøk, med særlig vekt på å nå yngre velgere.
- Påvirke de lokale partiene på Fagforbundets valgkampsaker.
- Presentere Fagforbundets politikk og partienes holdninger til disse, eksempelvis på medlemsmøter, på stands og lignende.

Fylkeskrets

- Knytte kontakter med de politiske partier.
- Påvirke de lokale partiene for å få gjennomslag for Fagforbundets valgkampsaker.
- Koordinere valgkamparbeidet med LO.
- Drive valgkampaktiviteter og presentere Fagforbundets politikk i samarbeid med fagforeningene.

Nasjonalt

- Styrke allianser med politiske partier, miljøbevegelsen og andre organisasjoner.
- Sikre at klima og klimaarbeidsplasser får en sentral plass i valgkampen.
- Samarbeide og koordinere valgkamparbeidet med LO.
- Arrangere faglig-politiske samlinger for tillitsvalgte.
- Utarbeide og gjennomføre en valgkampstrategi, basert på medlemsundersøkelsen.
- Utarbeide og gjennomføre en kommunikasjonsstrategi for valgkampen, inkludert planer for materiell, annonser og bruk av sosiale medier.
- Tilrettelegge for aktiv bruk av lokale og sosiale medier.

• omtanke • solidaritet • samhold

oktober 2016



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no