

Innledning

Strategiplanen er landsstyrets prioritering av arbeidet i hele organisasjonen. Dette er den siste i landsmøteperioden, og i 2022 vil LO-kongressen, eget landsmøte og landskonferansene sette sitt preg på arbeidet.

Fagforbundets kjerneverdier omtanke, samhold og solidaritet ble under koronapandemien i 2020/2021 ofte trukket fram som viktige for å lykkes med å slå ned viruset. Den norske modellen har vært avgjørende for å dempe skadevirkningene. Situasjonen gir nye utfordringer – men også nye muligheter. Rettferdig fordeling, sterk styring av fellesskapets midler og internasjonal solidaritet er viktigere enn på lenge.

Et hovedmål for Fagforbundet er økt tariffmakt. Det gir oss styrke til å ivareta medlemmenes interesser overfor arbeidsgivere og i samfunnet. Verdien av en sterk fagbevegelse har blitt tydelig som følge av koronapandemien. Konsekvensen av dette må bli at flere slutter opp om et organisert arbeidsliv med sterke fagforeninger.

Viktige satsningsområder i landsmøteperioden har vært hele og faste stillinger, kampen mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, for rekommunalisering og mot privatisering av offentlige tjenester. Dette arbeidet fortsetter i 2022. Fagforbundet skal være tydelig på betydningen av offentlig sektor, og bidra aktivt i overgangen til et lavutslippssamfunn.

Nytt stortingsflertall og en rødgrønn regjering gir oss et fortrinn med å nå målene i strategiplanen. Både heltid, rettferdig fordeling, klimakampen og offentlig sektor i egen regi er saker fagbevegelsen og de rødgrønne partiene står sammen om. Med gode allianser og systematisk arbeid er det realistisk å samles til landsmøte i 2022 med konkrete resultater på de prioriterte områdene:

- Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller
- Offentlige tjenester i egen regi
- Organisasjonsbygging og tariffmakt
- Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling
- Klima og miljø

Heltid, likelønn og kampen mot økte forskjeller

Mange av Fagforbundets medlemmer jobber deltid. Flest deltidsstillinger finner vi i kommunesektoren. Dette gjelder særlig innenfor helse og omsorg, renhold og for ansatte i skole og skolefritidsordninger, og det gjelder først og fremst kvinner. I helse- og omsorgssektoren har kun en av tre som jobber turnus hel stilling.

Fagforbundet mener at politisk vilje og mer kunnskap om de positive effektene må til. Det er hele stillinger som gir kvalitet og kompetanse i sektoren, samt sikrer medlemmenes pensjon. Kommunene må derfor lyse ut hele stillinger. Kommuner som har lyktes med å redusere deltidsbruken, har prioritert å skape en heltidskultur fordi de ser at det fungerer. En kartlegging av deltidsbruken og de ansattes behov er nødvendig, og må gjennomføres i alle Fagforbundets yrkesgrupper. De ansattes lovfestede rett til økte stillinger må ivaretas før det lyses ut nye stillinger.

Vi har mange gode argumenter for heltid. For eksempel behov for arbeidskraft, likestilling og kvalitet på tjenestene. I tillegg øker deltidsstillinger faren for smittespredning. Dette har blitt tydelig under koronapandemien. Ansatte i små stillinger som jobber mange steder, er potensielle smittebærere. Det er tryggere med ansatte som jobber heltid på én arbeidsplass. Arbeidet med å sikre tilstrekkelig bemanning, kompetanseutvikling og heltid må prioriteres i 2022.

Tiltakene for å stoppe spredningen av koronaviruset i 2020 og 2021 har hatt store konsekvenser for norsk økonomi og arbeidsliv. Dette kan påvirke lønnsoppgjørene i årene som kommer. Det må bli viktigere enn på lenge å være oppmerksomme på fordelingsprofilen i oppgjørene. Fagforbundets arbeid med å sikre de lavtlønte, løfte kvinneyrkene og fremme likelønn vil bli avgjørende for å redusere forskjellsutviklingen.

Arbeidet med pensjonsreformen fortsetter. Fagforbundet skal arbeide for at livsvarige og kjønnsnøytrale tjenstepensjonsordninger blir hovedregelen i privat sektor. En revisjon av pensjon for ansatte med særaldersgrenser må sikre pensjonistene en god livsvarig tjenstepensjon. I arbeidet med særaldersgrenser skal de som ikke makter å stå i stilling prioriteres.

Mål 2018-2022

Forsvare forhandlingsretten og sikre medlemmene lønnsutvikling gjennom kollektive tariffavtaler. Lønn skal avtales i sentrale forhandlinger, samtidig som de tillitsvalgte dyktiggjøres i å håndtere lokal fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår.

Forbedre og trygge medlemmenes pensjonsrettigheter. Målrette innsatsen i privat sektor og tariffeste kjønnsnøytrale og livsvarige pensjonsordninger.

Styrke organisasjonens kunnskap om pensjon for å være pådriver for gode pensjonsordninger.

Opparbeidede rettigheter i arbeidsmiljøloven forsvares og styrkes.

Styrke retten til heltid.

Bidra til at LO i 2022 vedtar en plan for arbeidstidsreduksjon.

Mål 2022

Alle kommuner har etablert en heltidskultur.

Færre jobber deltid, og flere av Fagforbundets medlemmer har hele stillinger.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.

Kvinneres kompetanse skal verdsettes høyere, og gi bedre lønnsmessig uttelling.

Strategier

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger.

Utforme kravene i hovedoppgjøret 2022 på en måte som reduserer forskjeller og fremmer likelønn.

Videreføre og forsterke arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller.

Tiltak

Fagforening

- Kreve at stillinger som hovedregel lyses ut som hele, faste stillinger.
- Gjennomføre drøftingsmøter minst en gang i året om bruk av deltid og utarbeidelse av retningslinjer.
- Fremme krav etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 for alle som har rettmessige krav i henhold til lovverket.
- Forberede tillitsvalgte på å gjennomføre lokale forhandlinger, med sikte på å oppnå likelønn og utjevne lønnsforskjeller.

Forbundsregion

- Sikre at alle fagforeningene får opplæring og bistand i arbeidet med å etablere heltidskultur og hele stillinger.
- Gi tillitsvalgte opplæring i ansettelsesprosedyrene, med særlig oppmerksomhet på heltid.
- Lære opp tillitsvalgte i å forhandle lokalt, med et tilpasset opplegg, både i offentlig og

privat sektor, og med særlig oppmerksomhet på likelønn og utjevning av lønnsforskjeller.

- Sikre forståelse av sammenheng mellom hele stillinger og pensjon.

Nasjonalt

- Bistå forbundsregionene og fagforeningene i deres arbeid med å etablere en heltidskultur, og konkretisere og synliggjøre Fagforbundets heltidspolitik.
- Følge opp krav som ikke innfris etter arbeidsmiljølovens kapittel 14 om retten til utvidelse av stilling.
- Jobbe for et forskningsprosjekt om utlysingspraksis i kommunene.
- Sørge for at det gjennomføres forhandlinger i tråd med Fagforbundets tariffpolitikk i tariffområder der hovedregelen er lokale forhandlinger.

Offentlige tjenester i egenregi

Arbeidet mot privatisering og konkurranseutsetting gir resultater. Mange kommuner har tatt tjenester som renhold og renovasjon tilbake i egenregi. Samtidig ser vi økt omfang av oppsplitting og konkurranseutsetting i helseforetak. Det er også økt press på å skille ut kommunale tjenester på nye områder, som IKT, økonomi og administrasjon. Egenregi og tjenester med god kvalitet er vårt alternativ til privatisering og konkurranseutsetting. Koronapandemien har forsterket betydningen av en sterk offentlig sektor, med et godt beredskapsapparat og med offentlige tjenester i egenregi.

Bemanningsbransjen er en utfordring for det organiserte arbeidslivet. Kommunale virksomheter må organiseres med egne vikarløsninger som erstatter bruk av bemanningsbyråer. Arbeidet med å få på plass en nasjonal tiltaksmodell og lokale tiltaksplaner med krav til arbeidsvilkår i offentlige innkjøp må fortsette. Det er også nødvendig med økt kontroll og oppfølging av kommunenes innkjøpskontrakter. Innsats på dette området vil bidra til å begrense arbeidsmarkeds kriminalitet og det økende omfanget av useriøse aktører.

Privatisering av offentlige tjenester fører til at politikernes mulighet til å omdisponere ansatte og økonomi forsvinner, og at styringsevnen svekkes. Dette fører også til lavere skatteinntekter fordi kommersielle selskaper ofte flytter inntekt ut av Norge. Arbeidet med å stoppe muligheten til å ta ut profitt av skattefinansierte tjenester må derfor fortsette.

Fagforbundet mener at alle skatte- og avgiftsfinansierte tjenester skal drives i egenregi. Dette sikrer bedre lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for medlemmene. I tillegg gir egenregi større muligheter for langsiktig planlegging av organisering, drift og kompetanseutvikling. Egenregi sparer også kostnader knyttet til anbudprosesser.

I arbeidet med å utvikle offentlig sektor i klimavennlig retning sikrer egenregi de grep som må til for å nå målene om et lavutslippssamfunn.

Mål 2018-2022

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

Rekommunalisere en større andel offentlige tjenester.

Mål 2022

Offentlig finansierte tjenester blir ikke konkurranseutsatt, og en større andel av tjenestene i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak drives i egenregi.

Tillitsbasert styring og ledelse er reetablert i offentlig sektor.

En nasjonal tiltaksmodell mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak vedtas.

Strategier

Synliggjøre fordelene og mulighetene ved offentlig eierskap og drift i egenregi.

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

Følge opp og forplikte politiske partier lokalt, regionalt og nasjonalt til drift av offentlige tjenester i egenregi.

Bidra til vedtak om tillitsbasert styring og ledelse og trepartssamarbeid i stat, kommuner og fylkeskommuner.

Bruke det fagligpolitiske samarbeidet til å vedta en nasjonal tiltaksmodell mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet.

Tiltak

Fagforening

- Kreve at egenregi utredes, blant annet i forbindelse med nye anbudsrunder, og sikre ansattes lønns- og arbeidsvilkår ved konkurranseutsetting.
- Lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt, hvilke tjenester som kjøpes inn og bruken av vikarbyråer.

- Formidle yrkesfaglig argumentasjon for egenregi, og sikre samarbeid mellom valgte etter hovedavtalen og valgte etter vedtektene.
- Motvirke konkurranseutsetting og privatisering gjennom aktivt fagligpolitisk samarbeid.
- Bruke trepartssamarbeidet for å bygge tillitsbasert styring og ledelse.
- Følge opp lokal tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.

Forbundsregion

- Bistå fagforeningene med oppdatert kunnskap om drift i egenregi, og sørge for at de kan formidle dette til medlemmer, innbyggere og politikere.
- Bistå fagforeningene i arbeidet med å kartlegge konkurranseutsatte tjenester i kommuner, fylkeskommuner og sykehus i samarbeid med nasjonalt nivå.
- Følge opp politiske vedtak om drift av offentlig finansierte tjenester i egenregi.
- Støtte fagforeningene med fagligpolitisk oppfølging i forkant av vedtak om konkurranseutsetting og privatisering.
- Sørge for at fagforeningene bruker trepartssamarbeid og gir opplæring.
- Følge opp fagforeningenes arbeid med lokale tiltaksplaner mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, og bistå i arbeidet med kontroll og oppfølging av disse.

Nasjonalt

- Dokumentere og formidle:
 - Fordeler ved drift i egenregi og kostnader/ulempen ved konkurranseutsetting og privatisering.
 - Yrkesfaglig argumentasjon for drift i egenregi.
 - Gode eksempler på rekommunalisering.
 - Utviklingen av offentlig sektors økonomi.
 - Betydningen offentlige tjenester har for samfunnets beredskap og evne til å håndtere krisesituasjoner.
- Utvikle digitale kurs om fordeler og muligheter ved offentlig eierskap og egenregi.

- Gjøre kunnskap om kommunens kjøp av tjenester (leverandør databasen) tilgjengelig for tillitsvalgte regionalt og lokalt.
- Utvikle og iverksette prosjekter som tar tilbake tjenester i egenregi.
- Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å fremme vår politikk mot privatisering, og kreve at partiene forplikter seg til å jobbe for drift av offentlige tjenester i egenregi.
- Dokumentere, videreutvikle og spre trepartssamarbeidet for å bygge tillit, og dermed redusere mål- og resultatstyringen.
- Følge opp og kartlegge arbeidet med nasjonal tiltaksmodell og lokale tiltaksplaner mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet.

Organisasjonsbygging og tariffmakt

Medlemstallet i Fagforbundet øker. Likevel synker organisasjonsgraden på viktige tariffområder. Fagforbundets tariffmakt ligger i den yrkesaktive medlemsmassen. Innsatsen med å organisere og beholde medlemmer må derfor prioriteres. Viktige faktorer for å lykkes er sterke fagforeninger og klubber, dyktige og synlige tillitsvalgte, tett kontakt med medlemmene og et levende medlemsdemokrati.

Fagforbundet må styrke posisjonen som største arbeidstakerorganisasjon i kommunesektoren. Organisasjonsgraden er synkende i KS-området, og uten medlemsvekst vil forhandlingsstyrke og gjennomslagskraft svekkes. Med 100 000 uorganiserte er potensialet for medlemsvekst i kommunesektoren stort.

Utviklingen i spesialisthelsetjenesten krever målrettet arbeid for å ta tilbake tariffmakt. Synkende organisasjonsgrad i Spekter Helse fører til at vår forhandlingsposisjon og representasjon i styrende organer er under press. Det er avgjørende at vi reetablerer vår posisjon gjennom medlemsvekst i spesialisthelsetjenesten.

Fagforbundet må styrke sin tariffmakt på NHO-området. Lønnsdanning baseres på lokale forhandlinger, og det er ikke tradisjoner for å gi store sentrale tillegg. Fagforbundet er derfor avhengig av et godt tillitsvalgtapparat. Dette må sikres gjennom målrettet opplæring på aktuelle overenskomster.

Like viktig som å verve nye medlemmer, er å beholde dem vi har. Utmeldinger må rutinemessig følges opp. Erfaring viser at mange velger å fortsette som medlemmer når fagforeningen tar kontakt.

Stadig flere arbeidstakere har utdanning fra universitet eller høyskole. Skal vi nå målet om å forene ulike yrkesgrupper uavhengig av utdanningsnivå, må vi sørge for at Fagforbundet er det naturlige valget for alle. Fagforbundet arbeider også sammen med LO for å styrke vår posisjon blant arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning.

Fagforbundet må også bli bedre til å organisere arbeidstakere som har løsere tilknytning til arbeidslivet, særlig midlertidig/deltidsansatte, unge, vikarer, minoritetsspråklige og selvstendig næringsdrivende.

Mål 2018-2022

Fagforbundet skal øke organisasjonsgraden i alle tariffområder der Fagforbundet naturlig er største tariffpart.

Fagforbundets organisasjonsgrad i KS-området kommer over 50 prosent.

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

Økt kompetanse om kommunikasjon blant tillitsvalgte.

Mål 2022

Økt organisasjonsgrad i KS-området.

Økt organisasjonsgrad i Spekter helse.

Minst fem prosent økning av elevmedlemmer.

Minst fem prosent økning av lærlingmedlemmer.

Minst fem prosent økning av studentmedlemmer.

Klubbstyrer ved flere virksomheter.

Tillitsvalgte benytter forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

Strategier

Verve arbeidstakere med utdanning fra universitet og høyskole.

Bygge opp tillitsvalgtdekningen slik at medlemmer på alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Tillitsvalgte skoles i kommunikasjonsarbeid.

Tiltak

Fagforening

- Kartlegge vervepotensial og lage en plan for å bevare og styrke forbundets posisjon på arbeidsplassene.
- Ha med mangfoldsperspektivet i arbeidet med verving og tillitsvalgtopplæring.

- Verve medlemmer med utdanning fra universitet og høyskole.
- Gjennomføre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen.
- Etablere og aktivisere klubbstyrer hos flere arbeidsgivere, og sørge for at medlemmene har en synlig tillitsvalgt etter gjeldende hovedavtale.
- Lage en plan som systematiserer informasjonsarbeidet og bidrar til større synlighet i media, på nett og i sosiale medier.
- Etablere møtepunkter for å styrke samhandling mellom yrkesseksjonene og tillitsvalgte valgt etter hovedavtalene.

Forbundsregion

- Følge opp medlemsbevegelsen i forbundsregionen, og videreformidle funn til fagforeningene og nasjonalt.
- Støtte fagforeningene i å nå de vedtatte vervemålene.
- Sørge for at mangfoldkompetansen til utpekte ressurspersoner blir tatt i bruk i vervearbeidet.
- Veilede fagforeninger i å utarbeide og gjennomføre en plan for å rekruttere flere arbeidstakere med utdanning fra universitet og høyskole.
- Sikre fast tilstedeværelse på høyskoler og universiteter gjennom etablering av studentforum eller studentkontakt.
- Bistå fagforeningene med å etablere og aktivisere klubbstyrer.
- Lage en plan som systematiserer informasjonsarbeidet, og bidrar til større synlighet i media, på nett og i sosiale medier.
- Sørge for å styrke samhandling mellom yrkesseksjonene og tillitsvalgte valgt etter hovedavtalene.

Nasjonalt

- Prioritere arbeidet rettet mot kommunesektoren og sykehusene for å øke organisasjonsgraden.
- Bidra til at forbundsregioner tilføres kompetanse i arbeidet med å styrke relasjonen til minoritetsspråklige arbeidstakere.

- Jobbe for økt rekruttering av arbeidstakere med utdanning fra universitet og høyskole.
- Bistå forbundsregionene i etableringen av studentforum, studentkontakter eller andre tiltak.
- Følge opp ressurspersoner på klubb og koordineringsledd i forbundsregionene.
- Gjennomføre skolering i å utforme og gjennomføre informasjonsplaner. Lage mal til informasjonsplan og mal til årshjul for nettsiden.
- Synliggjøre det yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeidet for yrkesgruppene.

Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling

Undersøkelser viser at Norge i framtida vil trenge flere fagarbeidere. For å sikre rekruttering er det nødvendig at yrkesfagene får en status som gjør dem attraktive både for ungdom og voksne. Det må arbeides målrettet for å sikre kvalitet i utdanningene, hele stillinger og høyere lønn. På denne måten styrker man yrkesidentitet, stolthet og kvalitet.

Flere av yrkesgruppenes betydning har blitt synlig gjennom koronapandemien. Tida vi er inne i gir oss et fortrinn når det gjelder å øke bevisstheten om jobben de ansatte i samfunnskritiske funksjoner utfører. Yrkesidentitet og yrkesstolthet er avgjørende for å levere tjenester av god kvalitet. En viktig jobb blir å løfte yrkesgruppenes status i samfunnet også etter pandemien.

For å løse samfunnets samlede behov, trengs det arbeidstakere med solid realkompetanse og/eller utdanning fra alle utdanningsnivåer. Fagforbundet arbeider for en organisering av tjenestene som fremmer god ressursstyring, flerfaglig samarbeid og tillit til de ansattes kompetanse. Arbeidstakerne må få mulighet til å oppdatere og bygge videre på sin kompetanse gjennom hele yrkeslivet. En desentralisert utdanningsstruktur som gir mulighet til å ta utdanning der folk bor og jobber blir derfor viktig.

Fagforbundet jobber kontinuerlig for at de ansatte skal ha gode rammebetingelser for yrkesutøvelsen. Arbeidsplassene er viktige læringsarenaer, og digitale løsninger benyttes i stadig større grad. Digitalisering vil sannsynligvis påvirke de fleste medlemmers yrkesutøvelse framover, og den digitale hverdagen vil kreve opplæring. Kompetanseutvikling er nøkkelen til å lykkes. For å sikre medlemmenes interesser i den digitale utviklingen, er det viktig at Fagforbundets tillitsvalgte medvirker til planer og gjennomføring av disse på den enkelte arbeidsplass.

Mål 2018-2022

Fagforbundets arbeid bidrar til at alle medlemmer får mulighet til fag- og yrkesutvikling på arbeidsplassen.

Rammebetingelsene for medlemmenes yrkesutøvelse styrkes.

Det opprettes flere læreplasser i tråd med arbeidslivets og samfunnets behov.

Yrkesfaglig og yrkespolitisk ivaretagelse av alle medlemmer, uavhengig av utdanningsnivå.

Mål 2022

Økt anerkjennelse og synliggjøring av yrkesgruppene.

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Bedre rammebetingelser for medlemmenes yrkesutøvelse.

Fagforbundets politikk for høyere utdanning er kjent i hele organisasjonen.

Strategier

Synliggjøre verdien av det arbeidet de ulike yrkesgrupper utfører.

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

Utvikle og tilrettelegge for ulike yrkesfaglige tilbud.

Videreutvikle Fagforbundets utdanningspolitikk.

Tiltak

Fagforening

- Sørge for at tillitsvalgte etter hovedavtalene etterspør yrkesfaglige argumenter fra yrkesseksjonen i arbeidet overfor arbeidsgiver.
- Bistå tillitsvalgte etter hovedavtalene ved gjennomføring av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariffområder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.
- Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstillings-, digitaliserings- og utskillingsprosesser.
- Arbeide for at det etableres flere læreplasser og at flere tar fagbrev.
- Sikre at medlemmene får faglige tilbud.

Forbundsregion

- Bistå fagforeningene i yrkesfaglige argumentasjon.
- Sørge for at fagforeningene bistår de tillitsvalgte etter hovedavtalene i drøftingsmøter om kompetanseutvikling og kompetanseplaner.

- Sikre kvalitet i fag- og yrkesopplæring gjennom samarbeid med fylkeskommunen, yrkesopplæringsnemnda, prøvenemndene, samt styrke fagskoletilbudet.
- Bistå fagforeningene i å gi medlemmene faglige tilbud.

Nasjonalt

- Synliggjøre høyere yrkesfaglig utdanning som en attraktiv utdanningsvei.
- Utarbeide støttemateriell de tillitsvalgte kan bruke i sitt arbeid med å styrke rammebetingelsene for arbeidstakernes yrkesutøvelse.
- Utarbeide yrkesfaglige tilbud.
- Utvikle og tydeliggjøre Fagforbundets politikk for universitets- og høyskole utdanning.

Klima og miljø

Koronapandemien har påvirket arbeidet også på klima- og miljøområdet. Som organisasjon har vi nå erfaringer med å ivareta arbeidsoppgavene på tross av store restriksjoner på reise og fysiske møter. Digitale møter fungerer godt for mange formål. Denne erfaringen vil bidra til kutt i eget karbonfotavtrykk som følge av vedtatte retningslinjer.

De økonomiske konsekvensene i kjølvannet av koronapandemien kan føre til en tøffere argumentasjon for å konkurranseutsette offentlige tjenester.

Offentlige tjenester i egenregi er avgjørende for å lykkes med det lokale klima- og miljøarbeidet. Det er viktig å bevisstgjøre egne medlemmer, politikere og befolkningen om hvordan investeringer, innkjøp, yrkesutøvelsen og organiseringen av tjenestene påvirker klima og miljø. Klimakampen krever en langsiktig og helhetlig tilnærming. Disse hensynene kan kun ivaretas i egenregi.

Fagforbundet har alle muligheter til å påvirke lokalt klima- og miljøarbeid, og bidra lokalt til det globale arbeidet mot klimaendringer. Som arbeidstakere kan vi være med å påvirke gjennom yrkesutøvelsen. Om vi arbeider med renovasjon og gjenvinning, innkjøp, arealplanlegging, transport, vann og avløp, eller barnehager og sykehjem, så kan vi være en del av dette arbeidet lokalt. Flere virksomheter integrerer miljø- og klimaspørsmål i HMS-arbeidet, og kan vise til hvordan systematisk miljøinnsats gir resultater. Gjennom partssammensatte utvalg, og med de tillitsvalgte og verneombud som pådrivere, kan de ansatte gjøre en stor og viktig forskjell.

En vellykket klimapolitikk er mer enn bare utslippskutt. En vellykket klimapolitikk sikrer ren luft, trygghet fra naturkatastrofer, et sosialt sikkerhetsnett som muliggjør omstilling, næringspolitikk som skaper trygge jobber, utjamning av inntekt, mer fritid og mindre arbeid.

Når klimapolitikken nå skal inn i folks hverdag er første bud rettferdighet. Uten at folk opplever at alle bidrar etter evne, kommer vi ikke i mål. Det er derfor fagbevegelsen krever rettferdig omstilling, og det er derfor fagbevegelsen må være en viktig premissleverandør i klimapolitikken.

Mål 2018-2022

Fagforbundet har utviklet og tatt i bruk en tiltaksplan for hvordan vi arbeider med klima og miljø fra nasjonalt nivå og ned til den enkelte arbeidsplass.

Tillitsvalgte er skolert i klima- og miljøsaken.

Mål 2022

Klima- og miljøpolitikken til Fagforbundet blir gjort kjent blant tillitsvalgte og medlemmer.

Fagforbundet skal redusere eget karbonavtrykk med 50 prosent gjennom retningslinjer for mindre reising, mer digital møtevirksomhet, og ved å reise smartere og mer miljøvennlig.

Strategier

Systematisere og konkretisere Fagforbundets klima- og miljøpolitikk.

Synliggjøre hvordan Fagforbundets medlemmer påvirker det lokale klima- og miljøarbeidet.

Bidra til at alle yrkesutøvere utvikler en miljødimensjon som en integrert del av sitt fag.

Tiltak

Fagforening

- Sette lokalt klima- og miljøarbeid på dagsorden i møter med medlemmene.
- Bruke veilederen for lokalt klima- og miljøarbeid i det fagligpolitiske arbeidet.
- Bidra til å framheve medlemmenes fagkompetanse i lokalt klima- og miljøarbeid.
- Påvirke arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS-arbeidet.
- Følge opp retningslinjer for organisasjonens kutt i egne utslipp, og sørge for klimavennlige innkjøp.

Forbundsregion

- Sette regionalt klima- og miljøarbeid på dagsorden på representantskapsmøter og samlinger.

- Bidra til å framheve medlemmenes fagkompetanse i regionalt klima- og miljøarbeid.
- Bruke det fagligpolitiske samarbeidet til å kreve en offensiv klima- og miljøpolitikk, særlig når det gjelder transport og infrastruktur.
- Følge opp retningslinjer for organisasjonens kutt i egne utslipp, og sørge for klimavennlige innkjøp.

Nasjonalt

- Utarbeide webinar med utgangspunkt i veileder til det lokale og regionale klima- og miljøarbeidet.
- Sette klima- og miljøarbeid på dagsorden i samlinger med hovedvernombud.
- Integrere klima og miljøspørsmål i yrkesfaglige tiltak.
- Sette fokus på lokalt tillitsvalgtarbeid med klima og miljø i interne og eksterne kommunikasjonskanaler.
- Følge opp «Klimakur 2030» i samarbeid med andre organisasjoner i «Broen til framtiden» og «Klimavalgalliansen».
- Følge opp retningslinjer for organisasjonens kutt i egne utslipp, og sørge for klimavennlige innkjøp i nettbutikken.