

STRATEGIPLAN 2020

Fagforbundet går foran i kampen for et anstendig arbeidsliv, for å mobilisere de uorganiserte til å samle seg om fellesskapet i fagforeningene, og for en sterk offentlig sektor. Organisasjonens verdigrunnlag bygger på frihet, likhet og solidaritet, både nasjonalt og internasjonalt. Det er gjennomgående i alt arbeid. Dette ivaretas gjennom konkrete prosjekter og bredt internasjonalt samarbeid på alle nivå i organisasjonen.

Skal Fagforbundet lykkes med å jobbe systematisk og målrettet, og få gjennomslag for viktige saker for medlemmene, er det helt avgjørende med godt samarbeid mellom de ulike nivåene.

Alle organisasjonsnivå har ansvar for å realisere de vedtak som fattes, og alle skal involveres og ta ansvar i oppfølgingen av tiltakene for å nå de målene vi har satt.

Nasjonalt nivå har et særlig ansvar for at forbundsregionene og fagforeningene har de verktøyene som trengs i arbeidet, og bistå i oppfølgingen av tiltakene i strategiplanen.

Det er bred enighet om at gjennomføringsevnen øker ved å prioritere noen få områder, og ved god sammenheng mellom mål og tiltak.

På denne bakgrunn, og for å sikre gjennomslagskraft og følge opp de sakene som er særlig viktige for Fagforbundets medlemmer, er følgende prioriterte områder valgt for Fagforbundets arbeid i 2020:

- Heltid og likelønn
- Offentlige tjenester i egenregi
- Organisasjonsbygging og tariffmakt
- Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling
- Miljø og klima

Heltid og likelønn

Mange av Fagforbundets medlemmer jobber deltid. Flest deltidsstillinger finner vi i kommunesektoren. Dette gjelder særlig innen helse- og omsorg, renhold og for assistenter i skole og skolefritidsordninger, og det gjelder først og fremst kvinner. I helse- og omsorgssektoren har kun en av tre hel stilling. I 2018 arbeidet 25 prosent av alle sysselsatte deltid. Blant kvinner var andelen 37 prosent. Dette er en samfunnsutfordring som må løses.

Fagforbundet mener at politisk vilje og mer kunnskap om de positive effektene må til. Myten om at kvinner ønsker å jobbe deltid må avlives, og kommunene må lyse ut heltidsstillinger. 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 ønsker er nødvendig. Kommunene må øke ansattes stillingsbrøker før det lyses ut nye stillinger.

Det er mange dimensjoner knyttet til heltid. For eksempel behov for arbeidskraft, likestilling og kvalitet på tjenestene. Heltid gir kontinuitet og kvalitet. Både arbeidsgivere, brukere og ansatte blir tryggere, og mer fornøyde. Ved å gi heltidskultur et enda sterkere fokus i 2020, har vi gode muligheter til å nå målet om at hele og faste stillinger skal være normen.

Utjevningen mellom menn og kvinners lønnsnivå går tregt. Slår vi sammen hel- og deltidsansatte er kvinners lønn 87,1 prosent av menns lønn. Halve forskjellen skyldes et kjønnsdelt arbeidsmarked. Lønnsuttellingen er lavere i yrker hvor det jobber mange kvinner. Det at langt flere kvinner enn menn jobber deltid, gir utslag på lønnsstatistikken. Lavlønsproblemet og deltidsproblematikk er i stor grad også et likelønnsproblem.

Likelønnsutfordringen må løses både i tariffoppgjør og gjennom politiske prosesser. Det trengs flere tiltak i kommunene og i arbeidslivet for øvrig. Tilstrekkelig bemanning, kompetanseutvikling og å fremme heltid, vil løfte kvinneyrkene og fremme likelønn. Likelønnsprofil på sentralt og lokalt avtalte tillegg må videreføres. Fagforbundet jobber for et mindre kjønnsdelt arbeidsmarked, og for at kommunene skal bli bedre på likelønn. Arbeidet med å fjerne kjønnsbaserte lønnsforskjeller videreføres og forsterkes, og skal gjenspeiles i kravene i hovedoppgjøret 2020.

Mål 2018-2021

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 2021 vedtar en plan for arbeidstidsreduksjon.

Mål 2020

Alle kommuner etablerer en heltidskultur.

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

Hovedoppgjøret sikrer reallønnsvekst for alle, og bidrar til å minske lønnsforskjellene.

Lønnsgapet mellom kvinner og menn blir mindre.

Kvinnerns kompetanse verdsettes høyere og gir økt lønnsmessig uttelling.

Strategier

Bruke trepartssamarbeidet for å få til flere hele stillinger.

Utforme kravene i hovedoppgjøret 2020 på en måte som 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 pr. år vedrørende 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.

Forbundsregion

- Være pådriver i fagforeningenes arbeid med å etablere heltidskultur og hele stillinger.
- Lære opp tillitsvalgte i å forhandle lokalt, med et tilpasset opplegg, både i offentlig og privat sektor og et særlig fokus på likelønn.

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.
- 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 har gitt resultater. Mange kommuner har tatt tjenestene tilbake i egenregi. Dette er et resultat av systematisk kunnskapsoppbygging og faglig-politisk arbeid, der Fagforbundets tillitsvalgte er sentrale. På tross av gode resultater med rekommunalisering, blant annet innen renovasjon og renhold, ser vi økt omfang av oppsplitting og konkurranseutsetting i sykehusene. Det er også økt press på å skille ut kommunale tjenester på nye områder, som økonomi og administrasjon.

Presset mot den norske modellen henger sammen med reformene i offentlig sektor gjennom flere tiår. Kjennetegn er privatisering og konkurranseutsetting. Tjenester skilles ut eller splittes opp, og organiseres på en måte som svekker de kollektive tariffavtalene. Bemanningsbransjen er også en stor utfordring for det organiserte arbeidslivet, og arbeidet med å få på plass en nasjonal standard med krav til arbeidsvilkår i offentlige innkjøp må fortsette. Dette bidrar til å begrense useriøse forhold. Ved å bygge kunnskap om sammenhenger, årsaker og virkningene av arbeidslivets utvikling, kan vi påvirke politikken og de politiske aktørene.

Det er etablert en bred politisk allianse for å stoppe mulighetene for profitt i velferden. Likevel forsterker den høyrestyrte flertallsregjeringen sentraliseringen og fører en politikk som privatiserer fellesskapets eiendom. Vi må fortsette et målrettet arbeid for å motvirke denne utviklingen, både i kommunesektoren og i spesialisthelsetjenesten.

Når offentlig sektor privatiseres, forsvinner handlingsrommet til å omdisponere fellesskapets ressurser. Dermed svekkes styringsevnen. Privatisering og konkurranseutsetting kan også føre til samlet sett lavere skatteinntekter til staten gjennom skatteflytting til utlandet, og bruk av arbeidskraft ansatt i utlandet.

Egenregi er Fagforbundets alternativ til privatisering og konkurranseutsetting. Drift av de skatte- og avgiftsfinansierte tjenester i egenregi sikrer bedre lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår for medlemmene, og gir muligheter for langsiktig planlegging av organisering, drift og kompetanseutvikling. Dette sparer kostnader knyttet til anbudsprosesser. I arbeidet med å utvikle offentlig sektor i en klimavennlig retning sikrer egenregi mulighet til å styre nødvendige grep for å nå målene om et lavutslippssamfunn.

Mål 2018-2021

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

Rekommunalisere en større andel offentlige tjenester.

Mål 2020

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

Gjennom vedtatte tiltaksplaner fjernes muligheten for sosial dumping og arbeidsmarkeds-kriminalitet i kommuner, fylkeskommuner og helseforetak.

Strategier

Synliggjøre fordeler og muligheter med 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.

Ta initiativ til vedtak om trepartssamarbeid i kommuner og fylkeskommuner.

Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å iverksette tiltaksplaner 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.
- Kartlegge alle tjenester i kommuner, fylkeskommuner og sykehus, og lage oversikt over hvilke tjenester som er konkurranseutsatt.
- Ha en offensiv strategi med å formidle yrkesfaglig argumentasjon for egenregi, og sikre samarbeid mellom valgte etter hovedavtalen og valgte etter vedtektene.
- Motvirke konkurranseutsetting og privatisering gjennom aktivt faglig-politisk samarbeid.
- Foreslå trepartssamarbeid som arbeidsform i omstilling og utviklingsarbeid.
- Kreve tiltaksplan mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet, gjerne i samarbeid med andre LO-forbund.

Forbundsregion

- Sørge for at fagforeningene har oppdatert kunnskap om drift i egenregi, og 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 faglig-politisk oppfølging i forkant av vedtak om konkurranseutsetting og privatisering, og når tjenestene skal tas tilbake til egenregi.
- Følge opp fagforeningenes arbeid med krav om kommunale tiltaksplaner mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet.

Nasjonalt

- Dokumentere og formidle til medlemmer, fagforeninger og forbundsregioner:
 - Fordeler ved drift i egenregi.
 - Kostnader og ulemper ved konkurranseutsetting og privatisering.
 - Yrkesfaglig argumentasjon for drift i egenregi.
 - Gode eksempler på rekommunalisering og egenregi.
 - Utviklingen av offentlig økonomi.
- 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.

- Systematisere og utvide arbeidet med trepartssamarbeid, og belyse verdien og de konkrete resultatene.
- Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å fremme Fagforbundets politikk mot privatisering, og kreve at partiene forplikter seg til å jobbe for drift av offentlige tjenester i egenregi.
- Følge opp og kartlegge arbeidet med tiltaksplaner mot sosial dumping og arbeidsmarkeds kriminalitet.

Organisasjonsbygging og tariffmakt

Medlemsveksten i Fagforbundet fortsetter. De tillitsvalgte gjør en god jobb med å presentere Fagforbundet som det naturlige valget for alle arbeidstakere på våre organisasjonsområder. Likevel synker organisasjonsgraden i kjerneområder som KS og Spekter helse. Nettoøkningen blant yrkesaktive medlemmer er bekymringsfullt lav. Innsatsen med å verve og beholde medlemmer må derfor målrettes i større grad. 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. Fagforbundet har nå en organisasjonsgrad godt under 50 prosent i KS-området. Potensialet for å verve medlemmer i kommunene er stort, med et godt utbygd tillitsvalgtapparat og godt skolerte tillitsvalgte.

Utviklingen i spesialisthelsetjenesten krever også et 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 på alle områder.

Like viktig som å verve nye medlemmer, er å beholde dem vi har. Utmeldinger må følges opp systematisk gjennom de etablerte rutineene. Erfaringen med dette er at mange velger å fortsette medlemskapet når fagforeningen tar direkte kontakt.

Stadig flere arbeidstakere har høyere utdanning. Skal Fagforbundet i framtida være en stor og bred arbeidstakerorganisasjon som forener de ulike yrkesgruppene og fremmer tverrfaglighet, må vi også verve og ivareta denne gruppa.

Fagforbundet må styrke arbeidet med fagorganisering blant flere grupper, spesielt midlertidig/deltidsansatte, unge og minoritetsspråklige arbeidstakere.

Mål 2018-2021

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 2020

Økt organisasjonsgrad i KS-området.

Økt organisasjonsgrad i Spekter helse.

Minst 5 prosent økning i antallet elever og lærlinger.

Minst 5 prosent økning i antallet studenter.

Tillitsvalgte på alle arbeidsplasser innen forbundets organisasjonsområde.

Tillitsvalgte skal benytte forbundets ulike kommunikasjonsplattformer i arbeidet.

Strategier

Bygge opp tillitsvalgtdekningen slik at alle arbeidsplasser er ivaretatt.

Verve arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

Gjennomføre tillitsvalgtskolering for alle tillitsvalgte.

Skolere plasstillitsvalgte som kan bistå medlemmer om aktuelle spørsmål som er viktige for Fagforbundet.

Styrke Fagforbundets yrkesprofilering gjennom digitale plattformer som gjør det mulig å kommunisere med yrkesgruppene.

Tillitsvalgte skoleres i kommunikasjonsarbeid, med fokus på hvordan nå ut med budskapet i digitale kanaler.

Tiltak

Fagforening

- Besøke alle arbeidsplasser der en har medlemmer i løpet av året. Medlemmer som ikke nås på arbeidsplassen må nås på andre måter.
- Kartlegge vervepotensial på alle tariffområder.
- Kontakte alle nye medlemmer senest en måned etter innmelding, og alle medlemmer som melder seg ut, eller som står i fare for å bli strøket.
- Aktivt jobbe for å rekruttere flere arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning, og gjennomføre regelmessig aktivitet på videregående skoler, fagskoler, høyskoler og universiteter i samarbeid med forbundsregionen.
- Etablere klubber på arbeidsplassene, og sørge for at alle medlemmer har en synlig tillitsvalgt.
- Velge hvilke tiltak som skal prioriteres fra handlingsplanen for mangfold og inkludering for å nå målsettingen for arbeidet.
- Være synlige i sosiale medier.

Forbundsregion

- Følge med på medlemsbevegelsene i regionen og fagforeningene, og videreformidle funn til fagforeningene og nasjonalt. Sørge for at det etableres gode rutiner for å beholde medlemmer.
- Bistå fagforeninger med å utarbeide og gjennomføre plan for å rekruttere flere arbeidstakere med høyere utdanning.
- Sikre fast tilstedeværelse på høyskoler og universiteter (for eksempel gjennom etablering av studentforum eller studentkontakt).
- Sikre at det velges yrkesseksjonsledere i alle fagforeningene.
- Samarbeide med fagforeningene om å synliggjøre det yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeidet.
- Ta i bruk mangfoldkompetansen til utpekte ressurspersoner i vervearbeidet.
- Sørge for at fagforeningene følger opp Fagforbundets kommunikasjonsstrategi, og arrangere kurs i kommunikasjon og sosiale medier i samarbeid med Fagforbundet nasjonalt.

Nasjonalt

- Prioritere arbeidet rettet mot kommunesektoren og sykehusene for å øke organisasjonsgraden.
- Gjennomgå og oppdatere forbundets vervestrategi sett opp mot målene i strategiplanen.
- Jobbe for økt rekruttering av arbeidstakere med høyere utdanning i samarbeid med forbundene i LO.
- Bistå forbundsregionene i etableringen av studentforum eller andre tiltak, som for eksempel flere studentkontakter.
- Synliggjøre det yrkesfaglige og yrkespolitiske arbeidet for yrkesgruppene.
- Synliggjøre det interne og eksterne arbeidet som gjøres i nasjonalt nettverk for tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn.
- Videreutvikle kurs i kommunikasjon, og i samarbeid med forbundsregionene arrangere kurs for tillitsvalgte.

Fag-, yrkes- og kompetanseutvikling

Undersøkelser viser at Norge i framtida vil trenge flere fagarbeidere, særlig innenfor oppvekst, helse, pleie- og omsorgssektoren. For å sikre god rekruttering av fagarbeidere, er det nødvendig at yrkesfagene får en status som gjør dem attraktive både for ungdom og voksne. Det må derfor arbeides målrettet for å sikre kvalitet i utdanningene, hele stillinger og høyere lønn. På denne måten styrker man yrkesidentitet, stolthet og tilhørighet. Det er behov for arbeidstakere med både realkompetanse, fagutdanning og fagskole-, høyskole- og universitetsutdanning for å løse framtidens behov.

For å lykkes med de omstillingsprosessene som mange sektorer står ovenfor, er strategiske og operative kompetanseplaner et godt verktøy. Det er avgjørende for offentlige og private virksomheter at de kartlegger hvilken kompetanse som allerede finnes, og utvikler virksomheten videre på grunnlag av dette. Relevant kompetanseheving skal gi uttelling i lønn.

Det er behov for å planlegge og tilrettelegge for kompetanseutvikling som kan møte behovene de neste tiårene. Arbeidsplassene er viktige læringsarenaer, og digitale løsninger benyttes i

større grad enn tidligere. Dette er en utvikling Fagforbundet må være med på å styre. Arbeidstakere må få mulighet til å oppdatere og bygge på sin kompetanse gjennom hele arbeidslivet.

Det er viktig å jobbe for at de ansatte har gode rammebetingelser for yrkesutøvelsen. Dette ivaretas blant annet gjennom politisk påvirkningsarbeid og samarbeid, arbeid med bemanningsspørsmål, innspill til høringer om lover og forskrifter, arbeid med standarder, arbeid med etikkspørsmål og gjennom medvirkning i prosesser knyttet til digitalisering.

Mål 2018-2021

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 2020

Fagforbundet bidrar til kompetanseutvikling på arbeidsplassen.

Relevant kompetanseheving gir uttelling i lønn.

Rammebetingelsene for og anerkjennelsen av medlemmenes yrkesutøvelse styrkes.

Økt antall læreplasser i alle sektorer.

Fagforbundet er et naturlig valg for arbeidstakere med høyskole- og universitetsutdanning.

Strategier

Bruke trepartssamarbeidet lokalt for å sikre faglig utvikling for alle medlemmer.

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

Utvikle og tilrettelegge for ulike yrkesfaglige tilbud.

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

Videreutvikle Fagforbundets utdanningspolitikk.

Tiltak

Fagforening

- Bistå de tillitsvalgte i gjennomføringen av drøftingsmøter med arbeidsgiver i alle tariff-områder for å utarbeide og iverksette kompetanseplaner.
- Jobbe for at flere tar fagbrev.
- Bidra med faglige argumenter i forbindelse med omstilling- og utskillingsprosesser.

- Samarbeide med arbeidsgiver for å øke antall læreplasser i alle virksomheter, spesielt i offentlig sektor, og bidra til at veileder har kompetanse til å gi et godt faglig opplæringstilbud til lærlingen.
- Sikre at medlemmene får faglige tilbud.

Forbundsregion

- Sørge for at fagforeningene bistår de tillitsvalgte i drøftingsmøter om kompetanseutvikling og kompetanseplaner.
- Sikre kvalitet i fag- og yrkesopplæring gjennom samarbeid med fylkeskommunen, yrkesopplæringsnemnda og prøvenemndene.
- Følge opp arbeidet med Samfunnskontrakten for flere læreplasser ved å samle og spre gode eksempler.
- Arbeide for at alle virksomheter som tar inn lærlinger sikrer at veileder har den kompetansen som skal til for å gi lærlingene et godt faglig opplæringstilbud.
- Sikre at medlemmene får faglige tilbud.

Nasjonalt

- Arbeide for å styrke yrkesgruppenes kompetanse, identitet og status.
- Sørge for at veileder for arbeid med kompetanseplaner og kompetansekartlegging gjøres kjent og tas i bruk i organisasjonen.
- Samarbeide med relevante aktører i de ulike utdanningsområder innenfor alle utdanningsnivåer.
- Bidra til å utvikle og sikre kvaliteten på fagskole-, fag-, og yrkesopplæringen, blant annet gjennom representasjon i faglige råd og Samarbeidsrådet for yrkesopplæringen (SRY).
- Arbeide med rammebetingelsene for arbeidstakernes yrkesutøvelse.
- Utarbeide yrkesfaglige tilbud.
- Utvikle og synliggjøre Fagforbundets universitets- og høyskolepolitikk.
- Utvikle støttemateriell til de ansvarlige for opplæring av lærlinger.

Miljø og klima

Fagforbundet må benytte sin mulighet til å påvirke kommunenes lokale miljø- og klimaarbeid, og det lokale bidraget til det globale arbeidet mot klimaendringer. Som arbeidstakere kan vi være med å påvirke gjennom yrkesutøvelsen. Om vi arbeider med renovasjon og gjenvinning, innkjøp, vann og avløp, eller barnehager og sykehjem, så kan vi være en del av det lokale miljø- og klimaarbeidet. Flere kommuner integrerer miljø- og klimaspørsmål i HMS-arbeidet, og kan vise til hvordan systematisk miljøinnsats gir resultater. Gjennom partssammensatte utvalg, og med de tillitsvalgte som pådrivere, kan de ansatte gjøre en stor og viktig forskjell. I allianse med barn og unge, miljøbevegelsen, arbeidsgiversiden og andre deler av fagbevegelsen kan vi bli en avgjørende kraft for økt forståelse for den alvorlige situasjonen vi står ovenfor.

I løpet av drøye ti år skal Norge og verden kutte drastisk i sine klimagassutslipp. Dette vil berøre oss alle. Det vil berøre oss om vi lykkes og det vil berøre oss enda mer om vi ikke lykkes. Når klimapolitikken nå skal ut av seminarer og utredninger og 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.

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. En vellykket klimapolitikk skal gi oss bedre liv.

Mål 2018-2021

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

Tillitsvalgte er skolert i miljø- og klimasaken.

Mål 2020

Miljø- og klimapolitikken til Fagforbundet er kjent blant tillitsvalgte og medlemmer.

Fagforbundet har kartlagt eget karbonavtrykk, og lagt fram en plan for hvordan redusere det.

Strategier

Systematisere og konkretisere Fagforbundets miljø- og klimapolitikk.

Tiltak

Fagforening

- Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å konkretisere en offensiv miljø- og klimapolitikk.
- Påvirke arbeidet med kommunale klima- og energiplaner, og være pådriver til å integrere det ytre miljø i HMS-arbeidet.
- Sette lokalt miljø- og klimaarbeid på dagsorden på medlemsmøter.

Forbundsregion

- Legge til rette for skolering og koordinering av lokalt og regionalt miljø- og klimaarbeid.
- Bruke det faglig-politiske samarbeidet til å kreve en offensiv miljø- og klimapolitikk, særlig når det gjelder transport og infrastruktur.
- Sette miljø- og klimautfordringene på dagsorden på representantskapsmøter og samlinger.

Nasjonalt

- Utarbeide veileder til det lokale og regionale miljø- og klimaarbeidet.
- Sette miljø- og klimasaken på dagsorden i samlinger med verneombud.
- Fortsette samarbeidet med andre organisasjoner i «Broen til framtiden» og «Klimavalgalliansen».

- Kartlegge organisasjonens karbonavtrykk fra både reiseaktivitet, innkjøpspolitikk og drift, og komme med forslag til en plan for hvordan organisasjonen kan kutte egne utslipp.