



LOs organisasjons- program 2009 – 2013

Vedtatt på LOs 32. ordinære kongress, 11.-15. mai 2009



Innhold

1	Innledning	s. 2
2	Status	s. 2
2.1	LOs medlemsutvikling	s. 2
2.2	Fagbevegelsens stilling i Europa	s. 3
3	Utfordringer og tiltak	s. 4
3.1	Rekrutteringsutfordringer	s. 5
3.2	Bredt fellesskap – men ikke mangfoldig nok	s. 9
3.3	Ungdomsarbeid	s. 10
3.4	Arbeidstakere med høyere utdanning	s. 13
3.5	Studenter – framtidens høyere utdannede	s. 15
3.6	Tillitsvalgtes vilkår, opplysningsarbeid og kompetanse	s. 16
3.7	Medlemsbevegelser – service	s. 19
3.8	LO favør	s. 20
3.9	LOs lokale og regionale arbeid	s. 21
3.10	Pensjonister – gode hjelpere i organisasjonsarbeidet	s. 22
3.11	Organisasjonskomiteen	s. 23

1 Innledning

LOs organisasjonsprogram 2009 – 2013 er et overordnet og retningsgivende dokument med fokus på tverrfaglige utfordringer og prioriteringer i rekrutterings- og organisasjonsarbeidet i LO og forbundene i kommende kongressperiode. LOs organisatoriske hovedmål er en ytterligere styrking av posisjonen som den ledende arbeidstakerorganisasjonen i Norge.

LO-sekretariatet vil vedta årlige handlingsplaner som konkretiserer tiltak og prioriteringer for det enkelte år.

2 Status

2.1 LOs medlemsutvikling

LOs 21 forbund har i dag (utgangen av 2008) over 865 000 medlemmer, fordelt på de fleste yrker og bransjer i norsk arbeidsliv. Siden år 2000 har vi hatt en netto økning i medlemstallet på 52 000. Den etterfølgende tabell viser medlemsutviklingen i LO og de andre hovedorganisasjonene.

Tabell 1. Hovedorganisasjonenes samlede medlemstall 1980-2007

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007
LO	748 040	768 778	785 586	792 575	813 122	822 629	834 221	844 438
YS	97 207	127 464	184 014	216 238	241 747	201 713	206 361	209 334
Unio						244 253	267 748	274 175
AF	102 768	136 800	208 008	247 974	119 334			
Akademikerne					118 760	142 937	131 005	137 250
Frittstående	145 912	169 009	112 087	130 634	192 775	105 910	108 030	111 058
SUM	1 093 927	1 202 051	1 289 695	1 387 421	1 485 738	1 517 442	1 547 365	1 576 255

Kilde: Fafo/SSB

Disse tallene viser samlet medlemsmengde, og omfatter således både yrkesaktive og andre. Tallet på fullt betalende medlemmer, er 585 000 (utgangen av 2008). I tillegg kommer delvis betalende medlemmer for eksempel studenter og pensjonister.

Det beste uttrykket for stillingen i arbeidsmarkedet får vi ved å se på utviklingen blant de som er yrkesaktive. Fafo beregner slike tall og ser dem i forhold til sysselsettingsutviklingen blant arbeidstakere. Deres siste tallserie er gjengitt i den etterfølgende tabell.

Tabell 2. Organisasjonsgrad

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007
Organisasjonsgrad	56,7	56,5	57,3	56,4	53,2	52,9	52,9	51,9
LO	38,2	35,1	33,4	30,9	27,6	27,7	27,7	27,0
Andre	18,6	21,4	23,9	25,5	25,7	25,2	25,2	24,9

Kilde: Fafo

Her ser vi andelen organiserte blant lønnstakerne har vært ganske stabil de siste 7-8 årene, etter en viss nedgang på 1990-tallet. LOs andel falt kraftig fram til årtusenskiftet, hvoretter den har endret seg lite. Langsiktig har andre organisasjoners andel vokst, men klart mindre markert i det siste. De andre hovedorganisasjonene mangler også den langsiktige stabilitet som har preget LO. De har gjennomgått omdanninger, nedleggelser, nydannelser og sterk endring i medlemsstrukturen.

LO-forbundene dekker ut fra disse tallene drøye halvdelen av de organiserte yrkesaktive (52 prosent per 2007) gjennom å ha tilslutning fra 27 prosent av alle lønnstakere,

2.2 Fagbevegelsens stilling i Europa

Når en skal vurdere fagbevegelsens posisjon, kan det være interessant å sammenlikne med verden omkring oss. Da ser vi at vi er ett av de få land der medlemstallet vokser, både for LO og andre hovedorganisasjoner.

Norge har fortsatt en høy organisasjonsgrad, men klart lavere enn i de andre nordiske land. Dette framgår av den etterfølgende tabell. Forskjellen mellom Norge og de andre nordiske antas å henge sammen med at en statlig arbeidsledighetstrygd som dekker alle, gir mindre tilskyndelse til fagorganisering enn en situasjon der dagpengesystemet forvaltes av fagbevegelsen.



Organisasjonsgrad i prosent

Sverige	73*
Finland	71***
Danmark	69**
Norge	52*
Østerrike	33***
Tyskland	18**
Storbritannia	28**
USA	12*
Frankrike	7**

Kilde: Internasjonale tall: Anders Kjellberg, Universitetet i Lund. Norge: Fafo. *2007 **2006 ***2005

Tabellen viser også at organisasjonsgraden i landene utenfor Norden er klart lavere. I det siste har imidlertid også Danmark og Sverige opplevd fallende medlemstall i sine landsorganisasjoner (LO). Dette må tilskrives at borgerlige regjeringer har svekket fagbevegelsens stilling gjennom endringer i dagpengesystemet og avtaleverkets betydning i arbeidslivet.

3 utfordringer og tiltak

Organisasjonsutvikling i fagbevegelsen er en kontinuerlig prosess. Rekruttering, organisatorisk oppbygging og internt utviklingsarbeid inngår i dette begrepet. Innsats for å nå nye grupper, styrke tillitsvalgte arbeidsmuligheter, forbundsfusjoner og omstillinger i den lokale og regionale struktur er eksempler på organisasjonsutvikling. Det handler om å styrke LO og forbundene organisatorisk, slik at vi står best mulig rustet til å ivareta medlemmenes interesser og forme framtida med våre verdier.

Å lykkes organisatorisk handler om å rekruttere og beholde nye medlemmer og tillitsvalgte. Forutsetningen for dette er å være gode i det daglige arbeidet. Det er behov for i større grad å vende blikket innover i organisasjonen for å styrke grunnlaget for organisatorisk vekst. I tida framover er det derfor viktig å ha sterkt fokus på organisatorisk samhandling mellom LO og forbundene. Et nøkkelpunkt er arbeidet med medlemsbevegelser, dvs. medlemskapsendringer som følge av jobbskifte med videre. Totalt

berører dette om lag 10 prosent av LO-forbundenes medlemsmasse per år.

Uorganiserte i bedrifter med tariffavtale og tillitsvalgte representerer et stort potensial. Erfaring viser at rekruttering i slike virksomheter handler om å få tid til tillitsvalgtarbeid og kvalitet på arbeidet. Det samme gjelder uorganiserte i virksomheter uten tariffavtale og uten tillitsvalgte. Her er det erfaringsmessig ofte uløste problemer, selv om bevisstheten om disse problemene kan være svake.

3.1 Rekrutteringsutfordringer

LO og forbundene organiserer arbeidstakere innenfor alle sektorer. Dette mangfoldet er LO-familiens styrke. Men mangfoldet gir seg også utslag i mange forskjellige rekrutteringsutfordringer som må løses. For eksempel er det knyttet utfordringer til utstrakt bruk av deltid, midlertidige kontrakter, arbeidsinnvandring og generelt lav organisasjonsgrad i enkelte sektorer. Hvordan LO og forbundene skal organisere arbeidet vil derfor også variere fra sektor til sektor.

Generelt er det store utfordringer og muligheter i forhold til rekruttering i storbyer, hvor potensialet er stort. Servicesektoren er et viktig stikkord her. Arbeidstakere med høyere utdanning representerer en annen betydelig oppgave. Stadig flere tar høyere utdanning og finner seg jobber i alle bransjer. I servicesektoren er det et sterkt innslag av studenter.

Offentlig sektor

De siste årene er det gjennomført flere reformer i offentlig sektor, blant annet med utskilling av statlige foretak, etablering av nye avtaleområder og nye arbeidsgiverorganisasjoner. I tillegg har det vært en utvikling med oppsplitting og konkurranseutsetting.

Staten som tariffområde er over tid blitt endret. Store etater som Posten, NSB, Telenor og Statens Vegvesen er skilt ut, samtidig som det fylkeskommunale barnevernet er overført til Staten. Det er gjennomført omorganisering av sykehussektoren fra fylkeskommunal tjenesteyting til statlige foretak. Omleggingen førte til nye regioner for sykehusene, nye tariffavtaler, nye regler for ansattes medbestemmelse og tillitsvalgtsordning og ny type regnskapsføring. Det statlige tariffområdet kjennetegnes av høyt utdanningsnivå. Få stillinger blir utlyst uten krav til 3-årig høyskole eller universitetsutdanning. Organisasjonsgraden i staten er høy, det er få uorganiserte arbeidstakere. LO er størst, men UNIO, YS og Akademikerne har også god oppslutning.

I kommunesektoren står LO og forbundene sterkt. En utfordring i rekrutteringsarbeidet er utbredelsen av deltid. En løsere tilknytning til arbeidslivet kan være med på å bidra til lavere organisasjonsgrad. Spesielt kvinner er utsatt for uønsket deltidsarbeid. Om lag 43 prosent av kvinnene arbeider deltid, mot 13 prosent av mennene.



I stat, kommune og Spekter-området, er det tilnærmet full avtaledekning og høy organisasjonsgrad, mens en del offentlige tjenester som drives i privat regi, eksempelvis barnehager ikke har full avtaledekning. Rekruttering i offentlig sektor foregår ofte i konkurranse med forbund utenfor LO, hvorav mange er profesjonsforbund. Det er derfor viktig å ha fokus både på yrkesfaglig fellesskap og på bred samfunnsmessig orientering i rekrutteringsarbeidet. Veksten i offentlig sektor er også viktig for medlemsutviklingen, men økt rekruttering er også et resultat av systematisk organisasjonsarbeid over tid.

Privat tjenesteytende sektor

Det har vært en betydelig vekst innenfor servicesektoren. Sektoren preges av store grupper uorganiserte, mye deltidsarbeid, kvinner, etniske minoriteter, stor mobilitet og en lav organisasjonsgrad. Økt fagorganisering er det viktigste virkemiddelet for å ivareta arbeidstakernes interesser.

I vare- og handelsnæringen er utfordringene og mulighetene store. Trolig er det i dette området de største uorganiserte gruppene arbeider. Økt bruk av franchise og senterorganisering gjør rekrutteringsarbeidet krevende. De tillitsvalgte spilles ut på sidelinjen og en tillitsvalgt i en kjedebutikk kan ofte ikke verve eller gi råd og veiledning til ansatte i en annen kjedebutikk. Områdene innenfor hotell- og restaurant har også store rekrutteringsmuligheter. Innenfor restaurant og fast-food-bedrifter er organisasjonsgraden spesielt lav. Denne delen av bransjen er preget av store innslag av yngre arbeidstakere, mange deltidsstillinger, stor gjennomtrekk og useriøse aktører. I større grad enn i de etablerte bedriftene, vil det her være viktig med organisasjonsbygging i tillegg til det ordinære rekrutteringsarbeidet.

Det finnes anslagsvis 70 000 renholdere i Norge, de fleste i privat sektor. Her er organisasjonsgraden lav i motsetning til offentlig sektor. Mange i renholdsbransjen er ufaglærte og har etnisk minoritetsbakgrunn. I tillegg finnes det en del useriøse arbeidsgivere som benytter seg av sosial dumping og svart arbeid. Høy turnover i bransjen, mangel på tillitsvalgte og etablerte klubber gjør rekrutteringsarbeidet krevende. Den kommende ordningen med regionale verneombud innen renhold kan bli et viktig bidrag til å skape ryddigere forhold for bransjen. Å organisere innen renholdsbransjen er en viktig oppgave for fagbevegelsen. Erfaringer viser at oppgaven løses best i fellesskap hvor LO og forbundene samarbeider.

Innenfor vaktsektoren er det et voksende arbeidsmarked både i offentlig og privat sektor. Sektoren er kjennetegnet av høy organisasjonsgrad. Mye positivt skjer, det er innført fagbrev med eget lønnstillegg, det er etablert egen vekterskole og det er opprettet egen godkjenningssystem for vektere. Det må imidlertid arbeides videre for å øke statusen til vekteryret og det må legges til rette for gode vilkår for organisering og tillitsvalgtarbeid.

Transportsektoren har også vært preget av store endringer. Fra små lokale eller regionale selskap er det nå store nasjonale og internasjonale aktører. I de største virksomhetene i transportsektoren er organisasjonsgraden høy. Den største utfordringen er at det finnes svært mange små virksomheter. Dette kombinert med at de ansatte ofte arbeider alene og er svært mobile medfører at arbeidet med rekruttering ofte må skje på utradisjonelle måter og arenaer. Dette gjelder for eksempel langtransportsektoren hvor tradisjoner for organisering er liten og organisasjonsgraden lav.

I deler av IKT- bransjen er det liten tradisjon for fagorganisering. Det finnes også negative holdninger til fagbevegelsen både i selskapenes ledelse og i enkelte bransjeorganisasjoner. Nye bedrifter og hyppige endringer i organisasjon og eierskap forsterker problemene med å bygge opp kultur og tradisjoner for kollektive løsninger. Det vil være viktig å arbeide aktivt for å sikre gode organiserte vilkår i denne bransjen ved å bedre lønns- og arbeidsvilkårene, fokusere på arbeidsmiljøproblemene og sikre kollektive avtaler som gir økt ansettelsestrygghet

Industri, bygg og anlegg

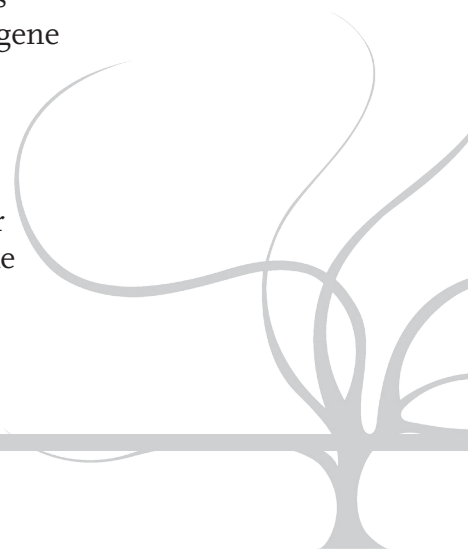
Historisk har industrien vært preget av til dels store virksomheter hvor LO og forbundene har hatt et godt fotfeste. Utviklingen har derimot gått mot en endring i bedriftsstrukturen med mindre enheter og utskilling av virksomhet. I de store virksomhetene er fortsatt LO og forbundenes posisjon sterk med høy organisasjonsgrad og aktive tillitsvalgte og klubber. I den stadig økende andelen mindre virksomheter er organisasjonsgraden lavere. Her er det store utfordringer knyttet til rekruttering og organisasjonsbygging med etablering av klubber og tillitsvalgte.

Byggebransjen er preget av konjunktursvingninger og en bedriftsstruktur med noen store virksomheter og svært mange små. På tross av skiftende konjunkturer har det likevel vært et stort rekrutteringspotensial. Om lag halvparten av de sysselsatte befinner seg i virksomheter med mindre enn 20 ansatte, og det er også her en finner flest uorganiserte. Organisasjonsbygging og rekruttering av tillitsvalgte er en stor utfordring. I tillegg er en tilstedeværende organisasjon som kan bistå de lokale tillitsvalgte viktig for å øke rekrutteringen innenfor denne bransjen.

Felles for industri og byggebransjen er et økende innslag av utenlandsk arbeidskraft og større bruk av inn- og utleie av arbeidskraft. Antallet fast ansatte i bedriftene går ned, og variasjoner i arbeidskraftbehov dekkes gjennom bruk av korttidskontrakter og innleide. Dette øker utfordringene knyttet til informasjon, rekruttering og organisasjonsbygging lokalt.

Nye yrker og vekstgrupper

Arbeidslivet er i kontinuerlig endring. Det er vekst innen forskjellige arbeidstakergrupper i både offentlig og privat sektor. I offentlig sektor er det en utvikling med stadig flere private oppdragstakere innen ulike



former for omsorg. Disse gruppene utfører viktige oppgaver, for mange uten stillingsvern, sykepenger, yrkesskadeforsikring eller opptjening av pensjonspoeng. Oppdragstakere må gis vilkår og avtaler som sikrer at de får grunnleggende rettigheter på linje med ordinære arbeidstakere.

I industrien har vi de senere årene sett en betydelig arbeidsinnvandring. Disse gruppene fører til utfordringer i rekrutteringsarbeidet med tanke på språk. Kultur og idrett er også en vekstgruppe med økende grad av profesjonalisering. I grupper hvor det i dag er meget lav organisasjonsgrad vil mange kunne få nyttig bistand, dersom det tilrettelegges nye tilbud for dem. Et eksempel er ansatte i vikarbyråer.

Yrkestilhørighet og yrkesfellesskap er stadig viktigere for arbeidstakernes valg av organisasjon. Flere nye yrkesgrupper er på søk etter faglig tilhørighet. I grupper hvor det i dag er meget lav organisasjonsgrad, vil mange kunne få nyttig bistand, dersom det tilrettelegges nye og annerledes tilbud for dem.

Generelt har vi et godt utgangspunkt. Ingen kan konkurrere med LOs innflytelse. Samtidig skjer det hele tiden endringer i organisasjonsmarkedet. LO har en åpen og fleksibel holdning til spørsmålet om organisering, også profesjonsorganisering. LO og forbundene bør ha et engasjement og en retorikk som gjør at vi blir vurdert som trygge og profesjonelle partner, både for personer og grupper/forbund som ser etter nye organisatoriske løsninger.

Likestilling

Norge er blant de vestlige land som har aller høyest andel yrkesaktive kvinner. Norske kvinner deltar nesten like mye som menn i yrkeslivet, men de arbeider kortere dager, i andre yrker, bransjer og sektorer enn menn. Norge har et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked. Menn er overrepresentert i høyt lønnede og ledende stillinger, mens lavlønnspørmet i Norge i betydelig grad er et kvinneproblem.

I LO er andelen kvinnelig medlemmer i dag 50 prosent. Selv om kvinne-representasjonen har økt i fagbevegelsen, gjenstår mye før vi har fullt ut likeverdig representasjon mellom kjønnene.

Både av samfunnspolitiske og organisasjonsmessige grunner må likestillingsarbeid gis høy prioritet.

Tiltak:

LO vil i samarbeid med forbundene:

- videreutvikle og styrke det tverrfaglige rekrutteringsarbeidet spesielt i områder med lav organisasjonsgrad, eksempelvis innenfor privat tjenesteytende sektor.
- styrke og understøtte forbundenes vervestrategier.

- utvikle gode organisasjonstilbud til ”nye” yrker og profesjoner.
- vektlegge likestillingsspørsmål i organisasjonsarbeidet.

3.2 Bredt fellesskap – men ikke mangfoldig nok

De senere åra har vi hatt sterk arbeidsinnvandring til Norge, først og fremst fra de nye EØS-landene. Mange jobber på kortvarig eller midlertidig basis, gjerne tilknyttet ulike bemanningsfirmaer. I disse gruppene er det mange som opplever useriøse arbeidsvilkår og brudd på elementære faglige rettigheter. De rekrutteringsstrategier som utarbeides i forbundene må ta høyde for at det også skal drives rekruttering blant utenlandske arbeidstakere. Det er utfordringer knyttet til språk, kultur og tradisjon. En del utenlandske arbeidstakere har en generell skepsis til fagbevegelse og fagorganisering basert på erfaringer fra hjemlandet. Den beste måten å bryte skepsisen på er gjennom konkret handling og resultater. Langsiktig og strukturert jobbing med rekruttering, organisasjonsbygging og skoleing av utenlandske arbeidstakere som kan fylle rollen som tillitsvalgte, er avgjørende. De er en ressurssterk gruppe som vi må dra nytte av i vårt organisatoriske arbeid.

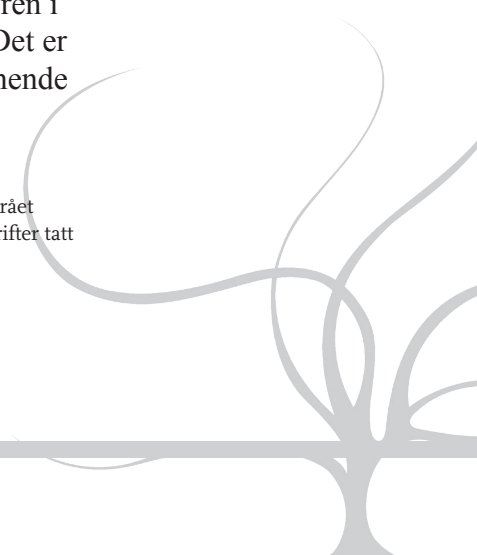
Organisasjonsgraden blant minoritetskvinner fra ikke-vestlige land steg fra 36 % i 1996 til 41 % i 2006 ¹. Mange med minoritetsbakgrunn organiserer seg, men få har tillitsverv. Fagbevegelsen har en stor utfordring både i forhold til å styrke innvandrerne sin posisjon på arbeidsmarkedet og å inkludere innvandrere og deres interesser i organisasjonsarbeidet. Samtidig er dette også en utfordring for innvandrerne selv. Fagbevegelsen vil fortsatt arbeide for å inkludere minoritetskvinner i arbeidslivet og organisasjonslivet.

Erfaring viser at kursvirksomhet kan motivere og mobilisere kvinner med minoritetsbakgrunn til å bli mer synlige i fagbevegelsen. Det handler om å gi deltakerne følelse av mestring, økt selvtillit og styrke til å utføre konkrete handlinger i etterkant av opplæringen.

Det er også viktig at det utarbeides brosjyrer, informasjonsmateriell og nettsider på flere språk.

LO i samarbeid med berørte forbund har LO hatt prosjekter for rekruttering og informasjon innen renholdssektoren, et prosjekt for sysselsetting og organisering i Møre og Romsdal og et prosjekt i hotell- og restaurantsektoren i området rundt Gardermoen. Disse prosjektene har vist seg vellykkede. Det er derfor naturlig å bygge videre på erfaringene fra slike prosjekter i kommende kongressperiode.

¹ SSBs Levekårsundersøkelse viser 39 prosent (mot 36 prosent) i 1996. I et tilleggsnotat fra SSB har byrået beregnet organisasjonsgraden ut fra antall ansatte. (Her er eiere av personlig eide firma og familiebedrifter tatt ut). Denne definisjonen er den samme som FAFO bruker. Tallet 41prosent er derfor naturlig å bruke.



Tiltak:

- LO vil i samarbeid med forbundene legge til rette for økt rekruttering av etniske minoriteter både som arbeidstakere og tillitsvalgte.
- LO vil i samarbeid med AOF og Norsk Folkehjelp tilrettelegge kurs og konferanser for innvandrere og forbundene.
- LO og forbundene må i samarbeid med AOF legge til rette for deltakelse av tillitsvalgte med etnisk minoritetsbakgrunn til fagbevegelsens ordinære opplæringsvirksomhet.
- LO vil delta på aktuelle arenaer hvor innvandrere møtes.

3.3 Ungdomsarbeid

LOs ungdomsutvalg

LOs sentrale ungdomsutvalg består av representanter valgt av forbundene og er rådgivende ovenfor LOs ledelse og LO-sekretariatet i saker som angår ungdom. LO vil i kongressperioden se på utvalgets arbeidsform og oppgaver for å gjøre arbeidet mer målrettet.

LOs ungdomsutvalg i fylkene skal følge opp initiativ fra LO-sekretariatet samt følge opp sentrale planer og prioriteringer for ungdomsarbeidet. LOs faglige ungdomssekretærer er sekretærer for LOs ungdomsutvalg i fylkene, og koordinatorene for forbundene og LOs ungdomsarbeid lokalt og regionalt. Det er viktig at forbundene velger representantene til LOs ungdomsutvalg i fylkene, slik at alle forbund blir representert og gjør seg gjeldende i dette viktige arbeidet. For å skape kontinuitet i ungdomsarbeidet er det nødvendig å utvide valgperioden til to år. Retningslinjene for LOs ungdomsutvalg i fylkene revideres og oppdateres.

Vedtektene for LOs lokalorganisasjonene legger til grunn at styret skal arbeide aktivt for å danne ungdomsutvalg. LO lokalt skal prioritere arbeidet med å opprette LOs ungdomsutvalg innenfor eget geografisk ansvarsområde, samt være pådrivere for at forbundenes lokale ungdomsarbeid utvikles. LOs lokale ungdomsutvalg skal bidra til økt rekruttering og engasjement blant ungdommen i lokalmiljøet.

I forrige kongressperiode fikk LO gjennomslag for at det etter Hovedavtalen LO – NHO kan velges tillitsvalgte på arbeidsplassene, med spesielle oppgaver rettet mot ungdom (ungdomstillitsvalgte). Dette bidrar til en vitalisering av det lokale tillitsvalgtarbeidet, samt er en viktig kilde til rekruttering av tillitsvalgte til organisasjonen generelt. Det er viktig at både rekrutteringen til ungdomstillitsvalgtrollen og oppfølging og skolering av den ungdomstillitsvalgte prioriteres av forbundene. Ungdomstillitsvalgte bør få en plass i hovedavtalene i alle sektorer.

LOs ungdomsarbeid

LOs ungdomsarbeid er en viktig del av LOs og forbundenes organisatoriske og politiske arbeid. Ungdomsarbeidet bidrar til økt rekruttering og skolering av unge medlemmer og tillitsvalgte. LO og forbundene oppnår mer når hele organisasjonen prioriterer ungdomsarbeidet og arbeider aktivt med rekruttering av ungdom og setter ungdomspolitiske saker på dagsorden. I mange forbund er det en positiv økning i antall unge medlemmer, noe som i stor grad skyldes et aktivt ungdomsarbeid både lokalt og sentralt. Målgruppene til ungdomsarbeidet er unge arbeidstakere, lærlinger, studenter (se eget kapittel) og elever på videregående skoler.

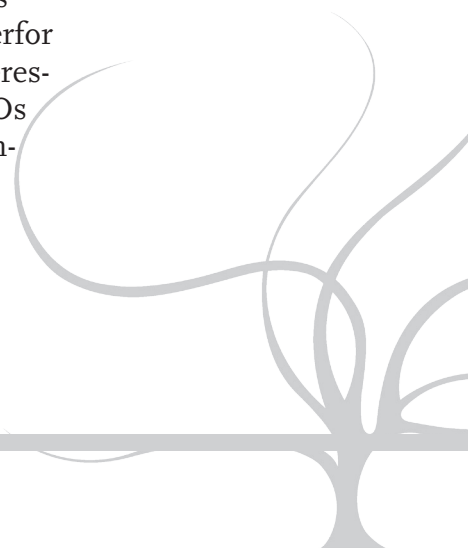
Skolering av unge medlemmer og tillitsvalgte er sentralt i ungdomsarbeidet. Utvikling av skoleringstilbud som legger vekt på både organisatorisk og politisk engasjement er nødvendig. Ungdomsarbeidet vil i kongressperioden arbeide for å fremme økt rekruttering av medlemmer og tillitsvalgte.

LO er en flerkulturell organisasjon og det er viktig at aktiviteter og informasjonsmateriell i ungdomsarbeidet appellerer til alle unge medlemmer. Alle må få være med å bidra med sine erfaringer og kunnskaper. LO vil i ungdomsarbeidet ta initiativ til aktiviteter i samarbeid med forbundene for å skape økt kulturell forståelse og toleranse med formål å øke rekrutteringen av unge medlemmer og tillitsvalgte med etnisk minoritetsbakgrunn.

LO har et utstrakt ungdomsarbeid gjennom to sentrale ungdomsrådgivere og en ungdomssekretær i hvert fylke. Ungdomssekretærordningen slik vi kjenner den i dag ble innført i 1997. Siden den tid har det skjedd mye positivt i forbundenes ungdomsarbeid med større ressurser både sentralt og lokalt. Dette medfører økt behov for koordinering og prioriteringer fra LO. LO vil derfor i kongressperioden evaluere LOs ungdomsarbeid. Formålet med evalueringen er å se om ansvarslinjer, oppgavefordeling og organiseringen av ungdomsarbeidet og samarbeidet med forbundene bør endres.

LOs sommerpatrulje

LOs sommerpatrulje gjennomføres hvert år i alle fylker. Patruljen er LO og forbundenes årlige profilerings- og rekrutteringsaksjon. Formålet med LOs sommerpatrulje er å øke oppslutningen om fagbevegelsen blant ungdom. Sommerpatruljen medfører positiv oppmerksomhet om LO og forbundene og om ungdoms vilkår i arbeidslivet. Fremdeles oppdages det lovbrudd hos mange arbeidsgivere og LOs sommerpatrulje har derfor fremdeles en viktig rolle å spille for å ivareta unge arbeidstakeres interesser. LO vil videreutvikle profilerings- og rekrutteringspotensialet til LOs sommerpatrulje, men for å utnytte dette fullt ut er det viktig at forbundene prioriterer sommerpatruljen i sitt lokale organisasjonsarbeid.



Lærlinger

Lærlingene er framtidens fagarbeidere. Det er til en hver tid ca. 35 000 lærlinger i arbeidslivet innenfor 220 fag og yrker. Det er dessverre fortsatt en utbredt holdning i skoleverk og blant enkelte tillitsvalgte at lærlinger ikke trenger å være fagorganisert. Blant tillitsvalgte er ofte oppfatningen at lærlingene er tilstrekkelig ivaretatt av opplæringskontorene og opplæringsloven. Det er viktig at det skapes forståelse for at lærlinger er en del av det ordinære arbeidslivet og har behov for både beskyttelse og det sosiale fellesskap medlemskapet gir.

Det gjennomføres i dag flere aktiviteter knyttet til rekruttering av lærlinger. Både skoleinformasjon, lærlingpatruljer, kurs og konferanser gjennomføres i mange fylker. Enkelte forbund kan vise til gode resultater av planmessig skoleinformasjon, oppfølging med tilbud om elevmedlemskap, og kontakt med lærlingene i virksomhetene når de har tegnet kontrakt.

LO vil legge tilrette for satsning på rekruttering av lærlinger gjennom ungdomsarbeidet i LO og forbundene. Det skal utarbeides informasjonsmaterieill rettet mot både lærlinger og tillitsvalgte med informasjon om fagopplæring og viktigheten av å rekruttere lærlinger.

Elever og studenter

En viktig aktivitet i ungdomsarbeidet er skolebesøk på videregående skoler, hvor ungdom blir kjent med fagbevegelsens rolle og oppgaver. Skolebesøk bidrar til økt rekruttering av framtidige lærlinger og ordinære medlemmer. LO og forbundene samarbeider lokalt om gjennomføring av besøk på videregående skoler. Studenter er en prioritert målgruppe, både i ungdomsarbeidet og i arbeidet med rekruttering av langtidsutdannede. Aktiviteter knyttet til høyskoler og universitet koordineres av LO og gjennomføres i samarbeid med forbundene (se eget kapittel).

Tiltak:

- LO vil i samarbeid med forbundene bidra til økt rekruttering av tillitsvalgte gjennom et aktivt ungdomsarbeid
- LO vil i samarbeid med forbundene ta initiativ til tiltak i ungdomsarbeidet som bidrar til økt rekruttering av unge med etnisk minoritetsbakgrunn
- LO vil i samarbeid med forbundene evaluere LOs ungdomsarbeid
- LO vil i samarbeid med forbundene og AOF videreutvikle skoleringstilbudet rettet mot ungdom

3.4 Arbeidstakere med høyere utdanning – ytterligere opptrapping

Over 800 000 arbeidstakere i Norge har høyere utdanning, det vil si over 30 prosent av alle yrkesaktive. Imidlertid er bare ca 10 prosent av disse medlemmer i LO-forbund. Nær halvparten av all norsk ungdom velger høyere utdanning etter videregående skole og stadig flere voksne arbeidstakere tar etter- og videreutdanning på høyskole- og universitetsnivå. I 2007 var 61 prosent av studentene kvinner og 39 prosent menn. I tillegg opplever Norge en økning i behovet for høyt utdannet arbeidskraft.

LO og forbundene har opprettet et utvalg for rekruttering av arbeidstakere med høyere utdanning med deltakere fra aktuelle forbund. Det er utviklet et eget forskningspolitisk program og det arrangeres en Forsknings- og Utviklingskonferanse (FoU) annet hvert år. Denne kommer i tillegg til LOs årlige utdanningspolitiske konferanser. Det legges også vekt på å synliggjøre LOs engasjement for denne gruppen, spesielt i forbindelse med statsbudsjettet. Det er også viktig å synliggjøre LOs politikk og de resultatene vi oppnår gjennom høringsuttalelser og tariffoppgjør.

En undersøkelse fra Fafo viser at yngre arbeidstakere med høyere utdanning, velger sin organisasjonstilknytning tidlig. Halvparten sier at de organiserte seg allerede under utdanningen og 25 prosent i sin første jobb. Flertallet av unge arbeidstakere med høyere utdanning mener et sterkt LO er en fordel for alle norske arbeidstakere. Samtidig har vi i noen sammenhenger utfordringer knyttet til å profilere LO som et vel tilpasset alternativ for yrkesgrupper med høyere utdanning.

Arbeidstakere med høyere utdanning står overfor mange av de samme utfordringene i arbeidslivet som andre arbeidstakere. Omorganisering og konkurranseutsetning i offentlig sektor er et aktuelt eksempel. I slike situasjoner har de samme behov som andre grupper. Det er heller ikke slik at alle med høyere utdanning hører til blant de høytlønte.

Høyskole- og universitetsutdannede har derfor også behov for en sterk fagbevegelse. Samtidig vil det styrke LOs innflytelse i samfunnet at LO-forbundene organiserer en større andel av arbeidstakere med høyere utdanning. Det er derfor viktig med en offensiv satsing på denne gruppen.

Organisasjonsgraden blant denne gruppen er høyere enn gjennomsnittet for den yrkesaktive befolkningen, men det er ikke dermed sagt at de har mer kunnskap om arbeidsliv og faglige rettigheter enn andre arbeidstakere. Tariffpolitikk er et aspekt som vektlegges ved valg av arbeidstakerorganisasjon, men er ikke like viktig for alle. En større utfordring for LO er at mange har lav kunnskap om og dermed heller ikke identifiserer seg med vår tariffpolitikk. Mange vet heller ikke hvilke forbund som organiserer forskjellige arbeidstakere, i hvilke hovedorganisasjoner de ulike forbun-

dene hører hjemme eller forskjellen på de ulike hovedorganisasjonene.

Forskning har vist at mennesker søker sammen med andre de har noe til felles med når fagorganisering vurderes. Yrkestilhørigheten og yrkesfellesskapet i organisasjonen er ofte like viktig som fagorganisering i seg selv.

Flere forbund satser allerede i dag mye på yrkesfaglig arbeid og aktiviteter. Enkelte av LOs forbund er profesjonsforbund, og andre har seksjoner eller organisasjonsledd som fokuserer på yrkesfaglige spørsmål. Også LO som fellesskap bør utvikle en sterkere profil blant annet ved å arrangere seminarer og lignende for disse gruppene. Spesifikke temakurs for til-litsvalgte som jobber på arbeidsplasser og i sektorer hvor det er behov for en spesiell type kompetanse, bør tilbys. Det vil kunne føre til et sterkere fellesskap på tvers av forbundene i LO.

Ideologi og verdier spiller også en rolle i forhold til utdanningsgruppens valg av arbeidstakerorganisasjon. LOs sterke posisjon i det politiske landskapet slår begge veier. Undersøkelser viser at solidariske holdninger og utdanning ikke trenger å være motsetninger, men argumentet om at LO har for tette bånd til Arbeiderpartiet er et reelt tema spesielt blant en del arbeidstakere med høyere utdanning. LO har en informasjonsutfordring i forhold til å tydeliggjøre hva vi oppnår ved det fagligpolitiske samarbeidet.

Det er viktig, også for de lavtlønnede å få grupper med høyere utdanning med i LO. Dersom oppslutningen om LO og våre verdier svekkes, vil folk med liten formell utdanning og lave lønninger være blant de første som rammes. Hvis vi ikke får med den stadig økende gruppen med høyere utdanning, vil det bli vanskelig å opprettholde LOs sterke stilling i arbeidsmarkedet, og politisk tyngde i kampen for et inkluderende velferds-samfunn.

Tiltak:

- LO vil videreføre ordningen med et eget utvalg for rekruttering av arbeidstakere med høyere utdanning.
- Det utvikles årlige handlingsplaner for rekruttering av arbeidstakere med høyere utdanning.
- Det vurderes ytterligere ressurser med formål å jobbe langsiktig med faglig/organisatorisk arbeid innen feltet høyere utdanning.
- LO må profileres enda tydeligere som en attraktiv organisasjon for personer med høyere utdanning.

3.5 Studenter – framtidens høyere utdannede

I 2008 gjennomførte Fafø en undersøkelse for LO som viste at omtrent halvparten av de som var studentmedlemmer i 2004, var registrert som

hovedmedlemmer/ordinære medlemmer i 2008. Dette viser at studentmedlemskapet har betydning for ferdigutdannedes valg av arbeidstakerorganisasjon. Det er over 200 000 studenter i Norge, 11 000 er organisert i LOs forbund, det vil si at potensialet er stort. Rekruttering av studenter er både en del av LOs satsning på de med høyere utdanning og en viktig del av LO og forbundenes ungdomsarbeid.

Formålet med LOs student- og elevmedlemskap er å gi faglig bistand til studenter når de er i deltidsarbeid og gjøre LO og forbundene kjent, slik at vi skaper tilhørighet til fagbevegelsen allerede i studietiden

Opprettelsen av informasjons- og rådgivningstjenesten LOs studentsentre/LOs studentservice på høyskoler og universiteter, er en sentral strategi. Tanken er å samkjøre forbundenes aktiviteter og å være synlige og tilgjengelige for studentene. Satsningen må sees i et langtidsperspektiv. I tillegg til den kontinuerlige tilstedeværelsen på studiestedene, må vi i årene framover tenke utadrettede informasjonsstrategier. Det er viktig at satsningen omfatter alle studentene, også det økende antallet som har etnisk minoritetsbakgrunn.

Informasjon om studentmedlemskapet bør inn i den generelle tillitsvalgt-skoleringen, og i tillegg bør LOs og forbundenes ansatte inneha gode kunnskaper om hvordan medlemskapet fungerer og hva det inneholder.

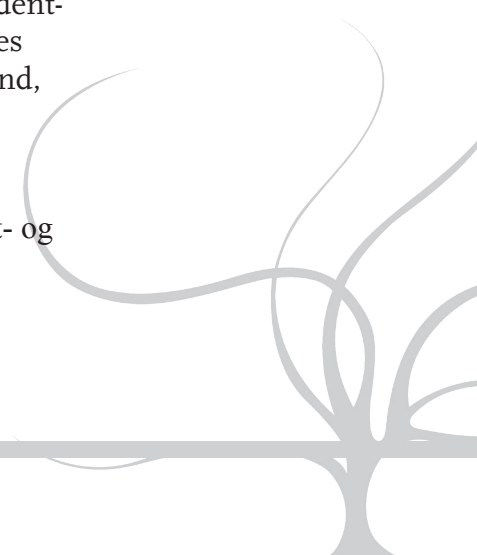
Enkelte forbund har egen studentorganisering. Slik organisering må også profileres gjennom studentmedlemskapet og LOs aktivitet.

LO skal framstå som det beste alternativet blant aktuelle arbeidstakerorganisasjoner og dermed må studentene gjenkjenne LO som en viktig samfunnsaktør. Det må komme tydelig fram av den offentlige debatten at LO jobber for det studenter er opptatt av. Et godt vervingstiltak er å synliggjøre den politikk LO allerede har på området boligpolitikk, studiefinansiering, miljø, internasjonal politikk, samt videreutvikle denne. For studentene på profesjonsutdanningene står ofte yrkesfaglige spørsmål svært sentralt. Motivasjonen for å melde seg inn i et fagforbund er ofte å knytte seg til sin framtidige yrkesgruppe. LO-forbundene har også yrkesfaglige tilbud. Dette aspektet må også profileres aktivt fra LO.

LO vil tilrettelegge for møteplasser hvor man setter studentpolitikk på dagsorden, eksempelvis LOs studentpolitiske konferanse og LOs studentpolitiske forum. I tillegg må det legges til rette for samarbeid og felles aktiviteter med studentorganisasjoner, som Studentenes Landsforbund, Norsk Studentunion, Ansa og de lokale studentparlamentene.

Tiltak:

- Forsterke satsningen mot studenter og videreutvikle LOs student- og elevmedlemskap



- Videreutvikle informasjons- og rådgivningstjenesten LOs studentsenter/LOs studentservice.
- Ha et sterkere fokus på kjennskap til LOs student- og elevmedlemskap internt i LO-fellesskapet, særlig gjennom tillitsvalgtskoleringen.
- Drive utadrettet informasjonsarbeid.

3.6 Tillitsvalgtes vilkår, opplysningsarbeid og kompetanse

Dyktige og skolerte tillitsvalgte på den enkelte bedrift er avgjørende for å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår. Fagbevegelsens største ressurs og beste ambassadører er de som allerede er medlemmer, og spesielt de som har påtatt seg et tillitsverv. I LO og forbundene er det anslagsvis 30-40.000 tillitsvalgte som gjør en innsats på frivillig grunnlag.² De tillitsvalgte *er* på mange måter forbundet og LO for medlemmer og andre lokalt. Fagforeningen og de tillitsvalgte lokalt er de som primært håndterer medlemmenes saker. Det meste av vervearbeidet gjøres også av tillitsvalgte.

De fleste tillitsvalgte er på bedrifter med få ansatte, og noen tillitsvalgte føler seg derfor alene. Dyktige og trygge lokale tillitsvalgte med medlemmene i ryggen, er bærebjelken i arbeidet for å sikre medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår. Samtidig må vi ha sterke organisasjoner sentralt som kan forhandle kollektive tariffavtaler og drive gjennom sosiale reformer. Det siste er ikke mulig uten det første - og omvendt.

Høy endringstakt – tid til tillitsvalgtarbeid

Tillitsvalgte i alle bransjer kan oppleve tøffe utfordringer. Samtidig har mange tillitsvalgte knapphet på tid i forhold til å utføre oppgavene som tillitsvalgte. Vi ser hvordan det økende presset i arbeidslivet snevrer inn rommet for å utøve tillitsvalgtarbeid. Derfor skal hovedavtalens bestemmelse om nødvendig tid til tillitsvalgtarbeid være en forutsetning i tillitsvalgtes arbeidsforhold. I framtida må vi få bred aksept i arbeidslivet for at tid til tillitsvalgtarbeid respekteres både som en avtalefestet rett og som en positiv produktivitetfaktor i et moderne arbeidsliv.

Tillitsvalgtskolering

Det er skoleringen som skal gi tillitsvalgte nødvendige kunnskaper, ferdigheter, holdninger og trygghet til å utføre oppgavene sine. De tillitsvalgte gjør en viktig jobb for medlemmene og mange sier at de lærer mye av vervet. Samtidig er det ikke alltid lett å rekruttere nye tillitsvalgte. Mange medlemmer nøler med å ta verv fordi de er engstelige for at de ikke kan nok. Men ingen er utlært før de har begynt og tillitsvalgtskoleringen er svært viktig for å hjelpe tillitsvalgte i deres arbeid.

² Organisasjonsutredningen fra 2003 viste at det dessuten finnes noe over 1550 fastlønte tillitsvalgte og medarbeidere i LO og forbundene

Den forbundsvis opplæringen er god og har en stor spennvidde. Forbunds-kurs er viktig for å bygge kompetanse og forbundsidentitet. De bidrar til læring i arbeidsfellesskap hvor problemstillinger og erfaringsbakgrunn er relativt likeartet. Disse kursene er nødvendig for å sikre skoleringstilbud til bredden av aktive medlemmer. Etter omleggingen av OU-fondet i privat sektor har det blitt flere deltakere på forbundskurs. I statlig og kommunal sektor er det også meget solid forbundsvis aktivitet. Dette er positivt.

Det er nødvendig med større satsning på tverrfaglig skolering, både lokalt og sentralt. Det er mange argumenter for å holde felleskurs. Kurs og konferanser er viktige steder å lære og bli inspirert. Folk treffes på tvers av forbundsgrensene og lærer av hverandre. Ideer utvikles lettere når en viss grad av forskjellighet, i betydningen forskjellige erfaringer, er representert. Felleskurs bidrar til å utvikle samhørighet og kollektiv identitet i fagbevegelsen.

Fagbevegelsens medlems- og tillitsvalgtopplæring (MoTo) har vært en bærebjelke for utvikling, erfaringsutveksling og kunnskapsformidling på tvers av forbundene gjennom mange år, MoTo utgjør hoveddelen av tverrfaglig skolering i fagbevegelsen. Kjønn- og mangfoldsperspektivet må integreres i disse kursene. Tillitsvalgte med etnisk minoritetsbakgrunn må få muligheten til å bli mer synlig i organisasjonen. De bør primært delta i den ordinære tillitsvalgtopplæringen, men er det spesielle behov skal det også tilrettelegges for det.

I samarbeid med forbundene arbeider AOF kontinuerlig med å videreutvikle toppskoleringen i fagbevegelsen. LO-skolen er blitt mer fleksibel og kjøres nå som 5 moduler, Solidaritet, Læring, Arbeidsliv, Samfunn og Organisasjon, med varighet fra 8 til 14 dager. Erfaringene så langt er positive, både faglig og med hensyn til deltakelse.

Tillitsvalgskoleringen bør fortsatt legge vekt på formidling av arbeiderbevegelsens historie. I denne sammenheng er det et poeng å ta vare på og bruke gamle gode arbeiderfilmer som historiske dokumenter. Disse bør lagres på nye medier for å sikre de verdier som filmene representerer.

Skolering og utviklingsmuligheter for tillitsvalgte

Økende globalisering og arbeidsinnvandring stiller også tillitsvalgte overfor utfordringer og muligheter. Språk og kulturforskjeller vil bli viktigere satsningsområder i skoleringen. Behovet for å kunne kommunisere på andre språk både hverdagslig og faglig vil øke med takten i arbeidsinnvandringen. Fagbevegelsen bør utvikle og tilby felles skolering innen flere språk for tillitsvalgte. Den eksisterende toppskoleringen i LO, slik den er i dag, gir topptillitsvalgte verdifull kompetanse på spesialområder. Det er derfor viktig at fortsatt utvikling og gjennomføring av denne typen skolering prioriteres av forbundene og LO.

AOF

AOF har en sentral rolle i fagbevegelsens interne skolerings- og utviklingsarbeid. Fra 2005 fikk forbundene i privat sektor mer direkte kontroll med OU-fondsmidlene og den forbundsvise skolering. Forbundskoleringen har blitt opprettholdt på et bra nivå etter omleggingen. Samtidig har den tverrfaglige skoleringen i fagbevegelsen gått noe tilbake. Dette er en utfordring for hele fagbevegelsen. AOF må ha en sentral rolle i dette, men AOF kan ikke gjøre jobben alene. Forbundene må aktivt gå inn for at felleskurs kan gjennomføres. AOF skal være den foretrukne hovedleverandøren av kurs og konferanser til forbundene og LO. Det er en generell målsetting at AOF har høy kvalitet som er konkurransedyktig på sin kursvirksomhet. AOFs lokalavdelinger må ta initiativ til flere tverrfaglige kurs og forbundene må i større grad forplikte seg til å sette av midler til flere typer fellestiltak. AOF vil sammen med offentlige høyskoler og universiteter spille en sentral rolle i et framtidens arbeid med opplæring på arbeidsplassene.

Det er også viktig at AOF kan tilby annen type opplæring over hele landet. Ikke minst gjelder det innen fagopplæring og grunnleggende ferdigheter. Nyere undersøkelser har avdekket at også blant etnisk norske er lese- og skrivevansker samt talltrøbbel et så utbredt problem at mange sliter med å klare seg i arbeids- og samfunnslivet. Det er en viktig oppgave å bidra til å bekjempe sosiale skiller ved å øke innsatsen for kunnskap og opplysningsvirksomhet.

Kompetansetillitsvalgte

Læringsmiljø på den enkelte arbeidsplass har stor innvirkning på voksnes læring. Det pågår interessante tiltak i andre land med satsing på basiskompetanse og etterutdanning på arbeidsplassene. Fagbevegelsen i England har et eget system (Union learning) med kompetansetillitsvalgte, forankret i lov, som arbeider med motivering og tilrettelegging av opplæringstiltak. Disse tillitsvalgte har egne funksjoner rettet mot utdannings-tiltak og dekker andre oppgaver enn studietillitsvalgte i fagforeninger og klubber gjør, for eksempel lese- og skrivekurs og andre kompetansegivende utdanningstiltak. Tilsvarende opplegg bør utvikles for Norge. AOF må tillegges en sentral rolle også i utdanningen av slike tillitsvalgte.

Sørmarka

Sørmarka betyr mye for den felles kurs og skoleringsvirksomhet i hele fag- og arbeiderbevegelsen. Det er gjennomført en rekke omstillinger på Sørmarka i forrige kongressperiode. Disse har vært riktige og nødvendige. Bygningene og anlegget er opprustet. Dette har bedret forutsetningene for hotelldriften. I 2010 forventes dette å gi et økonomisk resultat for denne delen av virksomheten så nær det oppnåelige som det realistisk kan forventes. Opprustningen og produktutviklingen har også hatt som utgangspunkt å legge til rette for å utvikle Sørmarka til fagbevegelsens felles kompetansesenter. LO og forbundene vil i kommende kongresspe-

riode fortsette dette utviklingsarbeidet. AOF og Sørmarka skal ha en aktiv rolle i dette arbeidet.

I samarbeid med AOF, forbundene og LO skal Sørmarka være bevegelsens foretrukne sted for å avvikle sentrale kurs og konferanser samt lokale kurs i det sentrale østlandsområdet, et sted for læring og kunnskap. Sørmarka skal være et møtepunkt mellom fagbevegelsen og relevante utdanningsmiljøer. Denne satsingen må da være integrert i forhold til fagbevegelsens ønske om langsiktig rekruttering av utdanningsgruppene.

Tiltak:

LO og forbundene vil i samarbeid med AOF:

- jobbe for å flere felles temakurs i fagbevegelsen.
- arbeide for å forbedre skoleringen av lokale tillitsvalgte/plasstillitsvalgte.
- bidra til at det utvikles kurs i fagforeningsengelsk, eventuelt andre språk.
- videreutvikle kurstilbudet generelt.
- gjøre likestilling til et integrert tema i tillitsvalgskolering, kurs og konferanser i fagbevegelsen.
- drive informasjon og skolering om nødvendig tid til tillitsvalgtarbeid lokalt
- videreutvikle og styrke Sørmarka.
- styrke tilbudet gjennom medlems- og tillitsvalgtopplæringen (MoTo) og toppskoleringen i regi av AOF Norge i kongressperioden 2009 – 2013. Det forutsettes at en større andel av OU-midlene i privat sektor benyttes til medlems- og tillitsvalgtopplæring.

3.7 Medlemsbevegelser – service

Selv om organisasjonsgraden i Norge er ganske stabil, betyr ikke det stillstand i medlemsmassen. En analyse av medlemsbevegelse i tidsrommet 15.2.07 – 15.2.08 viser at hele 43 263 medlemmer "forsvant" ut av forbundene uten kjent årsak. Vi ønsker å sette sterkere fokus på dette framover. Størrelsen på antallet som forsvinner fra forbundene er foruroligende, og representerer en stor felles utfordring for LO og forbundene.

Daglig skal store mengder medlemmer ha service i forhold til endringer i medlemsstatus, det vil si navn/adresseendringer, kontingenttrekk, medlemsinformasjon, oppdatering av forsikringsstatus med mer. Ryddighet i slike sammenhenger kan påvirke medlemmer og potensielle medlemmer sitt valg av organisasjon og vilje til å betale kontingent punktlig. I LO-familien skal medlemmer som ønsker bistand til å flytte sitt medlemskap til andre LO-forbund, få denne tjenesten utført av det forbund man er medlem i. Noen forbund benytter medlemsportaler hvor endringer kan registreres av medlemmer selv. Andre forbund mangler gode rutiner for overføring av medlemmer. Konsekvensene er at mange medlemmer 'fal-

ler ut' eller går til andre organisasjoner.

Flere forbund bygger nå opp egne førstelinjetjenester eller servicetorg som har til oppgave å besvare og behandle henvendelser raskt og betryggende. Vi har de senere årene bygget opp en rekke LO sentre som skaper større nærhet til medlemmene. I tillegg vil LO sentralt åpne et informasjonssenter for henvendelser i inngangspartiet i Folkets Hus. Medarbeiderne som jobber i førstelinjetjeneste (medlemsavdelinger, servicetorg, resepsjoner, sentralbord) bør ha god kunnskap om organisasjonene – hvem gjør hva. Det kreves medarbeidere med faglig kompetanse i disse stillingene. LO vil koordinere og tilrettelegge for konferanser og møter for denne målgruppen med tverrfaglig erfaringsutveksling. Det må også fortløpende jobbes med forbedringer i alle typer velkomstbrev, velkomstpakker, innmeldingsskjema, overføringsskjema og så videre.

Innenfor enkelte bransjer er det hard konkurranse om medlemmene og noen forbund velger kreative løsninger i rekrutteringsarbeidet. Det er en utvikling med flere introduksjons- og gratismedlemskap. Det bør tas initiativ til dialog om hvordan medlemskapstilbudet utvikler seg.

Tiltak:

- Fortsette gjennomføring av årlige konferanser for forbundene.
- Tilrettelegge for kompetanseheving for førstelinjetjenesten.
- Utrede muligheten for å utvikle et felles nettbasert overføringssystem av medlemmer mellom forbundene.

3.8 LOfavør

Gode lønns- og arbeidsvilkår er og blir den viktigste medlemsfordelen. Et viktig krydder til denne fordelene er å videreutvikle LOfavør-konseptet gjennom å tilrettelegge for gunstige fordeler for medlemmene, primært innenfor bank, forsikring, ferie/fritid og kultur.

Samtidig er LOfavør et bidrag til økt medlemslojalitet og gjøre terskelen for utmelding høyere. LOfavør skal i perioden videreutvikles i tråd med den gjennomførte medlemsundersøkelsen i 2007/08. Fordelskonseptet skal inneholde gode og konkurransedyktige medlemsfordeler.

LOfavør skal være det mest kjente fordelskonseptet blant LOs medlemmer. Fellesutvalget for LOfavør utarbeider årlige strategiplaner og evalueringer. Fellesutvalget vil i løpet av kongressperioden gjennomføre en ny medlemsundersøkelse. Forbundenes nettsider vil være viktige i informasjonsarbeidet med fordelskonseptet. Arbeidet med å videreutvikle LOfavør vil stå sentralt i perioden. Dette må gjøres i nært samarbeid med forbundene, slik at medlemsfordelene til en hver tid støtter rekrutterings- og servicearbeidet overfor medlemmer og potensielle medlemmer. Rutiner

for utsendelser av medlemskort gjennomgås. Målet er betydelig raskere utsendelse av medlemskort til nye medlemmer. LOfavør skal samarbeide med anerkjente landsomfattende leverandører. Det er viktig at LOs etiske og politiske krav legges til grunn for samarbeidet med leverandørene.

Tiltak:

- Fellesutvalget utarbeider årlige strategiplaner for LOfavør i kongressperioden.
- Ny medlemsundersøkelse gjennomføres.
- Det utarbeides en rapport om utviklingen av LOfavør som framlegges for Kongressen i 2013.

3.9 LOs lokale og regionale arbeid

LOs regionale arbeid. Distriktskontorene

De seneste årene har det skjedd omfattende endringer i arbeidslivet og innad i forbundene, som har medført at flere av forbundene har endret sin organisasjonsstruktur. Forbundene organiseres i stadig større grad regionalt, med store avdelinger som ofte dekker flere fylker. Endringene kan i noen tilfeller også være en utfordring for det tverrfaglige organisasjons- og rekrutteringsarbeidet som koordineres gjennom LOs distriktskontorer i fylkene. Å utvikle et tettere samarbeid med alle forbundenes regionale tillitsvalgte vil være sentralt i perioden. Det regionale arbeidet må tilpasses endringer i organisasjonsstrukturen, involvere fagbevegelsen sterkere i det tverrfaglige arbeidet, styrke kommunikasjonen med forbundene og sikre best mulig ressursutnyttelse.

Distriktskontorene og fylkeskonferansene ble gjenstand for bred gjennomgang i organisasjonsutredningen før LO-kongressen i 2005. Det er ikke aktuelt med omfattende utredninger i denne perioden, men samhandlingen i det tverrfaglige organisasjonsarbeidet skal bedres. Utfordringene blir å tilpasse det regionale arbeidet i tråd med endringer i forbundsstrukturen, sikre best mulig ressursutnyttelse og involvere fagbevegelsen i størst mulig bredde i det regionale og lokale tverrfaglige arbeidet.

LOs lokale arbeid/lokalorganisasjonene

Endringene i forbundsstrukturene berører også LOs lokalorganisasjoner som må utvikles i takt med endringene i forbundenes lokale og regionale ledd. For å få til en gjensidig rapporteringsrutine for oppfølging av Sekretariatets årlige vedtatte hovedstrategier mellom LOs lokalorganisasjoner og LO vil det bli innarbeidet fellesrutiner for dette i kongressperioden.

Kontingent og deltakelse fra alle berørte forbund innenfor lokalorganisasjonens virkeområde har vært utredet og skal implementeres i perioden. LOs distriktskontorer skal ha hovedansvaret for å samle opplysninger over antall medlemmer i fagforeningene og avdelingene innenfor virkeområdet til de respektive lokalorganisasjonene i fylkene. En viktig forutsetning

er også at forbundenes lokale ledd bidrar aktivt til at LOs distriktskontorer får så korrekt informasjon som mulig. I tillegg skal også opplysningene omfatte de forbundsområder som har en organisasjonsstruktur som strekker seg over flere lokalorganisasjoners virkeområde, jf. § 12 i LOs lokalorganisasjoners vedtekter. Dette vil sikre at lokalorganisasjonene får mest mulig korrekt innbetalt kontingent fra forbundenes avdelinger og at forbundene får den representasjon de skal ha i lokalorganisasjonene i LO. Alle endringer av medlemsgrunnlag til de enkelte lokalorganisasjoner skal skje direkte til LOs distriktskontor. LO vil implementere et elektronisk adressesystem ved LOs distriktskontorer for å ivareta arbeidet.

LOs lokalorganisasjoner har en viktig funksjon for fagbevegelsens organisatoriske og politiske arbeid regionalt. Dette forutsetter en god aktivitet. Lokalorganisasjoner som ikke ser seg i stand til å følge opp arbeidet bør slutte seg sammen med nærliggende lokalorganisasjon. LOs distriktskontor gis fullmakt til å innkalle til årsmøter for å behandle sammenslutninger eller nedleggelse av lokalorganisasjonen der det er vanskelig å få samlet fagforeninger/avdelinger til å avholde årsmøtet.

Svalbard

LOs Organisasjonskomité har vedtatt at organisasjons- og avtalegrensene mellom forbundene gjøres gjeldende på Svalbard som for øvrig i Norge. Vedtaket er fulgt opp med nedsettelse av et sentralt Svalbardutvalg for å koordinere felles- og forbundsvisе rekrutteringstiltak i området. Det vil være viktig for LO å opprettholde en dominerende posisjon i området både politisk og organisatorisk. I så måte vil spørsmålet om å opprette en egen LOs lokalorganisasjon stå sentralt.

Tiltak:

LO vil:

- i samarbeid med forbundene gjennomføre et systematisk utviklingsarbeid av LOs lokalorganisasjoners rolle og funksjon med hensikt i å bidra til det faglige og politiske arbeidet i lokalmiljøet.
- styrke det faglige arbeidet på Svalbard og vurdere å opprette en lokalorganisasjon.
- prioritere rekrutteringsinnsatsen i storbyene.
- i perioden 2009 – 2013 gjøre forsøk med å opprette et LO-styre i minst tre fylker. Slikt styre velges av fylkeskonferansen. Prøveprosjektene evalueres i perioden, og gjennomføres eventuelt som en fast ordning for alle fra neste kongress.

3.10 Pensjonister – gode hjelpere i organisasjonsarbeidet

Arbeidet av og blant pensjonister varierer i forbundene og LOs lokale og regionale struktur. Noen forbund velger pensjonisttillitsvalgte med definerede oppgaver. I andre sammenhenger har pensjonister ordinære tillits-

verv i kraft av erfaring. Mange forbund har aktiviteter for sine pensjonerte medlemmer, som turer og møter med blanding av sosialt og politisk innhold. Vi ser gode eksempler på at pensjonister gjør frivillig innsats som foredragsholdere på ungdomskurs og i skoler. Mange fagorganiserte pensjonister er også aktive i forbindelse med valg, eldrerårsarbeid og annen politisk virksomhet. I fagbevegelsen er det flere egne foreninger for engasjerte pensjonister som har utstrakt aktivitet. I andre lokale sammenhenger finnes betydelig aktivitet av og for pensjonister. Pensjonistene er således en viktig ressurs i det frivillige organisasjonsarbeidet.

Når det gjelder kontingent for pensjonister er det varierende praksis i forbundene. I noen forbund betaler pensjonistene en begrenset kontingent, eventuelt opp til en bestemt aldersgrense, mens andre har fritak. Der man har kontingent, er denne gjerne knyttet til opprettholdelse av rettigheter de hadde som yrkesaktive medlemmer, finansiering av pensjonistarbeidet i forbundene og/eller dekning av kollektiv hjem.

Et annet viktig element i LOs pensjonistarbeid er samarbeidet med Norsk Pensjonistforbund spesielt i forbindelse med de årlige trygdeoppgjørene. Fagforbundets pensjonister er kollektivt tilmeldt Norsk Pensjonistforbund. På denne måten er Fagforbundet også med å påvirke Pensjonistforbundets politikk.

Tiltak:

- Tilrettelegge for pensjonerte fagorganisertes aktive deltakelse i organisasjonsarbeidet, etter lokale interesser og behov.
- Videreføre samarbeidet med Norsk Pensjonistforbund.

3.11 Organisasjonskomiteen

Organisasjonskomiteens hovedoppgave er å løse organisasjonstvister mellom forbundene, og å forebygge konflikter ved å vedta prinsipielle grensdragninger i avtaleretten mellom forbundene. Utgangspunktet for komiteens arbeid er de gjeldende organisasjonsgrenser mellom forbundene.

Organisasjonsområdene må også sees i sammenheng med de bestemmelser som følger av hovedavtalene. I hovedavtalen eksempelvis mellom LO og NHO er det i § 3-7 "Krav om ny tariffavtale i tariffperioden" står det i nr. 4 at fastslått at: "Kravet skal gjelde den bestående tariffavtale mellom LO og NHO som gjelder for bedrifter av samme art". Videre at: "Intern organisasjonstilhørighet avgjøres av LO og NHO, men har ikke betydning for avtalevalget".

Når det gjelder LO og NHOs bedømmelse av bedriftens art skal det tas hensyn til dens drift, arbeidsforhold og til arten og utførelsen av arbeidet.



Selv om komiteen tildeler organisasjonsområde til et forbund, er spørsmålet om hvilken tariffavtale som skal gjelde et hovedavtalespørsmål som må avklares med gjeldende arbeidsgiverorganisasjon. Arbeidsgiverorganisasjonen kan protestere på avtalevalget og hevde at det er et annet forbunds tariffavtale som skal gjelde.

Den avgjørelse som treffes på basis av Hovedavtalen under hensyn til avtalevalg bør derfor ha naturlige konsekvenser for så vidt også gjelder organisasjonsretten. Hovedregelen i LO er at organisasjonsretten følger avtaleretten.

Det samme overordnede prinsipp gjelder også for andre arbeidsgiverorganisasjoner utenom NHO.

Når det gjelder krav om nyoppsettelse av tariffavtale behandles disse av Sekretariatet, dersom avtalekravet omfatter mer enn fem ansatte. Organisasjonsretten, som behandles i Organisasjonskomiteen og tariffavtalekravet behandles altså hver for seg, men i utgangspunktet basert på de samme vurderingskriterier.

Reglene som gjelder for komiteens arbeid ble første gang vedtatt på Kongressen i 1989. Følgende regler gjelder for komiteens arbeid:

1. Tvister om organisasjonsområder kan forelegges organisasjonskomiteen til avgjørelse.
2. Organisasjonskomiteens avgjørelse kan bringes inn for Sekretariatet. Krav om behandling i Sekretariatet må fremmes innen 2 uker. Sekretariatets avgjørelse er endelig.
3. Dersom Sekretariatet finner at en tvist reiser spørsmål om større endringer i organisasjonsmønsteret skal saken legges fram for Representantskapet. Den avgjørelse som treffes i henhold til pkt. 2 gjelder inntil Representantskapets avgjørelse foreligger, med mindre Sekretariatet har fattet annet vedtak.
4. I særlige tilfeller kan organisasjonskomiteens arbeidsutvalg treffe foreløpig avgjørelse.
5. Oppstår det tvist mellom LO og arbeidsgivermotparten om valg av tariffavtale og løsningen av denne tvist ikke er i samsvar med LOs vedtak i organisasjonskomiteen kan saken tas opp til ny behandling.
6. Disse reglene får ikke anvendelse på tvister som er forelagt organisasjonskomiteen før kongressen 2009.



Landsorganisasjonen i Norge
Youngs gate 11, 0181 Oslo
Telefon: 23 06 10 50
Telefaks: 23 06 17 43
E-post: lo@lo.no
www.lo.no

