

DAGSORDEN PKT. 5

LOs egen organisasjon

LOs organisasjonsprogram 2009 – 2013

Forslag og innstillinger

LOs 32. ordinære kongress, Oslo Kongressenter Folkets Hus, 11.-15. mai 2009



Innhold

LOs organisasjonsprogram 2009 – 2013	
Sekretariatets innstilling	s. 3
1 Innledning	s. 3
2 Status	s. 3
2.1 LOs medlemsutvikling	s. 3
2.2 Fagbevegelsens stilling i Europa	s. 4
3 Utfordringer og tiltak	s. 5
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 Medlemsfordeler	s. 20
3.9 LOs lokale og regionale arbeid	s. 21
3.10 Pensjonister – gode hjelpere i organisasjonsarbeidet	s. 23
3.11 Organisasjonskomiteen	s. 23
Forslag og innstillinger	s. 25

Sekretariatets innstilling: 2000

2001

LOs organisasjonsprogram 2002

2009 - 2013 2003

2004

2005

2006

2007

2008

1 Innledning 2009

2010

2011

2012

LOs organisasjonsprogram 2009 – 2013 er et overordnet og retningsgi- 2013

vende dokument med fokus på tverrfaglige utfordringer og prioriteringer 2014

i rekrutterings- og organisasjonsarbeidet i LO og forbundene i kommende 2015

kongressperiode. LOs organisatoriske hovedmål er en ytterligere styrking 2016

av posisjonen som den ledende arbeidstakerorganisasjonen i Norge. 2017

LO-sekretariatet vil vedta årlige handlingsplaner som konkretiserer tiltak 2018

og prioriteringer for det enkelte år. 2019

2020

2021

2 Status 2022

2023

2.1 LOs medlemsutvikling 2024

LOs 21 forbund har i dag (utgangen av 2008) over 865 000 medlemmer, 2025

fordelt på de fleste yrker og bransjer i norsk arbeidsliv.. Siden år 2000 har 2026

vi hatt en netto økning i medlemstallet på 52 000. Den etterfølgende tabell 2027

viser medlemsutviklingen i LO og de andre hovedorganisasjonene. 2028

2029

Tabell 1. Hovedorganisasjonenes samlede medlemstall 1980-2007 2030

	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2031
--	------	------	------	------	------	------	------	------	------

LO	748 040	768 778	785 586	792 575	813 122	822 629	834 221	844 438	2032
-----------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	------

YS	97 207	127 464	184 014	216 238	241 747	201 713	206 361	209 334	2033
-----------	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	------

Unio						244 253	267 748	274 175	2034
-------------	--	--	--	--	--	---------	---------	---------	------

AF	102 768	136 800	208 008	247 974	119 334				2035
-----------	---------	---------	---------	---------	---------	--	--	--	------

Akademikerne					118 760	142 937	131 005	137 250	2036
---------------------	--	--	--	--	---------	---------	---------	---------	------

Frittstående	145 912	169 009	112 087	130 634	192 775	105 910	108 030	111 058	2037
---------------------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	------

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	2038
------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------

Kilde: Fafo/SSB 2039

Disse tallene viser samlet medlemsmengde, og omfatter således både 2040

yrkesaktive og andre. Tallet på fullt betalende medlemmer er 585 000 2041

(utgangen av 2008). I tillegg kommer delvis betalende medlemmer for 2042

eksempel studenter og pensjonister. 2043

2044

2045

Det beste uttrykket for stillingen i arbeidsmarkedet får vi ved å se på 2046

2047 utviklingen blant de som er yrkesaktive. Fafo beregner slike tall og ser
 2048 dem i forhold til sysselsettingsutviklingen blant arbeidstakere. Deres siste
 2049 tallserie er gjengitt i den etterfølgende tabell.

2050

2051 Tabell 2. Organisasjonsgrad

2052		1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007
2053	Organisasjonsgrad	56,7	56,5	57,3	56,4	53,2	52,9	52,9	51,9
2054	LO	38,2	35,1	33,4	30,9	27,6	27,7	27,7	27,0
2055	Andre	18,6	21,4	23,9	25,5	25,7	25,2	25,2	24,9

2056 Kilde: Fafo

2057

2058 Her ser vi andelen organiserte blant lønnstakerne har vært ganske stabil
 2059 de siste 7-8 årene, etter en viss nedgang på 1990-tallet. LOs andel falt
 2060 kraftig fram til årtusenskiftet, hvoretter den har endret seg lite. Langsiktig
 2061 har andre organisasjoners andel vokst, men klart mindre markert i det
 2062 siste. De andre hovedorganisasjonene mangler også den langsiktige stabi-
 2063 litet som har preget LO. De har gjennomgått omdanninger, nedleggelse,
 2064 nydannelser og sterk endring i medlemsstrukturen.

2065

2066 LO-forbundene dekker ut fra disse tallene drøye halvdel av de organi-
 2067 serte yrkesaktive (52 prosent per 2007) gjennom å ha tilslutning fra 27
 2068 prosent av alle lønnstakere,

2069

2070 2.2 Fagbevegelsens stilling i Europa

2071 Når en skal vurdere fagbevegelsens posisjon, kan det være interessant å
 2072 sammenlikne med verden omkring oss. Da ser vi at vi er ett av de få land
 2073 der medlemstallet vokser, både for LO og andre hovedorganisasjoner.

2074

2075 Norge har fortsatt en høy organisasjonsgrad, men klart lavere enn i de
 2076 andre nordiske land. Dette fremgår av den etterfølgende tabell. Forskjel-
 2077 len mellom Norge og de andre nordiske antas å henge sammen med at
 2078 en statlig arbeidsledighetstrygd som dekker alle, gir mindre tilskyndelse
 2079 til fagorganisering enn en situasjon der dagpengesystemet forvaltes av
 2080 fagbevegelsen.

2081

2082 Organisasjonsgrad i prosent

2083	Sverige	73*
2084	Finland	71***
2085	Danmark	69**
2086	Norge	52*
2087	Østerrike	33***
2088	Tyskland	18**
2089	Storbritannia	28**
2090	USA	12*
2091	Frankrike	7**

2092 Kilde: Internasjonale tall: Anders Kjellberg, Universitetet i Lund. Norge: Fafo. *2007 **2006 ***2005

2093

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.	2094 2095 2096 2097 2098 2099
3 Utfordringer og tiltak	2100 2101 2102
Organisasjonsutvikling i fagbevegelsen er en kontinuerlig prosess. Rekruttering, organisatorisk oppbygging og internt utviklingsarbeid inngår i dette begrepet. Innsats for å nå nye grupper, styrke tillitsvalgtes 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.	2103 2104 2105 2106 2107 2108 2109 2110
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.	2111 2112 2113 2114 2115 2116 2117 2118 2119
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.	2120 2121 2122 2123 2124 2125 2126
3.1 Rekrutteringsutfordringer	2127
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.	2128 2129 2130 2131 2132 2133 2134 2135
Generelt er det store utfordringer – og muligheter i forhold til rekruttering i storbyer, hvor potensialet 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 er sterkt innslag av studenter.	2136 2137 2138 2139 2140

2141	Offentlig sektor
2142	De siste årene er det gjennomført flere reformer i offentlig sektor. Blant
2143	annet med utskilling av statlige foretak, etablering av nye avtaleområder
2144	og nye arbeidsgiverorganisasjoner. I tillegg har det vært en utvikling med
2145	oppsplitting og konkurranseutsetting.
2146	
2147	Staten som tariffområde er over tid blitt endret. Store etater som Posten,
2148	NSB, Telenor og Statens Vegvesen er skilt ut, samtidig som det fylkeskom-
2149	munale barnevernet er overført til Staten. Det er gjennomført omorgani-
2150	sering av sykehussektoren fra fylkeskommunal tjenesteyting til statlige
2151	foretak. Omleggingen førte til nye regioner for sykehusene, nye tariffav-
2152	taler, nye regler for ansattes medbestemmelse og tillitsvalgtsordning og
2153	ny type regnskapsføring. Det statlige tariffområdet kjennetegnes av høyt
2154	utdanningsnivå. Få stillinger blir utlyst uten krav til 3-årig høyskole eller
2155	universitetsutdanning. Organisasjonsgraden i staten er høy, det er få uor-
2156	organiserte arbeidstakere. LO er størst, men UNIO, YS og Akademikerne
2157	har også god oppslutning.
2158	
2159	I kommunesektoren står LO og forbundene sterkt. En utfordring i rekrut-
2160	teringsarbeidet er utbredelsen av deltid. En løsere tilknytning til arbeidsliv-
2161	et kan være med på å bidra til lavere organisasjonsgrad. Spesielt kvinner
2162	er utsatt for uønsket deltidsarbeid. Om lag 43 prosent av kvinnene arbei-
2163	der deltid, mot 13 prosent av mennene.
2164	
2165	I stat, kommune og Spekter-området, er det tilnærmet full avtaledekning
2166	og høy organisasjonsgrad, mens en del offentlige tjenester som drives i
2167	privat regi, eksempelvis barnehager ikke har full avtaledekning. Rekrut-
2168	tering i offentlig sektor foregår ofte i konkurranse med forbund utenfor
2169	LO, hvorav mange er profesjonsforbund. Det er derfor viktig å ha fokus
2170	både på yrkesfaglig fellesskap og på bred samfunnsmessig orientering i
2171	rekrutteringsarbeidet. Veksten i offentlig sektor er også viktig for med-
2172	lemsutviklingen, men økt rekruttering er også et resultat av systematisk
2173	organisasjonsarbeid over tid.
2174	
2175	Privat tjenesteytende sektor
2176	Det har vært en betydelig vekst innenfor servicesektoren. Sektoren preges
2177	av store grupper uorganiserte, mye deltidsarbeid, kvinner, etniske mino-
2178	riteter, stor mobilitet og en lav organisasjonsgrad. Økt fagorganisering er
2179	det viktigste virkemiddelet for å ivareta arbeidstakernes interesser.
2180	
2181	I vare- og handelsnæringen er utfordringene og mulighetene store. Trolig
2182	er det i dette området de største uorganiserte gruppene arbeider. Økt bruk
2183	av franchise og senterorganisering gjør rekrutteringsarbeidet krevende.
2184	De tillitsvalgte spilles ut på sidelinjen og en tillitsvalgt i en kjedebutikk kan
2185	ofte ikke verve eller gi råd og veiledning til ansatte i en annen kjedebutikk.
2186	Områdene innenfor hotell- og restaurant har også store rekrutteringsmu-
2187	ligheter. 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.	2188 2189 2190 2191
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.	2192 2193 2194 2195 2196 2197 2198 2199 2200 2201 2202
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 godkjenningsordning for vektere. Det må imidlertid arbeides videre for å øke statusen til vekteryrket og det må legges til rette for gode vilkår for organisering og tillitsvalgtarbeid.	2203 2204 2205 2206 2207 2208 2209
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.	2210 2211 2212 2213 2214 2215 2216 2217 2218
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	2219 2220 2221 2222 2223 2224 2225 2226 2227
	2228 2229 2230 2231 2232 2233 2234



2235	Industri, bygg og anlegg
2236	Historisk har industrien vært preget av til dels store virksomheter hvor
2237	LO og forbundene har hatt et godt fotfeste. Utviklingen har derimot gått
2238	mot en endring i bedriftsstrukturen med mindre enheter og utskilling av
2239	virksomhet. I de store virksomhetene er fortsatt LO og forbundenes posi-
2240	sjon sterk med høy organisasjonsgrad og aktive tillitsvalgte og klubber. I
2241	den stadig økende andelen mindre virksomheter er organisasjonsgraden
2242	lavere. Her er det store utfordringer knyttet til rekruttering og organisa-
2243	sjonsbygging med etablering av klubber og tillitsvalgte.
2244	
2245	Byggebransjen er preget av konjunktursvingninger og en bedriftsstruktur
2246	med noen store virksomheter og svært mange små. På tross av skiftende
2247	konjunkturer har det likevel vært et stort rekrutteringspotensial. Om lag
2248	halvparten av de sysselsatte befinner seg i virksomheter med mindre enn
2249	20 ansatte, og det er også her en finner flest uorganiserte. Organisasjons-
2250	bygging og rekruttering av tillitsvalgte er en stor utfordring. I tillegg er en
2251	tilstedeværende organisasjon som kan bistå de lokale tillitsvalgte viktig for
2252	å øke rekrutteringen innenfor denne bransjen.
2253	
2254	Felles for industri og byggebransjen er et økende innslag av utenlandsk
2255	arbeidskraft og større bruk av inn- og utleie av arbeidskraft. Antallet fast
2256	ansatte i bedriftene går ned, og variasjoner i arbeidskraftbehov dekkes
2257	gjennom bruk av korttidskontrakter og innleide. Dette øker utfordringene
2258	knyttet til informasjon, rekruttering og organisasjonsbygging lokalt.
2259	
2260	Nye yrker og vekstgrupper
2261	Arbeidslivet er i kontinuerlig endring. Det er vekst innen forskjellige ar-
2262	beidstakergrupper i både offentlig og privat sektor. I offentlig sektor er det
2263	en utvikling med stadig flere private oppdragstakere innen ulike former
2264	for omsorg. Disse gruppene utfører viktige oppgaver, for mange uten stil-
2265	lingsvern, sykepenger eller opptjening av pensjonspoeng.
2266	
2267	I industrien har vi de senere årene sett en betydelig arbeidsinnvandring.
2268	Disse gruppene fører til utfordringer i rekrutteringsarbeidet med tanke på
2269	språk. Kultur og idrett er også en vekstgruppe med økende grad av profe-
2270	sjonalisering. I grupper hvor det i dag er meget lav organisasjonsgrad vil
2271	mange kunne få nyttig bistand, dersom det tilrettelegges nye tilbud for
2272	dem. Et eksempel er ansatte i vikarbyråer.
2273	
2274	Yrkestilhørighet og yrkesfellesskap er stadig viktigere for arbeidstakernes
2275	valg av organisasjon. Flere nye yrkesgrupper er på søk etter faglig tilhørig-
2276	het. I grupper hvor det i dag er meget lav organisasjonsgrad, vil mange
2277	kunne få nyttig bistand, dersom det tilrettelegges nye og annerledes tilbud
2278	for dem.
2279	
2280	Generelt har vi et godt utgangspunkt. Ingen kan konkurrere med LOs
2281	innflytelse. Samtidig skjer det hele tiden endringer i organisasjonsmarke-

det. 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.	2282 2283 2284 2285 2286 2287
Likestilling	2288
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 de 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.	2289 2290 2291 2292 2293 2294 2295
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.	2296 2297 2298 2299
Både av samfunnspolitiske og organisasjonsmessige grunner må likestillingsarbeid gis høy prioritet.	2300 2301 2302
Tiltak:	2303
LO vil i samarbeid med forbundene:	2304
• videreutvikle og styrke det tverrfaglige rekrutteringsarbeidet spesielt i områder med lav organisasjonsgrad, eksempelvis innenfor privat tjenesteytende sektor.	2305 2306 2307
• styrke og understøtte forbundenes vervestrategier.	2308
• utvikle gode organisasjonstilbud til "nye" yrker og profesjoner.	2309
• vektlegge likestillingsspørsmål i organisasjonsarbeidet.	2310 2311 2312
3.2 Bredt fellesskap – men ikke mangfoldig nok	2313
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 skole-ring 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.	2314 2315 2316 2317 2318 2319 2320 2321 2322 2323 2324 2325 2326 2327 2328

2329 Organisasjonsgraden blant minoritetskvinner fra ikke-vestlige land steg
2330 fra 36 % i 1996 til 41 % i 2006 ¹. Mange med minoritetsbakgrunn organi-
2331 serer seg, men få har tillitsverv. Fagbevegelsen har en stor utfordring både i
2332 forhold til å styrke innvandernes posisjon på arbeidsmarkedet og å inkludere
2333 innvandrere og deres interesser i organisasjonsarbeidet. Samtidig er dette
2334 også en utfordring for innvandrerne selv. Fagbevegelsen vil fortsatt arbeide
2335 for å inkludere minoritetskvinner i arbeidslivet og organisasjonslivet.

2336
2337 Erfaring viser at kursvirksomhet kan motivere og mobilisere kvinner med
2338 minoritetsbakgrunn til å bli mer synlige i fagbevegelsen. Det handler om å
2339 gi deltakerne følelse av mestring, økt selvtillit og styrke til å utføre konkrete
2340 handlinger i etterkant av opplæringen.

2341
2342 Det er også viktig at det utarbeides brosjyrer, informasjonsmateriell og nettsi-
2343 der på flere språk.

2344
2345 LO i samarbeid med berørte forbund har LO hatt prosjekter for rekruttering
2346 og informasjon innen renholdssektoren. Et prosjekt for sysselsetting og or-
2347 ganisering i Møre og Romsdal og et prosjekt i hotell og restaurantsektoren i
2348 området rundt Gardermoen. Disse prosjektene har vist seg vellykkede. Det er
2349 derfor naturlig å bygge videre på erfaringene fra slike prosjekter i kommende
2350 kongressperiode.

2351
2352 **Tiltak:**

- 2353 • LO vil i samarbeid med forbundene legge til rette for økt rekrutte-
2354 ring av etniske minoriteter både som arbeidstakere og tillitsvalgte.
- 2355 • LO vil i samarbeid med AOF tilrettelegge kurs og konferanser for
2356 innvandrere.
- 2357 • LO og forbundene må i samarbeid med AOF legge til rette for
2358 deltakelse av tillitsvalgte med etnisk minoritetsbakgrunn til fagbe-
2359 vegelsens ordinære opplæringsvirksomhet.
- 2360 • LO vil delta på aktuelle arenaer hvor innvandrere møtes.

2361 2362 **3.3 Ungdomsarbeid**

2363 2364 **LOs ungdomsutvalg**

2365 LOs sentrale ungdomsutvalg består av representanter valgt av forbundene
2366 og er rådgivende ovenfor LOs ledelse og LO-sekretariatet i saker som
2367 angår ungdom. LO vil i kongressperioden se på utvalgets arbeidsform og
2368 oppgaver for å gjøre arbeidet mer målrettet.

2369 LOs ungdomsutvalg i fylkene skal følge opp initiativ fra LO-sekretariatet
2370 samt følge opp sentrale planer og prioriteringer for ungdomsarbeidet.
2371 LOs faglige ungdomssekretærer er sekretærer for LOs ungdomsutvalg i
2372 fylkene, og koordinatorene for forbundenes og LOs ungdomsarbeid lokalt

2373
2374 ¹ SSBs Levekårsundersøkelse viser 39prosent (mot 36prosent) i 1996. I et tilleggsnotat fra SSB har byrået bereg-
2375 net 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.

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.	2376 2377 2378 2379 2380 2381
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.	2382 2383 2384 2385 2386 2387 2388
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.	2389 2390 2391 2392 2393 2394 2395 2396 2397
LOs ungdomsarbeid	2398
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.	2399 2400 2401 2402 2403 2404 2405 2406 2407 2408
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.	2409 2410 2411 2412 2413 2414
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.	2415 2416 2417 2418 2419 2420 2421 2422

2423 LO har et utstrakt ungdomsarbeid gjennom to sentrale ungdomsrådgivere
2424 og en ungdomssekretær i hvert fylke. Ungdomssekretærordningen slik vi
2425 kjenner den i dag ble innført i 1997. Siden den tid har det skjedd mye po-
2426 sitivt i forbundenes ungdomsarbeid med større ressurser både sentralt og
2427 lokalt. Dette medfører økt behov for koordinering og prioriteringer fra LO.
2428 LO vil derfor i kongressperioden evaluere LOs ungdomsarbeid. Formålet
2429 med evalueringen er å se om ansvarslinjer, oppgavefordeling og organise-
2430 ringen av ungdomsarbeidet og samarbeidet med forbundene bør endres.
2431

2432 **LOs sommerpatrulje**

2433 LOs sommerpatrulje gjennomføres hvert år i alle fylker. Patruljen er LO
2434 og forbundenes årlige profilerings- og rekrutteringsaksjon. Formålet med
2435 LOs sommerpatrulje er å øke oppslutningen om fagbevegelsen blant
2436 ungdom. Sommerpatruljen medfører positiv oppmerksomhet om LO og
2437 forbundene og om ungdoms vilkår i arbeidslivet. Fremdeles oppdages
2438 det lovbrudd hos mange arbeidsgivere og LOs sommerpatrulje har derfor
2439 fremdeles en viktig rolle å spille for å ivareta unge arbeidstakeres interes-
2440 ser. LO vil videreutvikle profilerings- og rekrutteringspotensialet til LOs
2441 sommerpatrulje men for å utnytte dette fullt ut er det viktig at forbundene
2442 prioriterer sommerpatruljen i sitt lokale organisasjonsarbeid.
2443

2444

2444 **Lærlinger**

2445 Lærlingene er framtidens fagarbeidere. Det er til en hver tid ca. 35 000
2446 lærlinger i arbeidslivet innenfor 220 fag og yrker. Det er dessverre fortsatt
2447 en utbredt holdning i skoleverk og blant enkelte tillitsvalgte at lærlinger
2448 ikke trenger å være fagorganisert. Blant tillitsvalgte er ofte oppfatningen
2449 at lærlingene er tilstrekkelig ivaretatt av opplæringskontorene og opp-
2450 læringsloven. Det er viktig at det skapes forståelse for at lærlinger er en
2451 del av det ordinære arbeidslivet og har behov for både beskyttelse og det
2452 sosiale fellesskap medlemskapet gir.
2453

2454

2454 Det gjennomføres i dag flere aktiviteter knyttet til rekruttering av lærlin-
2455 ger. Både skoleinformasjon, lærlingpatruljer, kurs og konferanser gjen-
2456 nomføres i mange fylker. Enkelte forbund kan vise til gode resultater av
2457 planmessig skoleinformasjon, oppfølging med tilbud om elevmedlem-
2458 skap, og kontakt med lærlingene i virksomhetene når de har tegnet kon-
2459 trakt.

2460

2461 LO vil legge tilrette for satsning på rekruttering av lærlinger gjennom
2462 ungdomsarbeidet i LO og forbundene. Det skal utarbeides informasjons-
2463 materiell rettet mot både lærlinger og tillitsvalgte med informasjon om
2464 fagopplæring og viktigheten av å rekruttere lærlinger.
2465

2466

2466 **Elever og studenter**

2467 En viktig aktivitet i ungdomsarbeidet er skolebesøk på videregående
2468 skoler, hvor ungdom blir kjent med fagbevegelsens rolle og oppgaver.
2469 Skolebesøk bidrar til økt rekruttering av framtidige lærlinger og ordinære

medlemmer. LO og forbundene samarbeider lokalt om gjennomføring av	2470
besøk på videregående skoler. Studenter er en prioritert målgruppe, både	2471
i ungdomsarbeidet og i arbeidet med rekruttering av langtidsutdannede.	2472
Aktiviteter knyttet til høyskoler og universitet koordineres av LO og gjen-	2473
nomføres i samarbeid med forbundene (se eget kapittel).	2474
	2475
Tiltak:	2476
• LO vil i samarbeid med forbundene bidra til økt rekruttering av til-	2477
litsvalgte gjennom et aktivt ungdomsarbeid	2478
• LO vil i samarbeid med forbundene ta initiativ til tiltak i ungdoms-	2479
arbeidet som bidrar til økt rekruttering av unge med etnisk minori-	2480
tetsbakgrunn	2481
• LO vil i samarbeid med forbundene evaluere LOs ungdomsarbeid	2482
• LO vil i samarbeid med forbundene og AOF videreutvikle skole-	2483
ringstilbudet rettet mot ungdom	2484
	2485
3.4 Arbeidstakere med høyere utdanning	2486
– ytterligere opptrapping	2487
Over 800 000 arbeidstakere i Norge har høyere utdanning, det vil si over	2488
30 prosent av alle yrkesaktive. Imidlertid er bare ca 10 prosent av disse	2489
medlemmer i LO-forbund. Nær halvparten av all norsk ungdom velger	2490
høyere utdanning etter videregående skole og stadig flere voksne arbeids-	2491
takere tar etter- og videreutdanning på høyskole- og universitetsnivå. I	2492
2007 var 61 prosent av studentene kvinner og 39 prosent menn. I tillegg	2493
oplever Norge en økning i behovet for høyt utdannet arbeidskraft.	2494
	2495
LO og forbundene har opprettet et utvalg for rekruttering av arbeidstakere	2496
med høyere utdanning med deltakere fra aktuelle forbund. Det er utviklet	2497
et eget forskningspolitisk program og det arrangeres en Forsknings- og	2498
Utviklingskonferanse (FoU) annet hvert år. Denne kommer i tillegg til	2499
LOs årlige utdanningspolitiske konferanser. Det legges også vekt på å syn-	2500
liggjøre LOs engasjement for denne gruppen, spesielt i forbindelse med	2501
statsbudsjettet. Det er også viktig å synliggjøre LOs politikk og de resulta-	2502
tene vi oppnår gjennom høringsuttalelser og tariffoppgjør.	2503
	2504
En undersøkelse fra Fafo viser at yngre arbeidstakere med høyere utdan-	2505
ning, velger sin organisasjonstilknytning tidlig. Halvparten sier at de	2506
organiserte seg allerede under utdanningen og 25 prosent sin første jobb.	2507
Flertallet av unge arbeidstakere med høyere utdanning mener et sterkt LO	2508
er en fordel for alle norske arbeidstakere. Samtidig har vi i noen sammen-	2509
henger utfordringer knyttet til å profilere LO som et vel tilpasset alternativ	2510
for yrkesgrupper med høyere utdanning.	2511
	2512
Arbeidstakere med høyere utdanning står overfor mange av de samme	2513
utfordringene i arbeidslivet som andre arbeidstakere. Omorganisering og	2514
konkurransutsetting i offentlig sektor er et aktuelt eksempel. I slike si-	2515
tuasjoner har de samme behov som andre grupper. Det er heller ikke slik	2516

2517 at alle med høyere utdanning hører til blant de høytlønne.

2518

2519 Høyskole- og universitetsutdannede har derfor også behov for en sterk

2520 fagbevegelse. Samtidig vil det styrke LOs innflytelse i samfunnet at LO-

2521 forbundene organiserer en større andel av arbeidstakere med høyere ut-

2522 danning. Det er derfor viktig med en offensiv satsing på denne gruppen.

2523

2524 Organisasjonsgraden blant denne gruppen er høyere enn gjennomsnittet

2525 for den yrkesaktive befolkningen, men det er ikke dermed sagt at de har

2526 mer kunnskap om arbeidsliv og faglige rettigheter enn andre arbeidstake-

2527 re. Tariffpolitikk er et aspekt som vektlegges ved valg av arbeidstakerorga-

2528 nisasjon, men er ikke like viktig for alle. En større utfordring for LO er at

2529 mange har lav kunnskap om og dermed heller ikke identifiserer seg med

2530 vår tariffpolitikk. Mange vet heller ikke hvilke forbund som organiserer

2531 forskjellige arbeidstakere, i hvilke hovedorganisasjoner de ulike forbun-

2532 dene hører hjemme eller forskjellen på de ulike hovedorganisasjonene.

2533

2534 Forskning har vist at mennesker søker sammen med andre de har noe til

2535 felles med når fagorganisering vurderes. Yrkestilhørigheten og yrkesfelles-

2536 skapet i organisasjonen er ofte like viktig som fagorganisering i seg selv.

2537

2538 Flere forbund satser allerede i dag mye på yrkesfaglig arbeid og aktivite-

2539 ter. Enkelte av LOs forbund er profesjonsforbund, og andre har seksjoner

2540 eller organisasjonsledd som fokuserer på yrkesfaglige spørsmål. Også LO

2541 som fellesskap bør utvikle en sterkere profil blant annet ved å arrangere

2542 seminarer og lignende for disse gruppene. Spesifikke temakurs for til-

2543 litsvalgte som jobber på arbeidsplasser og i sektorer hvor det er behov for

2544 en spesiell type kompetanse, bør tilbys. Det vil kunne føre til et sterkere

2545 fellesskap på tvers av forbundene i LO.

2546

2547 Ideologi og verdier spiller også en rolle i forhold til utdanningsgruppenes

2548 valg av arbeidstakerorganisasjon. LOs sterke posisjon i det politiske land-

2549 skapet slår begge veier. Undersøkelser viser at solidariske holdninger og

2550 utdanning ikke trenger å være motsetninger, men argumentet om at LO

2551 har for tette bånd til Arbeiderpartiet er et reelt tema blant en del arbeidsta-

2552 kere med høyere utdanning. LO har en informasjonsutfordring i forhold

2553 til å tydeliggjøre hva vi oppnår ved det fagligpolitiske samarbeidet.

2554

2555 Det er viktig, også for de lavtlønnede å få grupper med høyere utdanning

2556 med i LO. Dersom oppslutningen om LO og våre verdier svekkes, vil folk

2557 med liten formell utdanning og lave lønninger være blant de første som

2558 rammes. Hvis vi ikke får med den stadig økende gruppen med høyere

2559 utdanning, vil det bli vanskelig å opprettholde LOs sterke stilling i ar-

2560 beidsmarkedet, og politisk tyngde i kampen for et inkluderende velferds-

2561 samfunn.

2562

2563

Tiltak:	2564
• LO vil videreføre ordningen med et eget utvalg for rekruttering av arbeidstakere med høyere utdanning.	2565 2566
• Det utvikles årlige handlingsplaner for rekruttering av arbeidstakere med høyere utdanning.	2567 2568
• Det vurderes ytterligere ressurser med formål å jobbe langsiktig med faglig/organisatorisk arbeid innen feltet høyere utdanning.	2569 2570
• LO må profileres enda tydeligere som en attraktiv organisasjon for personer med høyere utdanning.	2571 2572
	2573
3.5 Studenter – framtidens høyere utdannede	2574
I 2008 gjennomførte Fafo 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.	2575 2576 2577 2578 2579 2580 2581 2582
	2583
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	2584 2585 2586
	2587
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.	2588 2589 2590 2591 2592 2593 2594 2595
	2596
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.	2597 2598 2599
	2600
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. Dette aspektet må også profileres aktivt fra LO på høgskolene og universitetene.	2601 2602 2603 2604 2605 2606 2607 2608 2609 2610

2611 LO vil tilrettelegge for møteplasser hvor man setter studentpolitikk på
2612 dagsorden, eksempelvis LOs studentpolitiske konferanse og LOs student-
2613 politiske forum. I tillegg må det legges til rette for samarbeid og felles
2614 aktiviteter med studentorganisasjoner, som Studentenes Landsforbund,
2615 Norsk Studentunion, Ansa og de lokale Studentparlamentene.
2616

2617 **Tiltak:**

- 2618 • Forsterke satsningen mot studenter og videreutvikle LOs student-
2619 og elevmedlemskap
- 2620 • Videreutvikle informasjons- og rådgivningstjenesten LOs student-
2621 senter/LOs studentservice.
- 2622 • Ha et sterkere fokus på kjennskap til LOs student- og elevmedlem-
2623 skap internt i LO-fellesskapet, særlig gjennom tillitsvalgtskolerin-
2624 gen.
- 2625 • Drive utadrettet informasjonsarbeid.
2626

2627 **3.6 Tillitsvalgtes vilkår, opplysningsarbeid og kompetanse**

2628 I LO og forbundene er det anslagsvis 30-40.000 tillitsvalgte som gjør en
2629 innsats på frivillig grunnlag.² De tillitsvalgte er på mange måter forbun-
2630 det og LO for medlemmer og andre lokalt. Fagforeningen og de tillitsvalgte
2631 lokalt er de som primært håndterer medlemmenes saker. Det meste av verve-
2632 arbeidet gjøres også av tillitsvalgte.
2633

2634 De fleste tillitsvalgte er på bedrifter med få ansatte, og noen tillitsvalgte føler
2635 seg derfor alene. Dyktige og trygge lokale tillitsvalgte med medlemmene i
2636 ryggen, er bærebjelken i arbeidet for å sikre medlemmene gode lønns- og
2637 arbeidsvilkår. Samtidig må vi ha sterke organisasjoner sentralt som kan for-
2638 handle kollektive tariffavtaler og drive gjennom sosiale reformer. Det siste er
2639 ikke mulig uten det første - og omvendt.
2640

2641 **Høy endringstakt – tid til tillitsvalgtarbeid**

2642 Tillitsvalgte i alle bransjer kan oppleve tøffe utfordringer. Samtidig har man-
2643 ge tillitsvalgte knapphet på tid i forhold til å utføre oppgavene som tillitsvalgte.
2644 Vi ser hvordan det økende presset i arbeidslivet snevrer inn rommet for å
2645 utøve tillitsvalgtarbeid. Derfor skal hovedavtalens bestemmelse om nødven-
2646 dig tid til tillitsvalgtarbeid være en forutsetning i tillitsvalgtes arbeidsforhold.
2647 I framtida må vi få bred aksept i arbeidslivet for at tid til tillitsvalgtarbeid
2648 respekteres både som en avtalefestet rett og som en positiv produktivitetsfak-
2649 tor i et moderne arbeidsliv.
2650

2651 **Tillitsvalgtskolering**

2652 Det er skoleringen som skal gi tillitsvalgte nødvendige kunnskaper, ferdig-
2653 heter, holdninger og trygghet til å utføre oppgavene sine. De tillitsvalgte gjør
2654 en viktig jobb for medlemmene og mange sier at de lærer mye av vervet.
2655 Samtidig er det ikke alltid lett å rekruttere nye tillitsvalgte. Mange medlem-

2656 ² Organisasjonsutredningen fra 2003 viste at det dessuten finnes noe over 1550 fastlønte tillitsvalgte og
2657 medarbeidere i LO og forbundene

mer nøler med å ta verv fordi de er engstelige for at de ikke kan nok. Men	2658
ingen er utlært før de har begynt og tillitsvalgtskoleringen er svært viktig for	2659
å hjelpe tillitsvalgte i deres arbeid.	2660
	2661
Den forbundsvisse opplæringen er god og har en stor spennvidde. Forbunds-	2662
kurs er viktig for å bygge kompetanse og forbundsidentitet. De bidrar til	2663
læring i arbeidsfellesskap hvor problemstillinger og erfaringsbakgrunn er	2664
relativt likeartet. Disse kursene er nødvendig for å sikre skoleringstilbud til	2665
bredden av aktive medlemmer. Etter omleggingen av OU-fondet i privat sek-	2666
tor har det blitt flere deltakere på forbundskurs. I statlig og kommunal sektor	2667
er det også meget solid forbundsvis aktivitet. Dette er positivt.	2668
	2669
Det er nødvendig med større satsning på tverrfaglig skolering, både lokalt og	2670
sentralt. Det er mange argumenter for å holde felleskurs. Folk treffes på tvers	2671
av forbundsgrensene og lærer av hverandre. Ideer utvikles lettere når en viss	2672
grad av forskjellighet, i betydningen forskjellige erfaringer, er representert.	2673
Fellesskurs bidrar til å utvikle samhörighet og kollektiv identitet i fagbevegel-	2674
sen.	2675
	2676
Fagbevegelsens medlems- og tillitsvalgtopplæring (MoTo) har vært en bæ-	2677
rebjelke for utvikling, erfaringsutveksling og kunnskapsformidling på tvers	2678
av forbundene gjennom mange år, MoTo utgjør hoveddelen av tverrfaglig	2679
skolering i fagbevegelsen. Kjønn- og mangfoldsperspektivet må integreres	2680
i disse kursene. Tillitsvalgte med etnisk minoritetsbakgrunn må få mulighe-	2681
ten til å bli mer synlig i organisasjonen. De bør primært delta i den ordinære	2682
tillitsvalgtopplæringen, men er det spesielle behov skal det også tilrettelegges	2683
for det.	2684
	2685
I samarbeid med forbundene arbeider AOF kontinuerlig med å videreutvikle	2686
toppskoleringen i fagbevegelsen. LO-skolen er blitt mer fleksibel og kjøres	2687
nå som 5 moduler, Solidaritet, Læring, Arbeidsliv, Samfunn og Organisasjon	2688
med varighet fra 8 til 14 dager. Erfaringene så langt er positive, både faglig	2689
og med hensyn til deltakelse.	2690
	2691
Tillitsvalgtskoleringen bør fortsatt legge vekt på formidling av arbeiderbeve-	2692
gelsens historie. I denne sammenheng er det et poeng å ta vare på og bruke	2693
gamle gode arbeiderfilmer som historiske dokumenter. Disse bør lagres på	2694
nye medier for å sikre de verdier som filmene representerer.	2695
	2696
Skolering og utviklingsmuligheter for tillitsvalgte	2697
Økende globalisering og arbeidsinnvandring stiller også tillitsvalgte over-	2698
for utfordringer og muligheter. Språk og kulturforskjeller vil bli viktigere	2699
satsningsområder i skoleringen. Behovet for å kunne kommunisere på	2700
andre språk både hverdagslig og faglig vil øke med takten i arbeidsinn-	2701
vandringen. Fagbevegelsen bør utvikle og tilby felles skolering innen flere	2702
språk for tillitsvalgte. Den eksisterende toppskoleringen i LO, slik den er	2703
i dag, gir topptillitsvalgte verdifull kompetanse på spesialområder. Det er	2704

2705 derfor viktig at fortsatt utvikling og gjennomføring av denne typen skole-
2706 ring prioriteres av forbundene og LO.

2707

2708 **AOF**

2709 AOF har en sentral rolle i fagbevegelsens interne skolerings- og utvi-
2710 klingsarbeid. Fra 2005 fikk forbundene i privat sektor mer direkte kontroll
2711 med OU-fondsmidlene og den forbundsvise skolering. Forbundskole-
2712 ringen har blitt opprettholdt på et bra nivå etter omleggingen. Samtidig
2713 har den tverrfaglige skoleringen i fagbevegelsen gått noe tilbake. Dette er
2714 en utfordring for hele fagbevegelsen. AOF må ha en sentral rolle i dette,
2715 men AOF kan ikke gjøre jobben alene. Forbundene må aktivt gå inn for
2716 at felleskurs kan gjennomføres. AOF skal være den foretrukne hovedle-
2717 verandøren av kurs og konferanser til forbundene og LO. Det er en gene-
2718 rell målsetting at AOF har høy kvalitet som er konkurransedyktig på sin
2719 kursvirksomhet. AOFs lokalavdelinger må ta initiativ til flere tverrfaglige
2720 kurs og forbundene må i større grad forplikte seg til å sette av midler til
2721 flere typer fellestiltak. AOF bør naturlig spille en sentral rolle i et framti-
2722 dig arbeid med opplæring på arbeidsplassene.

2723

2724 Det er også viktig at AOF kan tilby annen type opplæring over hele landet.
2725 Ikke minst gjelder det innen fagopplæring og grunnleggende ferdigheter.
2726 Nyere undersøkelser har avdekket at også blant etnisk norske er lese- og
2727 skrivevansker samt talltrøbbel et så utbredt problem at mange sliter med å
2728 klare seg i arbeids- og samfunnslivet. Det er en viktig oppgave å bidra til å
2729 bekjempe sosiale skiller ved å øke innsatsen for kunnskap og opplysnings-
2730 virksomhet.

2731

2732 **Kompetansetillitsvalgte**

2733 Læringsmiljø på den enkelte arbeidsplass har stor innvirkning på voks-
2734 nes læring. Det pågår interessante tiltak i andre land med satsing på
2735 basiskompetanse og etterutdanning på arbeidsplassene. Fagbevegelsen i
2736 England har et eget system (Union learning) med kompetansetillitsvalgte,
2737 forankret i lov, som arbeider med motivering og tilrettelegging av opplæ-
2738 ringstiltak. Disse tillitsvalgte har egne funksjoner rettet mot utdannings-
2739 tiltak og dekker andre oppgaver enn studietillitsvalgte i fagforeninger og
2740 klubber gjør, for eksempel lese- og skrivekurs og andre kompetansegiven-
2741 de utdanningstiltak. Tilsvarende opplegg bør utvikles for Norge. AOF må
2742 tillegges en sentral rolle også i utdanningen av slike tillitsvalgte.

2743

2744 **Sørmarka**

2745 Sørmarka betyr mye for den felles kurs og skoleringsvirksomhet i hele
2746 fag- og arbeiderbevegelsen. Det er gjennomført en rekke omstillinger på
2747 Sørmarka i forrige kongressperiode. Disse har vært riktige og nødvendige.
2748 Bygningene og anlegget er opprustet. Dette har bedret forutsetningene
2749 for hoteldriften. I 2010 forventes dette å gi et økonomisk resultat for
2750 denne delen av virksomheten så nær det oppnåelige som det realistisk
2751 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 kongressperiode fortsette dette utviklingsarbeidet. AOF og Sørmarka skal ha en aktiv rolle i dette arbeidet.	2752 2753 2754 2755
I samarbeid med AOF, forbundene og LO skal Sørmarka være bevegelsens foretrukne sted for å utvikle 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.	2756 2757 2758 2759 2760 2761 2762 2763
Tiltak:	2764
LO og forbundene vil i samarbeid med AOF:	2765
• jobbe for å flere felles temakurs i fagbevegelsen.	2766
• arbeide for å forbedre skoleringen av lokale tillitsvalgte/plasstillitsvalgte.	2767 2768
• bidra til at det utvikles kurs i fagforeningsengelsk evt. andre språk.	2769
• videreutvikle kurstilbudet generelt.	2770
• gjøre likestilling til et integrert tema i tillitsvalgskolering, kurs og konferanser i fagbevegelsen.	2771 2772
• drive informasjon og skolering om nødvendig tid til tillitsvalgtarbeid lokalt	2773 2774
• videreutvikle og styrke Sørmarka.	2775 2776
3.7 Medlemsbevegelser – service	2777
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.	2778 2779 2780 2781 2782 2783 2784
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 'faller ut' eller går til andre organisasjoner.	2785 2786 2787 2788 2789 2790 2791 2792 2793 2794 2795 2796
Flere forbund bygger nå opp egne førstelinjetjenester eller servicetorg som har til oppgave å besvare og behandle henvendelser raskt og betryg-	2797 2798

2799 gende. Vi har de senere årene bygget opp en rekke LO sentre som skaper
2800 større nærhet til medlemmene. I tillegg vil LO sentralt åpne et informa-
2801 sjonssenter for henvendelser i inngangspartiet i Folkets Hus. Medarbei-
2802 derne som jobber i førstelinjetjeneste (medlemsavdelinger, servicetorg,
2803 resepsjoner, sentralbord) bør ha god kunnskap om organisasjonene –
2804 hvem gjør hva. Det kreves medarbeidere med faglig kompetanse i disse
2805 stillingene. LO vil koordinere og tilrettelegge for konferanser og møter
2806 for denne målgruppen med tverrfaglig erfaringsutveksling. Det må også
2807 fortløpende jobbes med forbedringer i alle typer velkomstbrev, velkomst-
2808 pakker, innmeldingsskjema, overføringsskjema og så videre.

2809
2810 Innenfor enkelte bransjer er det hard konkurranse om medlemmene og
2811 noen forbund velger kreative løsninger i rekrutteringsarbeidet. Det er en
2812 utvikling med flere introduksjons- og gratismedlemskap. Det bør tas ini-
2813 tiativ til dialog om hvordan medlemskapstilbudet utvikler seg.

2814

2815 **Tiltak:**

- 2816 • Fortsette gjennomføring av årlige konferanser for forbundene.
- 2817 • Tilrettelegge for kompetanseheving for førstelinjetjenesten.
- 2818 • Utrede muligheten for å utvikle et felles nettbasert overføringssys-
2819 tem av medlemmer mellom forbundene.

2820

2821 **3.8 Medlemsfordeler**

2822 Gode lønns- og arbeidsvilkår er og blir den viktigste medlemsfordelen.

2823 Et viktig krydder til denne fordelene er å videreutvikle LOfavør-konseptet
2824 gjennom å tilrettelegge for gunstige fordeler for medlemmene, primært
2825 innenfor bank, forsikring, ferie/fritid og kultur.

2826

2827 Samtidig er LOfavør et bidrag til økt medlemslojalitet og gjøre terskelen
2828 for utmelding høyere. LOfavør skal i perioden videreutvikles i tråd med
2829 den gjennomførte medlemsundersøkelsen i 2007/08. Fordelskonseptet
2830 skal inneholde gode og konkurransedyktige medlemsfordeler.

2831

2832 LOfavør skal være det mest kjente fordelskonseptet blant LOs medlem-
2833 mer. Fellesutvalget for LOfavør utarbeider årlige strategiplaner og evalu-
2834 eringer. Fellesutvalget vil i løpet av kongressperioden gjennomføre en ny
2835 medlemsundersøkelse. Forbundenes nettsider vil være viktige i informa-
2836 sjonsarbeidet med fordelskonseptet. Arbeidet med å videreutvikle LOfavør
2837 vil stå sentralt i perioden. Dette må gjøres i nært samarbeid med forbun-
2838 dene, slik at medlemsfordelene til en hver tid støtter rekrutterings- og
2839 servicearbeidet overfor medlemmer og potensielle medlemmer. Rutiner
2840 for utsendelser av medlemskort gjennomgås. Målet er betydelig raskere
2841 utsendelse av medlemskort til nye medlemmer. LOfavør skal samarbeide
2842 med anerkjente landsomfattende leverandører. Det er viktig at LOs etiske
2843 og politiske krav legges til grunn for samarbeidet med leverandørene.

2844

2845

Tiltak:	2846
• Fellesutvalget utarbeider årlige strategiplaner for LOfavør i kongressperioden.	2847
• Ny medlemsundersøkelse gjennomføres.	2848
• Det utarbeides en rapport om utviklingen av LOfavør som framlegges for Kongressen i 2013.	2849
	2850
	2851
	2852
3.9 LOs lokale og regionale arbeid	2853
	2854
LOs regionale arbeid. Distriktskontorene	2855
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.	2856
	2857
	2858
	2859
	2860
	2861
	2862
	2863
	2864
	2865
	2866
	2867
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.	2868
	2869
	2870
	2871
	2872
	2873
	2874
	2875
LOs lokale arbeid/lokalorganisasjonene	2876
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.	2877
	2878
	2879
	2880
	2881
	2882
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	2883
	2884
	2885
	2886
	2887
	2888
	2889
	2890
	2891
	2892

2893 mest mulig korrekt innbetalt kontingent fra forbundenes avdelinger og
2894 at forbundene får den representasjon de skal ha i lokalorganisasjonene i
2895 LO. Alle endringer av medlemsgrunnlag til de enkelte lokalorganisasjoner
2896 skal skje direkte til LOs distriktskontor. LO vil implementere et elektro-
2897 nisk adressesystem ved LOs distriktskontorer for å ivareta arbeidet.
2898

2899 LOs lokalorganisasjoner har en viktig funksjon for fagbevegelsens orga-
2900 nisatoriske og politiske arbeid regionalt. Dette forutsetter en god aktivitet.
2901 Lokalorganisasjoner som ikke ser seg i stand til å følge opp arbeidet bør
2902 slutte seg sammen med nærliggende lokalorganisasjon. LOs distrikts-
2903 kontor gis fullmakt til å innkalle til årsmøter for å behandle sammenslut-
2904 ning eller nedleggelse av lokalorganisasjonen der det er vanskelig å få
2905 samlet fagforeninger/avdelinger til å avholde årsmøtet.
2906

2907 **Svalbard**

2908 LOs Organisasjonskomité har vedtatt at organisasjons- og avtalegrensene
2909 mellom forbundene gjøres gjeldende på Svalbard som for øvrig i Norge.
2910 Vedtaket er fulgt opp med nedsettelse av et sentralt Svalbardutvalg for å
2911 koordinere felles- og forbundsvise rekrutteringstiltak i området. Det vil
2912 være viktig for LO å opprettholde en dominerende posisjon i området
2913 både politisk og organisatorisk. I så måte vil spørsmålet om å opprette en
2914 egen LOs lokalorganisasjon stå sentralt.
2915

2916 **Tiltak:**

2917 **LO vil:**

- 2918 • samarbeid med forbundene gjennomføre et systematisk utvi-
2919 klingsarbeid av LOs lokalorganisasjoners rolle og funksjon med
2920 hensikt i å bidra til det faglige og politiske arbeidet i lokalmiljøet.
- 2921 • Styrke det faglige arbeidet på Svalbard og vurdere å opprette en
2922 lokalorganisasjon.
- 2923 • Rekrutteringsinnsatsen i storbyene må prioriteres.
2924
2925
2926
2927
2928
2929
2930
2931
2932
2933
2934
2935
2936
2937
2938
2939

3.10 Pensjonister – gode hjelpere i organisasjonsarbeidet	2940
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 tillitsverv 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, elderrådsarbeid 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.	2941 2942 2943 2944 2945 2946 2947 2948 2949 2950 2951 2952
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.	2953 2954 2955 2956 2957 2958 2959 2960
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.	2961 2962 2963 2964 2965 2966
Tiltak:	2967
<ul style="list-style-type: none"> • Tilrettelegge for pensjonerte fagorganisertes aktive deltakelse i organisasjonsarbeidet, etter lokale interesser og behov. • Videreføre samarbeidet med Norsk Pensjonistforbund. 	2968 2969 2970 2971
3.11 Organisasjonskomiteen	2972
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.	2973 2974 2975 2976 2977
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".	2978 2979 2980 2981 2982 2983 2984 2985 2986

2987	Når det gjelder LO og NHOs bedømmelse av bedriftens art skal det tas
2988	hensyn til dens drift, arbeidsforhold og til arten og utførelsen av arbeidet.
2989	
2990	Selv om komiteen tildeler organisasjonsområde til et forbund, må spørsmålet om hvilken tariffavtale som skal gjelde et hovedavtalespørsmål
2991	avklares med gjeldende arbeidsgiverorganisasjon. Arbeidsgiverorganisasjonen kan protestere på avtalevalget og hevde at det er et annet forbunds
2992	tariffavtale som skal gjelde.
2993	
2994	
2995	
2996	Den avgjørelse som treffes på basis av Hovedavtalen under hensyn til
2997	avtalevalg bør derfor ha naturlige konsekvenser for så vidt også gjelder
2998	organisasjonsretten. Hovedregelen i LO er at organisasjonsretten følger
2999	avtaleretten.
3000	
3001	Det samme overordnede prinsipp gjelder også for andre arbeidsgiverorganisasjoner utenom NHO.
3002	
3003	
3004	Når det gjelder krav om nyopprettelse av tariffavtale behandles disse av
3005	Sekretariatet, dersom avtalekravet omfatter mer enn 5 ansatte. Organisasjonsretten, som behandles i Organisasjonskomiteen og tariffavtalekravet
3006	behandles altså hver for seg, men i utgangspunktet basert på de samme
3007	vurderingskriterier.
3008	
3009	
3010	Reglene som gjelder for komiteens arbeid ble første gang vedtatt på Kongressen i 1989. Følgende regler gjelder for komiteens arbeid:
3011	
3012	
3013	1. Tvister om organisasjonsområder kan forelegges organisasjonskomiteen til avgjørelse.
3014	
3015	2. Organisasjonskomiteens avgjørelse er endelig dersom det foreligger 2/3 flertall av de frammøtte. Oppnås ikke 2/3 flertall kan saken bringes inn for Sekretariatet for endelig avgjørelse. Krav om behandling i Sekretariatet må fremmes innen 2 uker etter organisasjonskomiteens vedtak er truffet.
3016	
3017	
3018	
3019	
3020	3. Dersom organisasjonskomiteen eller 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.
3021	
3022	
3023	
3024	
3025	
3026	4. I særlige tilfeller kan organisasjonskomiteens arbeidsutvalg treffe foreløpig avgjørelse.
3027	
3028	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.
3029	
3030	
3031	
3032	
3033	

Forslag og innstillinger

Forslagsnr: 5000

Fra: Fylkeskonferansen i Akershus

Organisasjonsdebatt

LOs ledelse skal initiere en bred og dyptgående organisasjonsdebatt som skal omfatte alle ledd i organisasjonen fram mot neste LO – kongress.

Begrunnelse:

Skal en levende organisasjon utvikle seg bør den alltid ha en organisasjonsdebatt. Medlemmene trenger et LO som kan møte de raske skiftinger i arbeidslivet og samfunnet generelt. Det er 15 år siden forrige debatt. Derfor er det på tide å få den i gang igjen.

Forslagsnr: 5001

Fra: Norsk Arbeidsmannsforbund (NAF)

Kongressdebatt

I kommende kongressperiode gjennomføres det en organisasjonsdebatt i LO og forbundene. Formålet er å sikre at LO alltid er en sterk og slagkraftig organisasjon som kan møte de stadige endringene i samfunnet på en måte som er til beste for medlemmene.

Begrunnelse:

Det er mange år siden siste omfattende organisasjonsdebatt i LO og forbundene. Mange endringer er foretatt etter det, med sammenslåinger av forbund og nedlegging av kartellene LO Industri og LO Service. Det har også vært prosesser med forbundssammenslåinger som ikke har ført fram.

De endringene som skjer i LOs struktur vil få konsekvenser for alle forbundene, derfor mener vi det er viktig at alle deltar i en debatt om hvilke endringer felleskapet er best tjent med.

Innad i LO har vi stadig utfordringer med avklaring av organisasjons- og avtaleretten mellom forbundene. Videre har vi tilfeller der bedrifter ansetter servicemedarbeidere som utfører arbeid som spenner over flere overenskomster, noe som byr på litt andre utfordringer. Sentralt og lokalt utfører forbundene mange av de samme oppgavene for sine medlemmer, uten at det koordineres. Det må derfor være fornuftig å se på om vi kunne ha en mer hensiktsmessig utnytting av LOs samlede ressurser. En vurdering av modeller som kan ivareta dette må derfor være en del av debatten.

Innstilling til forslag 5000 og 5001: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5002

Fra: Fylkeskonferansen i Østfold

LO bør nedsette et bredt sammensatt utvalg for å jobbe fram et forslag til et forbundløst LO

LO bør nedsette et bredt sammensatt utvalg for å jobbe fram et forslag til et forbundløst LO, som legges fram på neste kongress.

Begrunnelse:

Det vil bli lettere når folk bytter arbeid. Lettere å beholde medlemmene. Dette vil igjen frigjøre økonomiske midler som vil kunne brukes til å bedre eksempelvis skolering. I tillegg vil det å bli lettere å organisere nye medlemsgrupper – for eksempel utleiebyråer/bemanningsforetak.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5003

Fra: Fylkeskonferansen i Finnmark

Ny organisasjonsstruktur i LO

Organisere LO i to forbund etter sammenslåing av LOs 22 nåværende særforbund og LO Stat

Begrunnelse:

Den nye organisasjonsstrukturen vil etter vårt syn, forenkle LO som organisasjon, styrke medlemstilhørigheten, forsterke administrasjonen, fremme samarbeid og tilhørighet innenfor bransjene, og gjøre LO sterkere i sin helhet.

LO vil etter vårt strukturforslag bestå av LO stat og LO privat. Organiseringen vil etter dette inndele alle offentlige yrker, herunder ansatte i stat, kommune og fylkeskommune innenfor LO stat. Alle privat ansatte vil organiseres innunder LO privat.

Dette kontra et fullt, forbundsløst LO, vil ivareta særforbundenes interesser særlig med tanke på kompleksiteter i f.eks Fagforbundet og LO stat i forhold til de private yrkene, og omvendt.

Særforbundenes interesser vil etter omstruktureringen bli godt ivaretatt ved opprettelsen av bransjeråd i to ledd: Fylkesvis og nasjonalt.

Alle avdelinger blir sammenslått og administrert med hovedkontor i hvert fylke, med eventuelle lokalorganisasjoner fungerende som lokale

avdelinger med distriktssekretærene som øverste administrasjons ledere. Dette vil føre til en nærhet til det enkelte medlemmet etter omfordeling av administrative midler, nærhet til medlemmenes tillitsvalgte, klubber blir ivaretatt uten begrensninger som avstand, forbundstilhørighet og personnavhengighet. Dette vil også forenkle det enkelte medlems forståelse av å være LO medlem. Skolering og opplæring både i og utenfor organisasjonen ivaretas.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5004

Fra: Fylkeskonferansen i Telemark

Organisering i næringsparker

LO nedsetter et utvalg som skal utrede og foreslå hvordan LOs medlemmer i næringsparker er organisert forbundsvist slik at medlemmenes og fagbevegelsens interesser ivaretas best mulig.

Begrunnelse:

Større og større del av norsk næringsutvikling skjer i næringsparker/industriparker. LOs forbundsstruktur medfører at medlemmene i de ulike virksomhetene er organisert i forskjellige forbund. I noen næringsparker der virksomhetene er helt forskjellige uten behov for felles ordninger, kan det være uproblematisk. Men i industriparker med felles infrastruktur, felles krav til HMS, felles arbeidsmarked m.m, bør LO framstå som en samlet enhet for å sikre best mulig innflytelse på parkens utvikling bl.a. med hensyn på HMS-forhold, lønns- og arbeidsforhold, overfor useriøse virksomheter, sosial dumping m.m.

Forslagsnr: 5005

Fra: IndustriEnergi (IE)

Nedsette utvalg om næringsparker

LO nedsetter et utvalg som skal utrede og foreslå hvordan LOs medlemmer i næringsparker er organisert forbundsvist slik at medlemmenes og fagbevegelsens interesser ivaretas best mulig.

Begrunnelse:

Større og større del av norsk næringsutvikling skjer i næringsparker/industriparker. LOs forbundsstruktur medfører at medlemmene i de ulike virksomhetene er organisert i forskjellige forbund. I noen næringsparker der virksomhetene er helt forskjellige uten behov for felles ordninger, kan det være uproblematisk. Men i industriparker med felles infrastruktur, felles krav til HMS, felles arbeidsmarked m.m, bør LO framstå som en samlet enhet for å sikre best mulig innflytelse på parkens utvikling bl.a.

med hensyn på HMS-forhold, lønns- og arbeidsforhold, overfor useriøse virksomheter, sosial dumping m.m.

Innstilling for forslag 5004 og 5005: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5006

Fra: Fagforbundet

Integrering og rekruttering av innvandrerkvinner

LO vil arbeide for at det legges best mulig til rette for integrering og rekruttering av innvandrerkvinner.

Begrunnelse:

Innvandrerkvinner er en stor ressurs både som arbeidstakere og som potensielle medlemmer.

Innstilling: Ivaretatt

Forslagsnr: 5007

Fra: IndustriEnergi (IE)

Valg av medlemmer og observatører til LOs ungdomsutvalg i fylket

Retningslinjer for LOs ungdomsutvalg i fylkene:

Valg av medlemmer og observatører til LOs ungdomsutvalg i fylket

Nåværende retningslinjer (2. og 3. avsnitt):

LOs ungdomsutvalg i fylket velges av LOs fylkeskonferanse, for en periode på ett år av gangen. Styret for fylkeskonferansen innstiller på medlemmer i ungdomsutvalget, etter forslag fra forbundene lokalt. Utvalget velger selv sin leder og nestleder. I tilfeller der utvalgsmedlemmene trekker seg i løpet av perioden foretar styret for fylkeskonferansen suppleringsoppnevninger, etter forslag fra forbundene.

Endres til:

LOs ungdomsutvalg i fylket oppnevnes av styret for fylkeskonferansen, etter forslag fra forbundene lokalt. LOs fylkeskonferanse konfirmerer utvalget. Utvalget velges for en periode på to år. Utvalget velger selv sin leder og nestleder.

I tilfeller der utvalgsmedlemmene trekker seg i løpet av perioden foretar styret for fylkeskonferansen suppleringsoppnevninger, etter forslag fra forbundene.

Begrunnelse:

Kongressen i 2005 endret retningslinjene slik at LOs ungdomsutvalg skulle velge sav LOs fylkeskonferanse. Tidligere ble dette oppnevnt etter forslag fra forbundene. Det har dermed blitt laget et system der det åpner for at andre enn forbundas ungdomsansvarlige på aktuelt nivå blir forbundets representant i LOs ungdomsutvalg. Det vil derfor være mer hensiktsmessig at man går tilbake til ordningen man hadde før, der medlemmene av LOs ungdomsutvalg i fylkene oppnevnes på bakgrunn av forslag fra forbundene. Valgperioden foreslås å heves til to år i stedet for ett. Dette siden man sjelden får gjennomført noe eller satt seg inn i sin rolle på kun ett år.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5008

Fra: Fylkeskonferansen i Rogaland

Styrke ungdomsarbeidet i LOs lokalorganisasjoner

Det velges ungdomsleder med personlig vara i de enkelte lokale LO avdelinger. Leder for ungdomsutvalg i LOs lokalorganisasjoner danner LOs ungdomsutvalg i fylket. De velger selv leder/nestleder. Valgene er for 1 år om gangen. Ungdomsutvalget på fylkesplan kan innkalle ungdomsutvalg/ungdomstillitsvalgte i de forskjellige fagforeninger/forbund. Disse møter med tale og forslagsrett.

Begrunnelse:

Styrke ungdomsarbeidet i LOs lokalorganisasjoner.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5009

Fra: Fylkeskonferansen i Rogaland

Ungdoms LO i LO

Det opprettes et eget ungdoms LO i LO. Med ett eget medlemsblad.

Begrunnelse:

Fagbevegelsen har ett stort behov å tenke nytt når det gjelder å organisere ungdom og å kunne ivareta dem. En må ha en stor satsing på å organisere ungdom fra 10 klasse og i videregående. Men skal en gjøre det må en også ha ett tilbud til de. LO må legge både økonomi og ressurser i et slikt opplegg. Og LOs ungdomssekretær i fylkene må også være en nøkkelperson i dette. Samtidig må det lages ett eget ungdoms medlemsblad i LO. Verken LO Aktuelt eller forbundenes medlemsblader er særlig tiltalende for ungdom i 15 til 20 års alderen.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5010

Fra: Fagforbundet

Evaluering av ungdomssekretærordningen

Med bakgrunn i den utviklingen som er skjedd i forbundenes ungdomsarbeid vil LO i kongressperioden evaluere LOs ungdomssekretærordning i forhold til oppgavefordeling, ansvarslinjer, koordinering og organisering av ungdomsarbeidet, samt samarbeidet med forbundene.

Begrunnelse:

LOs ungdomssekretærordning slik den er organisert i dag ble innført i 1997. LO har i dag to sentrale ungdomsrådgivere og 19 faglige ungdomssekretærer i fylkene.

I løpet av de ti årene ungdomssekretærordningen har eksistert har det vært store forandringer i forbundenes ungdomsarbeid. Slike forandringer vil endre behovene for koordinering og prioriteringer, også i LO. Gjennom en evaluering av ordningen kan en få vurdert LOs organisering og koordinering av ungdomsarbeidet, samarbeidsstrukturene med forbundene, oppgave- og ansvarsfordeling og ressursutnyttelse.

Innstilling: Intensjonen ivaretatt

Forslagsnr: 5011

Fra: Fylkeskonferansen i Østfold

Ungdomstillitsvalgte må bli mer anerkjent

Ungdomstillitsvalgte må bli mer anerkjent. Begrepet ungdomskontakt må slettes og erstattes med ungdomstillitsvalgt.

Begrunnelse:

I alle vedtekter og retningslinjer samt hovedavtalen betegnes ungdomstillitsvalgte som ungdomskontakt. Begrepet kontakt gir ikke rettigheter til å utøve vervet i forhold til hovedavtalen, blant annet rett til tjenestefri for å utøve vervet.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5012

Fra: Fylkeskonferansen i Østfold

LO og forbundene skal jobbe aktivt med å sikre de unge medlemmene en

plass i den politiske ledelsen.

Begrunnelse:

LO har ca 860.000 medlemmer. 100.000 av disse er under 30 år. Mange av disse har tatt på seg tillitsverv i forbundene, og står på for å sikre medlemmene gode arbeidsvilkår og rettferdig lønn. Det er de som vet hva de 100.000 unge medlemmene er opptatt av. Ledelsen i landets største arbeidstakerorganisasjon skal gjenspeile medlemmene. Når man ser hvordan tillitsvalgsapparatet er oppbygd, samt hvilken stor gruppe unge medlemmer utgjør, mener vi at det er på sin plass at ungdommen får innpass.

Dagens ordning innebærer at et medlem fra LOs valgte ledelse er tildelt det politiske ansvaret for ungdom, samt leder LOs ungdomsutvalg. Erfaringer viser at ungdom snakker best med ungdom. Dette bør ivaretas i alle ledd!

Vi mener at gjennom å stå sammen på tvers av yrker og aldersgrupper, og jobbe hardt for det vi tror på - kan vi skape resultater. Og i LOs arbeid trenger vi flest mulig unge og engasjerte mennesker med på laget.

Ungdom må få medbestemmelse. Tradisjonene og kampene i fagbevegelsen må føres videre av ungdommen. Fremtiden må bli inkludert

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5013

Fra: Fylkeskonferansen i Østfold

LO ungdom i Østfold ønsker å innføre studentenes år i 2010.

Begrunnelse:

Det er totalt 210 000 studenter i Norge, og under 10 % av disse er organisert i et LO forbund. Studentenes år vil kunne synliggjøre at LO er den rette organisasjon for høyt- og langtidsutdannede.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5014

Fra: Fylkeskonferansen i Østfold

LO må jobbe fram nye og attraktive medlemsfordeler

LO bør kartlegge elever, studenter, yrkesaktiv ungdom og øvrige LO – medlemmers ønsker om medlemsfordeler. På bakgrunn av denne kartleggingen må LO jobbe fram nye og attraktive medlemsfordeler.

Begrunnelse:

Dette for å gi et bedre tilbud som er mer i samråd med hva medlemmenes faktiske ønsker og behov er.

Innstilling: Ivaretatt

Forslagsnr: 5015

Fra: Fylkeskonferansen i Østfold

LOs student- og elevmedlemskap bør være likt for alle – uavhengig av bransjetilhørighet

LOs student- og elevmedlemskap bør være likt for alle – uavhengig av bransjetilhørighet. Student og elevmedlemskapet bør være forbundsløst.

Begrunnelse:

Lettere å verve til et felles medlemskap, samt bedre informasjonsflyt ut til denne medlemsmassen.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5016

Fra: Fylkeskonferansen i Telemark

Endring av retningslinjene for rettigheter i LOs utdanningsfond

Dagens retningslinjer revideres for å bli bedre oppdatert i forhold til nåværende overenskomster slik at alle LOs medlemmer behandles likt. Dette innebærer konkret at det i utdanningsfondets formål fjernes avsnittet:

”Rettighetene er knyttet til de tariffområder som finansierte Lavlønnsfondet og den forlengede trekkordning 2. og 3. kvartal 1990.”

Likeledes må avsnittet i pkt. 2 Rettigheter redigeres slik at benevnelsene med henvisning til Lavlønnsfondet bortfaller. Dette gjelder også punktene angående stipendsøknader (pkt 1a og b) medhenvisning til Lavlønnsfondet.

Begrunnelse:

LO erkjenner at LOs Utdanningsfond siden det ble stiftet har vært basert på de forbund og overenskomstområder som finansierte Lavlønnsfondet og den forlengede trekkordningen 2. og 3. kvartal 1990. Dette er nå snart 20 år siden og som vist til i eksempelet, så har det skjedd revolusjonerende endringer innenfor LO-forbundenes organisasjoner og flere av deres overenskomster.

Derfor mener LO at det er på tide at LOs Utdanningsfonds retningslinjer tilpasses den nye organisasjonsstrukturen slik at alle LOs medlemmer blir omfattet av tilskuddsordningene og arkiverer de gamle retningslinjene på dette området som historie.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5017

Fra: Fylkeskonferansen i Østfold

LO må forsterke skoleringen av tillitsvalgte og medlemmene på tvers av forbundene.

Begrunnelse:

Medlems- og tillitsvalgtsooplæringen (MoTo) har vært en bærebjelke for utvikling, erfaringsutveksling og kunnskapsformidling på tvers av forbund gjennom mange år.

Ungdommen er og vil gjerne være en flittig bruker av MoTo kursene som AOF arrangerer. Disse kursene er tilpasset oss i fagbevegelsen på en unik måte, og opplæringene er nøkkelen til en sterk organisasjon.

LO i Østfold oppfordrer sterkt til at MoTo gjøres tilgjengelig for alle LOs 860 000 medlemmer og at når vi i fremtiden går ut med kurstilbud er *alle* velkommen til å delta uansett forbundstilhørighet

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5018

Fra: Fylkeskonferansen i Østfold

LO må sikre de gamle arbeiderfilmene som historiske dokumenter

LO må sikre de gamle arbeiderfilmene som historiske dokumenter. Disse må lagres på nye medier for på denne måten å sikre de verdier som filmene representerer så de ivaretas for fremtiden.

Begrunnelse:

Filmene bør brukes i det historiske og faglige kulturarbeidet og den ideologiske skoleringen av de tillitsvalgte.

Innstilling: Ivaretatt

Forslagsnr: 5019
Fra: Fagforbundet

Likestilling

LO vil arbeide for at likestilling skal være tema på alle LOs kurs og konferanser hvor dette passer inn.

Innstilling: Tiltres

Forslagsnr: 5020
Fra: Fylkeskonferansen i Vestfold

Medlems- og tillitsvalgtopplæring i AOF

LO krever at det gjennomføres en ny vurdering av finansieringen av AOF. Organisasjonen må gis et økonomisk fundament som setter den i stand til å levere både medlems- og tillitsvalgtopplæring, fagbrevopplæring og annen opplæring til en pris og en kvalitet som gjør at arbeider- og fagbevegelsen velger å bruke sin egen opplærings- og kompetanseorganisasjon.

Begrunnelse:

LO-kongressen 2005 vedtok en handlingsplan for organisasjonsarbeid hvor det heter i pkt. 4.2. Medlems- og tillitsvalgtopplæring i AOF:

”AOF har i kongressperioden 2001-2005 gjennomgått en betydelig omstillingsprosess og står nå rustet til å befeste sin stilling som arbeider- og fagbevegelsens egen opplærings- og kompetanseorganisasjon også i åra som kommer.” LO mener at den nye måten å finansiere AOF på, ikke har rustet organisasjonen til å overleve, men tvert i mot satt forbunda i stand til å utkonkurrere AOF ved å selv arrangere opplæringstiltaka. Den nye formen for finansiering gjør at AOF må konkurrere om opplæringstiltak på like linje med alle andre leverandører på markedet. I dag må AOF bruke det meste av tiden på å utarbeide tilbud til alle andre enn sine eiere, mens eierne ikke bruker AOF. LO mener at dette er i strid med intensjonene med at arbeider- og fagbevegelsen skal eie sin egen opplærings- og kompetanseorganisasjon.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5021
Fra: Fylkeskonferansen i Akershus

AOF

Det gjennomføres en ny vurdering av finansieringen av AOF. Organisasjonen må gis et økonomisk fundament som setter den i stand til å le-

vere både medlems- og tillitsvalgtopplæring, fagbrevopplæring og annen opplæring til en pris og en kvalitet som gjør at arbeider- og fagbevegelsen velger å bruke sin egen opplærings- og kompetanseorganisasjon.

Begrunnelse:

LO-kongressen 2005 vedtok en handlingsplan for organisasjonsarbeid hvor det heter i pkt. 4.2. Medlems- og tillitsvalgtopplæring i AOF:

”AOF har kongressperioden 2001-2005 gjennomgått en betydelig omstillingsprosess, og står nå rustet til å befeste sin stilling som arbeider- og fagbevegelsens egen opplærings- og kompetanseorganisasjon også i åra som kommer”

LO Aurskog- Høland mener at den nye måten å finansiere AOF på , ikke har rustet organisasjonen til å overleve, men tvert i mot satt forbunda i stand til å utkonkurrere AOF ved å selv arrangere opplæringstiltaka.

Den nye formen for finansiering gjør at AOF må konkurrere om opplæringstiltak på lik linje med alle leverandører på markedet. I dag må AOF bruke det meste av tiden på å utarbeide tilbud til alle andre enn sine eiere, mens eierne ikke bruker AOF. LO Aurskog – Høland mener at dette er i strid med intensjonene med arbeider- og fagbevegelsen skal eie sin egen opplærings- og kompetanseorganisasjon.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5022

Fra: Fylkeskonferansen i Telemark

AOF

LO-kongressen 2005 vedtok en handlingsplan for organisasjonsarbeid hvor det heter i pkt.4.2 Medlems- og tillitsvalgtopplæring i AOF.

”AOF har i kongressperioden 2001-2005 gjennomgått en betydelig omstillingsprosess, og står nå rustet til å befeste sin stilling som arbeider- og fagbevegelsens egen opplærings- og kompetanseorganisasjon også i åra som kommer.”

Fylkeskonferansen for LO i Telemark mener at den nye måten å finansiere AOF på. **ikke** har rustet organisasjonen til å overleve, men tvert i mot satt forbunda i stand til å utkonkurrere AOF ved selv å arrangere opplæringstiltaka.

Den nye formen for finansiering gjør at AOF må konkurrere om opplæringstiltak på lik linje med alle andre leverandører på markedet. I dag må AOF bruke det meste av tiden på å utarbeide tilbud til alle andre enn sine eiere, mens eierne ikke bruker AOF. LO i Telemark mener at dette

er i strid med intensjonene med at arbeider- og fagbevegelsen skal eie sin egen opplærings- og kompetanseorganisasjon.

Fylkeskonferansen for LO i Telemark krever at det gjennomføres en ny vurdering av finansieringen av AOF: Organisasjonen må gis et økonomisk fundament som setter den i stand til å levere både medlems- og tillitsvalgtopplæring fagbrevopplæring og annen opplæring til en pris og en kvalitet som gjør at arbeider- og fagbevegelsen velger å bruke sin egen opplærings- og kompetanseorganisasjon.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5023

Fra: Fylkeskonferansen i Akershus

Sørmarka

Gammelt avsnitt: 4.6 Sørmarka

Sørmarka kurs og konferansesenter er utbygd med en ny konferansesal, som åpnet i august 2004. Bygningene og anlegget er samtidig opprustet og satt i stand til å møte medlemmenes og myndighetenes krav til et moderne kurs- og konferansested. Sørmarka kurs og konferansesenter har i 2005 fått sin første kvinnelige leder. LO vil i kommende kongressperiode fortsette arbeidet med å gjøre Sørmarka til LOs kompetansesenter.

Erstattes med:

LO vil i kommende kongressperiode fortsette arbeidet med å gjøre Sørmarka til LOs kompetansesenter. Sørmarka skal være et sted hvor det er høy fagligpolitisk aktivitet og kursvirksomhet, og det skal være førstevalget for fagforeninger i Østlandsområdet når de skal arrangere styreseminar, fagdager og holde sin tillitsvalgtskolering. For at Sørmarka skal være det naturlige valget for LOs medlemsorganisasjoner å holde sine samlinger må Sørmarka blir satt økonomisk i stand å være tilgjengelig for LO sine medlemsorganisasjoner, til en pris som ligger noe under generell markedspris. Sørmarkas mandat er å være arbeiderbevegelsen sitt kurs, konferanse og kompetansesenter.

Begrunnelse:

Vi opplever Sørmarka som vårt sted, og vi ønsker ikke å bli avist fordi de er fullbooket med organisasjoner som ikke har tilknytning til LO. Vi ønsker at Sørmarka skal ha rammebetingelser som gjør at de ikke behøver å være ett ordinært konferansesenter i konkurranse med alle andre konferansesenteret, og åpent for alle vanlige konferansegjester. Vi ønsker at Sørmarkas særpreg skal fortsette, og vi ønsker å understreke at det er et senter for oss.

Innstilling: Intensjonen ivaretatt

Forslagsnr: 5024

Fra: Norsk Nærings- og Nytelsesmiddelarbeiderforbund (NNN)

Medlemsfordeler

LO må arbeide videre for å styrke medlemsfordelene, det må også arbeides for at skille mellom det å være organisert og ikke i den enkelte bedrift må utgjøre en forskjell i forhold til lønns og arbeidsvilkår. Vi foreslår følgende:

- Innføre tariffavgift for uorganiserte
- 5 ferieuke kun for medlemmer
- Uorganiserte må søke skriftlig for å få avtalte lønnstillegg
- Uorganiserte skal ikke få overtidsbetaling før etter 40 timers arbeidsuke

Forslagsnr: 5025

Fra: Fylkeskonferansen i Rogaland

Avvikling av LO favør MasterCard

LO favør MasterCard avvikles.

Begrunnelse:

LO bør ikke tilby sine medlemmer muligheten for kreditt gjennom sitt medlemskap i LO. Det fryktes at det vil bli mange gjeldsofre når renta stiger og høykonjunktura snur nedover og mener at LO medlemmene vil være best tjent med at mastercard tilbudet avvikles.

Innstilling for forslag 5024 og 5025: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5026

Fra: Fylkeskonferansen i Rogaland

Valg til LO favør-komiteen i fylkene

LO favør-komiteen i fylkene må velges på den første fylkeskonferansen etter ordinær LO kongress. Komiteen må være balansert med begge kjønn. Komiteens virke er til neste ordinære kongress.

Begrunnelse:

Det må være naturlig at det er fylkeskonferansen som velger LO favør komiteen i fylkene.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5027
Fra: Fellesforbundet (FF)

Innkjøpspolitikk/etiske retningslinjer

Ved innkjøp av varer og tjenester i LO skal det legges betydelig vekt på miljøhensyn, etisk handel og ordnede lønns- og arbeidsvilkår gjennom tariffavtale.

Innstilling: Tiltres

Forslagsnr: 5028
Fra: Fylkeskonferansen i Sør-Trøndelag

Forslag om forsikringsordning - for full lønn ved et forlenget sykdomsforløp

LO går inn for at LOfavør skal tilby en forsikringsordning som utbetaler differansen på 34% mellom 100% sykepengen og de 66% av lønn som utbetales ved et forlenget sykdomsforløp.

Begrunnelse:

Ved langtidssykdom som for eksempel kreft, slag, arbeidsulykker, hjerteinfarkt eller ulykker, kan sykemelding over et år bli et faktisk resultat. I Norge har vi en grei sykelønnsordning der vi har tilnærmet 100 % av full lønn inntil 52 uker uansett sykdom. I noen tilfeller vil man få tilstrekkelig til å sikre inntekt også utover 52 uker, men som oftest vil tiden utover 52 uker bli vanskelig. En forsikringsordning som dekker det økonomiske tapet for alle bør tilbys som en medlemsfordel.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5029
Fra: El & IT forbundet (El & IT)

LO Favør-komiteen i fylkene

LO Favør-komiteen i fylkene må velges på den første fylkeskonferansen etter ordinær LO-kongress. Komiteen må være balansert med begge kjønn. Komiteens virke er til neste ordinære kongress.

Begrunnelse:

Det må være naturlig at det er fylkeskonferansen som velger LO Favør-komiteen i fylkene.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5030

Fra: Fellesforbundet (FF)

LOfavør generelt

LOfavør-konseptet videreutvikles med en underbyggende strategi- og markedsplan for et tydeligere og mer enhetlig innhold. Målet må være at medlemmene skal oppleve merverdi i medlemskapet gjennom LOfavør-konseptet.

Innstilling: Intensjonen ivaretatt

Forslagsnr: 5031

Fra: Fellesforbundet (FF)

LOs lokalorganisasjon

LOs lokalorganisasjon må utvikles i takt med endringene i LO-forbundene lokalt og regionalt. Det må samtidig stilles større krav til LOs lokalorganisasjon, både når det gjelder aktivitet og i forhold til vedtektspålagte oppgaver.

Innstilling: Ivaretatt

Forslagsnr: 5032

Fra: Fylkeskonferansen i Rogaland

Omfordeling av midler til lokalorganisasjonene

LOs lokalorganisasjoner må styrkes gjennom omfordeling av midler fra sentralt og ut til lokalorganisasjonene.

Begrunnelse:

Det sitter enormt mange dyktige tillitsvalgte ute i lokalorganisasjonene med stort pågangsmot og innsatsvilje, men dårlig økonomi i lokalorganisasjonene er til hinder for mer aktive lokalorganisasjonene. Derfor mer penger ut til lokalorganisasjonen, det er lokalt en har mulighet til å skaffe flere medlemmer og vekke medlemmenes interesse.

Forslagsnr: 5033

Fra: Fylkeskonferansen i Hordaland

Økonomisk støtte til LOs lokalorganisasjoner

LO må bevilge samme støtten til LOs lokalorganisasjoner i de 4 største byene som Oslo får i dag.

Begrunnelse:

For å drive faglig arbeid lokalt er det nødvendig å ha økonomiske ressurser. Den eneste inntektskilden LOs lokalorganisasjoner har er kontingent fra de tilsluttede fagforeningene. LO i Oslo får i dag støtte fra LO sentralt, dette er både riktig og nødvendig. Men også de øvrige storbyene har behov for både menneskelig og økonomiske ressurser for å få en slagkraftig organisasjon.

Forslagsnr: 5034**Fra:** Fylkeskonferansen i Østfold

LOs lokalorganisasjoner styrkes med økonomiske overføringer.

Begrunnelse:

Viser til vedtekter for LOs lokalorganisasjoner paragraf 2, formål, som sier hvilke arbeidsoppgaver lokal LO skal utfylle, eksempelvis – samordne faglig- og politisk virksomhet, drive planmessig studie- og opplysningsarbeid, samfunnsmessig planlegging av arbeidslivet, lede fellesarrangementer, samt delta i styrer og råd som representanter for lønnstakerne.

Disse arbeidsoppgavene lar seg vanskelig gjennomføre med de økonomiske ressursene som ligger til grunn i dag.

Forslagsnr: 5035**Fra:** Norsk Arbeidsmannsforbund (NAF)**Desentralisering av LOs organisasjonsaktiviteter**

Det må tilføres midler til LO-sentrene/Lokale LO slik at det blir mulig å opprettholde/opprette LO-sentre i lokalmiljøene.

Det utpekes enkelte LO-sentre som prøvesentre for etablering av fellesløsninger hva gjelder assistanse i forbindelse med problemløsninger, rådgivningsfunksjoner på tvers av forbunds- og overenskomstområder, profilering og vervetiltak, medlems- og tillitsvalgtso pplæring, politisk og samfunnsmessig engasjement for øvrig i regionen.

Begrunnelse:

For å kunne gi bedre service til medlemmene er LO-sentrene et viktig moment som bør tas vare på og styrkes.

Det er et stort pluss at medlemmer kan komme innom et sted hvor de møter en åpen dør og mennesker som kan hjelpe eller formidle beskjeder.

Vi tenker også på muligheten for å kunne etablere en juridisk rådgivning, noe det ikke er midler til i dag. Ofte er tillitsvalgtfunksjoner og organisa-

sjonen selv for svake til alene og klare alle disse funksjonene. Fellesskaps-
tanken her vil kunne styrke LO og forbundsområdene vesentlig, slik at et
fagforeningsmedlemsskap blir mer verd.

Forslagsnr: 5036

Fra: Fylkeskonferansen i Nord-Trøndelag

Styrke lokalorganisasjonene

Styrke den lokale organisasjonen gjennom bemanning på LO-sentrene.
LO-sentrenes rolle må styrkes, også med muligheter for uttak av beman-
ningsressurser til LO-sentrene. Sentrenes muligheter for å samordne den
faglige og politiske virksomheten vil styrkes ved å tilføre bemanningsres-
surser.

Innstilling for forslag 5032, 5033, 5034, 5035 og 5036: Oversendes
sekretariatet

Forslagsnr: 5037

Fra: Fagforbundet

Fylkeskonferansens sammensetning

Fylkeskonferansen settes sammen etter samme regler som kongressen og
representantskapet med forbundsrepresentanter og lokal- org. represen-
tanter.

Begrunnelse:

Ved å bruke en slik sammensetning får en samme regler for alle nivå i
LO. Dette vil være enkelt og lett gjenkjennelig i organisasjonen.

En best mulig synliggjøring av LO vil kunne foregå ved at LO bidrar til å
synliggjøre forbundene via SAMARBEID. Det at man fronter sammen,
skjer i alt for liten grad i dag. Når det gjelder møter og diskusjonsfora så
har vi pr i dag de ulike konferansene. Men - vi må få de politiske leddene i
forbundene, på regionsnivå, opp å diskutere sammen - som LO organ.

Forankring av representasjon i LO i forbundene er viktig. Vi mener dette
kan gjøres med å få et bedre og mer forpliktende organ på fylkesnivå. Her
bør forbundene få representasjon etter forbundets størrelse. Ved å få stør-
re prerepresentasjon av forbundene vil forbundene få et større eierforhold
til LO på fylkesnivå og organet vil ha/få mer makt og myndighet utad. Her
må man sørge for at LO jobber mer politisk ut fra sitt handlingsprogram
enn det gjøres i dag.

Vi mener også at LO-sekretæren bør være instruert av et sterkt fylkesorgan

og ikke bare direkte fra LO sentralt.

Forslagsnr: 5038

Fra: LO i Oslo

Forslag om gjennomgang av LOs lokale organisering, herunder ordningen med distriktskontorer

Sekretariatet gis i oppdrag å nedsette et bredt sammensatt utvalg for å evaluere LOs lokale organisering, herunder lokalorganisasjonene, fylkesorganisasjonen og LOs distriktskontorer. Evalueringen skal ta sikte på å effektivisere og demokratisere organisasjonsleddene. I første omgang bør det opprettes en prøveordning hvor 3 – 5 distriktssekretærer velges av det demokratisk valgte fylkesleddet. LOs representantskap gis fullmakt til å foreta de nødvendige endringer i vedtekter, eventuelt også retningslinjer, etter innstilling fra sekretariatet.

Begrunnelse:

Etter kongressen i 1993 er lite gjort for å foreta en effektivisering og demokratisering av LOs organisasjonsledd. På kongressen i 1997 ble det riktignok vedtatt å opprette LO i Oslo som en LO-avdeling i henhold til vedtak på kongressen i 1993 og senere vedtak i LOs representantskap. Etter 1997 har det imidlertid skjedd lite for å demokratisere og effektivisere LOs organisasjon i fylkene. Det er fremdeles uklarhet hos både medlemmene og det enkelte organisasjonsledd hvilke arbeidsoppgaver som tillegges LOs distriktskontorer og lokalorganisasjoner i henhold til vedtektene. For å effektivisere bruken av de økonomiske midler som LO har stilt til disposisjon for distriktskontorene bør også dette gå inn i evalueringen. I evalueringen bør alle ledd i fagbevegelsen delta, både på forbunds, region / fylkesnivå, avdelinger og LOs lokalorganisasjoner.

Forslagsnr: 5039

Fra: El & IT forbundet (El & IT)

Forslag om evaluering av ordningen med LOs distriktssekretærer

LOs distriktssekretærer

Ordningen med LOs distriktssekretærer evalueres, herunder at LOs distriktssekretærer skal velges eller fortsatt være tilsatt i LO sentralt. I evalueringen bør alle ledd i fagbevegelsen bringes inn, både på forbunds, region/fylkesnivå, avdelinger og LOs lokalorganisasjoner.

Begrunnelse:

LOs distriktssekretærordning har vart i mange år, uten at ordningen er evaluert.

For mange av medlemmene er det ganske uklart hvilken rolle distrikts-

sekretæren har og hvilke oppgaver som er tillagt denne stillingen. Uklarheten gjelder eksempelvis distriktssekretærens rolle og arbeidsoppgaver i forhold til de formål som LOs lokalorganisasjoner og forbundenes regionale organisasjonsledd arbeider for å ivareta.

En evaluering vil kunne avklare om dagens ressursfordeling innen LO er hensiktsmessig.

Forslagsnr: 5040

Fra: Norsk Transportarbeiderforbund (NTF)

Lokal organisering

Kongressen nedsetter et utvalg som i løpet av kongressperioden vurderer overføring av aktivitet og oppgaver fra LOs distriktskontorer til LOs lokalorganisasjoner. Utvalget skal også vurdere og fremme forslag til samling av lokalorganisasjoner til større geografiske enheter der dette er naturlig. Samt vurdere å endre vedtektene slik at alle fagforeninger kan være representert med tale- og stemmerett på LOs fylkeskonferanser.

Begrunnelse:

LOs lokaleorganisasjoner er fratatt mange oppgaver, og har derfor liten aktivitet. Flere oppgaver og økt aktivitet i LOs lokalorganisasjon vil styrke lokaldemokratiet.

Innstilling for forslag 5037, 5038, 5039 og 5040: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5041

Fra: Fagforbundet

Retningslinjer mellom forbundene innenfor LO

I tråd med Bodø-vedtaket og vedtakets intensjon, utarbeides det bindende retningslinjer for samarbeidet mellom LO-forbund når arbeidsgivere endrer tilknytning til arbeidsgiverorganisasjon. Retningslinjene skal ta utgangspunkt i de allerede inngåtte samarbeidsavtaler mellom forbund i slike saker.

Begrunnelse:

Forslaget tar opp en av de største utfordringer for LO i dag og i framtida. Forslaget må også ses i sammenheng med den pågående Fafø-utredningen om temaet, når denne er kjent.

Innstilling: Intensjonen ivaretatt

Forslagsnr: 5042
Fra: IndustriEnergi (IE)

Gjeldende LO-forening

Ved hvert enkelt virksomhetssted skal den største LO-foreningen være den gjeldende.

Begrunnelse:

IE, FF, FLT, HK er blant forbundene som slåss om de samme medlemmene rundt om på arbeidsplassene. Det blir tidvis lagt ned betydelige ressurser i arbeidet med å “kapre” hverandres medlemmer, og dette kan ikke betegnes som annet enn sløsing med kontingentmidler i og med at vi alle er tilsluttet LO. De fleste har i dag både horisontale og vertikale avtaler som gjør det mulig å organisere på alle nivåer i bedriften.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5043
Fra: IndustriEnergi (IE)

Tvist ved organisasjonstilhørighet mellom forbund

Ved tvist mellom forbund om organisasjonstilhørigheten skal der, når ett av forbundene krever det, avholdes avstemming mellom berørte medlemmer som viser hvilke forbund medlemmene ønsker å stå tilsluttet. Resultatet skal vektlegges når beslutning skal fattes.

Begrunnelse:

I henhold til hovedavtalen mellom LO og NHO er det LO og NHO som avgjør hvilken tariffavtale som skal gjøres gjeldende. Intern organisasjonstilhørighet bestemmes imidlertid av hver av partene på selvstendig grunnlag. Praksis i LO har vært at det forbundet som har avtaleretten også har organisasjonsretten. Dette strider imidlertid ofte mot medlemmenes rettsoppfatning, og bør kunne fravikes dersom det ikke vil føre til åpenbar svekkelse av organisasjonen som helhet.

I tvister mellom forbund om organisasjonstilknytting blir de fleste argumenter brukt. Hva medlemmene selv ønsker er imidlertid tabu. Slike regler passer ikke inn i dagens samfunn, og en slik åpenbar demokratisk svakhet bør LO fjerne.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5044

Fra: IndustriEnergi (IE)

Fordeling av nye LO-medlemmer

Dersom et forbund utenfor LO kollektivt slutter seg til et forbund i LO skal LO-forbundet få lov å ta mot de medlemmer som kommer fra forbundet utenfor LO uten å måtte fordele dem på andre forbund i LO mot deres vilje.

Begrunnelse:

I forbindelse med forbundet for Administrativ, Ledende og Tekniske stillinger (ALT) valgte å slutte seg til Industri Energi i stedet for til YS-forbundet Negotia, var det et ufravikelig vilkår fra ALTs side at de skulle kunne gå inn i et nytt forbund samlet. Dette ble akseptert av Industri Energi, og lagt til grunn da ALT gjorde sin beslutning. Om dette ikke hadde blitt akseptert hadde de gått til YS.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5045

Fra: IndustriEnergi (IE)

Plikt å søke LO ved tariffopprettelse

I henhold til LOs vedtekter § 14, pkt 1 plikter et forbund å søke LO om å få opprette tariffavtale. Dette må gjelde alle forbund i LO.

Begrunnelse:

Slik det praktiseres i dag unntas i alle fall FLT fra denne ordningen. Dette innebærer at den kontrollen som andre forbund underlegges med tanke på rett organisasjons- og tariffavtaletilhørighet bortfaller.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5046

Fra: Fylkeskonferansen i Hordaland

LO må opprette et avdelingskontor for juridiske saker i Bergen

LO anmodes om å etablere et avdelingskontor av LO juridiske i Bergen/Hordaland, etter samme mønster som i Stavanger og Trondheim.

Begrunnelse:

På bakgrunn av innspill fra fagforeningene, har styret i LO i Bergen og omland drøftet om det finnes behov for en annen lokal ordning for juridisk medlemsbistand.

Styret legger mellom annet til grunn at fagforeningenes og forbundenes medlemservice i økende grad innebærer at det finnes god juridisk bistand. Som i saksbehandling for øvrig, er det grunnleggende for å oppnå god kvalitet i tjenesten, at det er nærhet til brukerne. I Bergen har Landsorganisasjonen i Norge et juridisk samarbeid med Advokatfirmaet Kluge, som skal ivareta dette. Styret har et generelt inntrykk av at ordningen med Kluge har fungert, og dette må ikke oppfattes som generell kritikk mot Kluge.

De mest fremtredende innspillene fra fagforeningene har gått på at de i enkelte saker mener det er problematisk å bruke advokatfirmaet Kluge. Det er vist til at det er vanskelig å ha Kluge med seg for å få bistand i en sak, for å senere, i andre saker, møte Kluge "på andre siden av bordet".

Det er også vist til trygdesaker som er anket, hvor det viste seg at Kluge (i Oslo) stiller for staten mot våre medlemmer, og med det må Kluge (i Bergen) kaste kortene idet anke iverksettes. Til slutt må det også nevnes at det også er fremført beklagelige eksempler på saker som har vært ført av LO juridiske.

På bakgrunn av henvendelsene har styret vurdert situasjonen. Det er mange forhold i de eksemplene som er lagt frem, og det kan ha mange årsakssammenhenger, som mulig kunne vært påvirket og med det ha gitt sakene et annet utfall.

Men styret ser at det finnes en fellesnevner for disse konkrete sakene, nemlig at disse forholdene neppe ville oppstått om sakene var håndtert av et lokalt avdelingskontor av LO juridiske, på samme måte som i Stavanger og Trondheim.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5047

Fra: Fylkeskonferansen i Telemark

Full lønn ved et forlenget sykdomsforløp

LO går inn for å få til en ordning som utbetaler differansen på 34 % mellom 100 % sykepenger og de 66 % av lønn som utbetales ved et forlenget sykdomsforløp.

Begrunnelse:

Ved langtids sykdom som for eksempel, kreft, slag, arbeidsulykker, hjerteinfarkt eller ulykker kan sykemelding over et år bli et faktisk resultat.

I Norge har vi en grei sykkelønnsordning der vi har tilnærmet 100 % av full lønn i inntil 52 uker uansett sykdom. I noen tilfeller vil man få tilstrekke-

lig til å sikre inntekt også utover 52 uker, men som oftest vil tiden utover 52 uker bli vanskelig.

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5048

Fra: Fylkeskonferansen i Østfold

Framfylkingen må styrkes med både økonomiske og menneskelige ressurser.

Begrunnelse:

Framfylkingen er LOs barne- og familieorganisasjon. Den ser det som sin viktigste oppgave å sette nye slektsledd i stand til å føre videre det kulturelle og sosiale frigjøringsverk som arbeiderbevegelsen har stått i spissen for. I sin virksomhet bygger Framfylkingen på arbeiderbevegelsens prinsipper: frihet, likhet og kameratskap. Skal det være mulig å drive Framfylkingen som en verdig barne- og familieorganisasjon av LO, må Framfylkingen styrkes med både økonomiske og menneskelige ressurser.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5049

Fra: Fylkeskonferansen i Nord-Trøndelag

Styrke den juridiske kompetanse lokalt

Tillitsvalgtes rolle er krevende. En enkel juridisk konsultasjon hadde gitt tillitsvalgte større trygghet. Derfor bør noe av LOs juridiske kompetanse tilbys tillitsvalgte og LOs lokalorganisasjoner ved en enklere tilgang på juridisk bistand.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5050

Fra: Fylkeskonferansen i Rogaland

Tiltak mot gratispassasjerer

LO skal tidlig i kongressperioden utarbeide ytterligere tiltak mot de uorganiserte; "gratispassasjerene" for at de ikke skal få ta del i fordelene som ligger i tariffavtalene

Begrunnelse:

De uorganiserte høster mange fordeler som de ikke er med og finansierer.

Det er uakseptabelt at avtaler som inngås av partene tilkommer uorganiserte vederlagsfritt!

Innstilling: Tiltres ikke

Forslagsnr: 5051

Fra: Fagforbundet

Organisering av mennesker på arbeidsmarkedstiltak

LO skal ta initiativ slik at forbundene legger tilrette for at de som går på arbeidsmarkedstiltak og utprøvinger blir organisert.

Begrunnelse:

Det er viktig at personer som går på ulike former for tiltak/utprøvinger, og som skal integreres i arbeidslivet, blir ivaretatt gjennom medlemskap og får nødvendig støtte og bistand.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5052

Fra: IndustriEnergi (IE)

Utvikle den vertikale organiseringen i fagbevegelsen

LO skal jobbe for å utvikle den vertikale organiseringen i fagbevegelsen, samt legge til rette for at bransjemessig tilknytning og medlemmenes forbundsønske legges tyngre til grunn for valg av forbund.

Begrunnelse:

Det brukes i dag betydelige ressurser på å organisere arbeidstakere som ellers hadde vært med i gule forbund. Svært mange arbeidstakere opplever organisasjonsstrid innad i LO som svært ødeleggende for deres muligheter for tilhørighet i LO. Det må jobbes fram vertikale avtaler innen de forskjellige bransjer. Det må på plass ordninger som gjør at det er LO-forbund som blir det foretrukne, ikke at organisasjonskamp innad i LO familien er en stor verveårsak til gule forbund.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5053

Fra: Fylkeskonferansen i Vest-Agder

Endring av LOs satser for tapt arbeidsfortjeneste, godtgjørelse for møter samt stønad til barnepass.

Fylkeskonferansen i Vest- Agder ber LO kongressen i mai 2009, behandle følgende forslag:

Utbetaling av tapt arbeidsfortjeneste for deltakelse i LOs utvalg samt faglig fylkeskonferanse bør endres fra dagens ordning, til å dekke den reelle tapte arbeidsfortjenesten den enkelte har. Det bør også innarbeides stønad til barnepass, i de tilfeller dette skulle være nødvendig.

En godtgjørelse i møtesammenheng bør utbetales i tilfeller der møtetid faller utenfor møtedeltakerens ordinære arbeidstid, dersom vedkommende ikke kan legge fram dokumentasjon for tapt arbeidsfortjeneste, og årsaken er ulønnet omsorgspermisjon, redusert arbeidstid, skiftarbeid eller turnus.

Begrunnelse:

LOs lokalutvalg for familiepolitikk og likestilling er forslagstiller, noe av begrunnelsen for forslaget er at tilsynsutvalget (nå styret for fylkeskonferansen) i alle år har hatt ett symbolsk honorar. Utvalget er av den oppfatning at arbeidet i LOs organer må sidestilles. Det er lite motiverende å bruke fri tid til møter uten kompensasjon, særlig dersom man i tillegg må "kjøpe" barnepass. Dagens beregning av tapt arbeidsfortjeneste som inkluderer feriepenger, gjør også at mange har et reelt økonomisk tap, noe som kan medføre at mange vegrer seg for å delta i faglig arbeid.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5054

Fra: Fagforbundet

Tilrettelegging for småbarnsforeldre

LO vil arbeide for at det tilrettelegges for småbarnsforeldre, slik at de har en reell mulighet til å påta seg verv.

Begrunnelse:

Det er viktig at det tilrettelegges for småbarnsforeldre i forhold til barnepass/opphold i forbindelse med skolering. Uten dette vil det ikke være en reel mulighet å ta skolering i LO/forbundene for de som er småbarnsforeldre.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5055

Fra: Fylkeskonferansen i Rogaland

Permisjon for tillitsvalgte i lokalorganisasjonene

Tillitsvalgte innenfor LOs lokalorganisasjoner må få bedre ordninger i fht. Permisjon fra jobb for å utføre de verv de har.

Begrunnelse:

Slik det er i dag har en ingen rettigheter i hht. avtaleverket med permisjon fra jobb for å utføre sine verv. Nå er det kun opp til velvilje hos arbeidsgiveren.

Innstilling: Oversendes sekretariatet

Forslagsnr: 5056

Fra: Fylkeskonferansen i Rogaland

Ombud for de tillitsvalgte

De tillitsvalgte skal ha et ombud.

Begrunnelse:

Å være tillitsvalgte er den viktigste rollen i LO. I dag har de ikke et godt nok system som kan bistå den tillitsvalgte, ved konflikt innad.

Innstilling: Tiltres ikke