

Innstillinger fra Redaksjonskomite 2

12. mai 2017

LOs Handlingsprogram

- Kap. 3 Å jobbe
- Kap. 5 Å ta vare på
- Kap. 6 Å organisere og mobilisere
- Nytt kap. Å lære

Uttalelser

- Tariffpolitisk uttalelse
- Pensjonspolitisk vedtak
- En sterk offentlig sektor i hele landet
- Uttalelse om samferdsel

3. Å jobbe

Et arbeid å gå til og ei lønn å leve av er grunnleggende menneskerettigheter, og viktige betingelser for individets frihet og deltakelse i fellesskapet. Et samfunn med små forskjeller gir trygghet for alle. Gjennom framforhandlede kollektivavtaler og tilkjempede rettigheter lovveien har arbeiderbevegelsen bidratt til å bygge det gode arbeidslivet de fleste av oss i dag er en del av. Faste ansettelse er grunnmuren i arbeidslivet, og sikrer trygghet for arbeidstakerne og kompetanse på arbeidsplassene. Høy yrkesdeltakelse også blant kvinner har bidratt til økonomisk vekst så vel som økt frihet for større deler av befolkningen.

Det gode arbeidslivet er under press. Både nasjonalt og internasjonalt ser vi en økende grad av individualisering og nedbygging av arbeidstakernes beskyttelse i regelverket. Sosial dumping, økt bruk av innleie- og bemanningsbyråer og uoversiktlige selskapsorganiseringer bidrar til en svekkelse av HMS-arbeidet, arbeidsplassdemokratiet og maktbalansen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. LO vil arbeide for å videreutvikle det gode arbeidslivet vi har i Norge, og bekjempe de negative utviklingstrekkene vi er vitne til.

3.1 Tariffpolitikk og faglige rettigheter

Faglige rettigheter er selve fundamentet for et velfungerende og sunt arbeidsliv. Tariffpolitikkenes kjerneoppgave er å sikre medlemmenes andel av verdiskapingen i form av økt kjøpekraft, jevn fordeling og sosiale forbedringer.

LO vil forsterke hovedavtalene og overenskomstenes betydning, de tillitsvalgtes rettigheter, sikre retten til arbeidskamp og vurdere hvordan ulike kampmidler kan brukes.

LO vil:

- Forsvare og forsterke det kollektive avtalesystemet.
- Jobbe for at bedriftsdemokratiet og de ansattes rett til medbestemmelse på arbeidsplassene styrkes og tilpasses den faktiske styrings- og beslutningsstrukturen i alle typer virksomheter, slik at den blir reell.
- Jobbe for at det innføres ansattrepresentasjon i styrer og selskap med mer enn ti ansatte.

3.2 Arbeidsliv under press

Det gode arbeidslivet utfordres av uoversiktlige organisasjonsformer, utstrakt bruk av innleie- og bemanningsforetak og sosial dumping. Denne utviklingen har eskalert etter EUs østutvidelse, som har bidratt til økt tilbud av utenlandsk arbeidskraft. Flytting av arbeidsgiveransvaret internt i selskapsstrukturen, inngåelse av lange kontraktskjeder, etablering av bemanningsforetak som leier inn personell til mor- og datterselskap, etablering av lokale foretak med «ansettelse på stedet» er eksempler på denne utviklingen. Bemanningsbransjens praksis med å ansette folk "fast", men ikke betale mellom oppdrag, undergraver hele det norske arbeidslivet og den norske modellen. Slike ansettelsesavtaler er ikke faste ansettelser, men gjentatte midlertidige ansettelser. Stadig flere arbeidstakere velger, eller blir tvunget til, å gå inn i en rolle som selvstendig næringsdrivende. For en del kan dette oppleves å gi bedre styring over egen arbeidssituasjon, men for andre dreier dette seg om

ulovlig omgåelse av reglene om fast ansettelse som fratrar den enkelte rettigheter i arbeidsmarkedet, uten at friheten eller selvbestemmelsen øker. I den kommersielle delingsøkonomien er det klare tendenser til at arbeidsgiver ønsker å organisere seg bort fra arbeidsgiveransvaret, og opererer i randsonen av norsk lovgiving. En slik organisering av virksomheten vil bidra til et økende antall arbeidstakere som står uten ansettelse, og en dreining bort fra et arbeidsliv med klare rammer og spilleregler.

Denne utviklingen vil, hvis den får fortsette, føre til et løsarbeidersamfunn med mindre trygghet og mindre innflytelse for arbeidstakerne, og der lønningene presses nedover. Dette rammer særlig de som fra før står svakest på arbeidsmarkedet. I kjølvannet følger alvorlig økonomisk kriminalitet og skatteunndragelser. LO vil derfor videreføre sitt sterke engasjement mot arbeidslivskriminalitet, sosial dumping, løsere tilknytningsformer til arbeidslivet og at arbeidstakere skal sikres faste ansettelser hos den reelle arbeidsgiver. Konkurslovgivningen må gjennomgå slik at denne blir mere effektiv, blant annet med hensyn til strafferammer og konkursskarantene. Kontrollatens ressurser og sanksjonsmuligheter, og samarbeidet på tvers av fagetater, må styrkes. Det er nødvendig med en gjennomgang og vurdering av hvordan Arbeidstilsynet kan ha en mer aktiv tilsynsrolle og effektivt når det gjelder vilkårene knyttet til innleie av arbeidskraft, herunder likebehandlingsreglene etter aml § 14-12 (a) og midlertidige ansettelser. Videre bør det vurderes om det er andre tiltak som kan bidra til å sikre en bedre etterlevelse av regelverket knyttet til innleie av arbeidskraft og midlertidige ansettelser.

Det offentlige må gå foran i arbeidet for et seriøst arbeidsliv. Det skal være nulltoleranse for sosial dumping i offentlige anskaffelser.

LO vil:

- Styrke allmenngjøringsinstituttet og senke beviskravet ved krav om allmenngjøring.
- Gå inn for at det nedsettes et lovutvalg som får mandat å se nærmere på ulike former for omgåelse/tilpasning på arbeidsrettens område.
- Begrense mulighetene for midlertidige ansettelser og jobbe for en nærmere definisjon av hva en fast ansettelse etter arbeidsmiljøloven skal inneholde

Et mindretall i komiteen, Nina Risinggård, ønsker å ta inn nytt prikkpunkt: Sikre faste ansettelser og at bruken av vikarer er knyttet til faktiske vikariater. Arbeide for å forby bemanningsbyråer.

I tillegg ta inn tidligere paragraf 26 i sysselsettingsloven inn i AML

3.3 Bemanningsbransjen

Løse tilknytningsformer, midlertidige ansettelser og nulltimerskontrakter gir rom for utnyttning av arbeidstakerne. Det utfordrer den norske arbeidslivsmodellen og gir en arbeidsorganisering som fremmer konkurranse på lønnsvilkår fremfor produktivitet og kvalitet. Arbeidsmiljøloven gir adgang til to former for ansettelse, fast eller midlertidig, hvorav fast ansettelse skal være hovedregelen. LO ser en alvorlig utvikling, spesielt i bemanningsbransjen, hvor innholdet i

fast ansettelse blir undergravet. Minimumskrav må være en bestemt stillingsprosent med en arbeidsplan som også gir en forutsigbar ukentlig/månedlig arbeidstid, og disse arbeidsvilkårene må fremgå av arbeidsavtalen og dermed utgjøre grunnlaget for lønns- og arbeidspåkt.

Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak er i enkelte bransjer i ferd med å utkonkurrere faste ansettelser, satsing på opplæring og lærlinger. Organisasjonsgraden svekkes og derved tariffavtalenes betydning. Innleide har også et mer belastende arbeidsmiljø med økt risiko for skader og ulykker. Spesielt er bygge- og anleggsbransjen utsatt og en stor del av den innleide arbeidskraften består av uorganiserte utenlandske arbeidstakere. Også i samfunnskritisk infrastruktur, som i luftfarten, truer atypiske ansettelsesforhold sikkerheten. Løse tilknytningsforhold og usikkerhet til arbeid gir rom for utnyttelse av arbeidskraften, noe som utfordrer den norske arbeidslivsmodellen og gir en arbeidsorganisering som fremmer konkurranse på lønnsvilkår fremfor produktivitet og kvalitet.

LO vil:

- Jobbe for at innleie som hovedregel ikke skal være tillatt.
- At tidsbegrenset innleie ut over hovedregelen i arbeidsmiljøloven bare skal kunne avtales der det er hjemmel for det i landsomfattende tariffavtale.
- Jobbe for at arbeidsmiljøloven § 14-12 (5) anvendes av departementet for å forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller innen visse bransjer når viktige samfunnshensyn tilsier det.

3.4 Arbeidsmiljø

Et godt arbeidsmiljø er en viktig forutsetning for et arbeidsliv med plass til alle, og hvor de ansattes helse, miljø og sikkerhet ivaretas gjennom medbestemmelse, godt utviklet partssamarbeid, sterkt lov- og avtaleverk og trygge rammevilkår. Arbeidsplasser med høy grad av tillit, samarbeid i organisasjonen, rettferdig ledelse og positive utfordringer i jobben, fungerer som beskyttende faktorer mot uhelse. Felles arbeidsspråk, der norsk er førstevalget, er viktig for å bygge god sikkerhetskultur på arbeidsplassen. Lov- og regelverk må være utformet slik at det ikke lar seg gjøre å tolke seg vekk fra arbeidsmiljøkrav og sikre at ny teknologi ikke brukes til å overvåke ansatte. Kontroll og overvåking på arbeidsplassen utfordrer personvernet, skaper stress og svekke arbeidstakernes innflytelse. Lov- og avtaleverk må styrkes for å sikre den enkelte arbeidstakers personlige integritet på arbeidsplassen. Ansattes og tillitsvalgtes rettigheter ved utsetting av virksomhet på oppdrag må styrkes. Verneombud og arbeidsmiljøutvalgsmedlemmer må få tilbud om årlig faglig oppdatering. Det må etableres en offentlig godkjenningsordning for kurstilbydere i HMS. Ordningen med regionale verneombud bør løpende vurderes innført i bransjer der det er hensiktsmessig. Arbeidstakernes yringsfrihet må bli reell, slik at ansatte kan ytre seg om forhold på arbeidsplassen og faglige spørsmål som det er viktig for samfunnet å få kunnskap om. Varslingsreglene må styrkes for å verne arbeidstakerne mot gjengjeldelse etter varslings.

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen), er et viktig virkemiddel for et godt helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. IA-avtalen må også omfatte tiltak som kan bidra til å fremme sysselsettingsgraden for personer med nedsatt arbeidsevne, til å redusere sykefraværet

og hindre at arbeidstakere faller ut av arbeidslivet, samt tiltak for å få eldre arbeidstakere til å stå lenger i arbeidslivet.

Godt og systematisk HMS-arbeid må forankres lokalt og bygge på forskning på helsemessige risikofaktorer. Det gjelder generelt HMS-arbeid, men også områder som vold og trusler om vold, mobbing og seksuell trakassering. Kunnskapen må bl.a gjenspegle seg i styrking av tillitsvalgte opplæring i håndtering av disse problemområdene. I det forebyggende og systematiske arbeidet er bedriftshelsetjenesten en viktig bidragsyter. Alle skader og sykdommer som skyldes arbeid skal gi rett til yrkesskadeerstatning.

LO vil:

- Styrke bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og annet aktuelt lovverk. Arbeidsmiljøloven må omfatte alle arbeidstakere med mindre de er dekket av annet likeverdig lovverk. Arbeidsmiljøloven må gjøres gjeldende for oljearbeiderne på flerbruksfartøy, med Petroleumstilsynet som tilsynsmyndighet.
- Videreutvikle IA-avtalen i samarbeid med myndighetene og arbeidslivets øvrige parter.
- Styrke kontrollatens ressurser og sanksjonsmuligheter.

3.5 Arbeidstid

Nye organisasjonsformer i arbeidslivet, ny teknologi og politiske beslutninger utfordrer normalarbeidsdagen og arbeidstakernes medbestemmelse over egen arbeidstid.

Bestemmelsene knyttet til lengden på arbeidstiden, når på døgnet den plasseres, medlemmenes innflytelse over arbeidstiden og kompensasjon for ubekvem arbeidstid i lov og avtaleverk skal være slik at arbeidstakernes helse og velferd sikres og at det er mulig å stå i arbeidslivet til oppnådd pensjonsalder. Det må være en målsetting at fleksibiliteten som lov og teknologi gir mulighet til, ikke fører til press, til uklart skille mellom arbeidstid og fritid og til helsemessige utfordringer.

Det skjer stadig liberalisering av åpnings- og arbeidstider samtidig som kjøpesentrene og de store kjedene dikterer åpningstider og arbeidstider i mye større grad enn tidligere. Manglende medvirkning, press på ansatte for å jobbe på ubekvemme tidspunkt og utilstrekkelig vern i lovgivningen er problemstillinger som gir store utfordringer for de ansatte.

Arbeidstidsreformer vil kunne gi et mer inkluderende og likestilt arbeidsliv med flere hele stillinger og større muligheter for flere til å stå i arbeid til oppnådd pensjonsalder.

Det vil på ulike måter være behov for arbeidstidsforkortelser framover. Det gjelder tid for å styrke kompetansen, det gjelder reduksjon i daglig arbeidstid eller andre former for arbeidstidsforkortelser. Hvor raskt og omfattende reduksjoner kan skje vil være avhengig av hvor mye av veksten som ellers tas ut i investeringer, i kjøpekraftforbedringer eller andre velferdsgoder.

LO vil i perioden utarbeide en plan for hvordan man kan gå videre med arbeidstidsreduksjoner. Planen må ha et helhetlig perspektiv og bygge på erfaringer fra

nasjonale og internasjonale forsøk i ulike bransjer og sektorer, herunder 6 timers dag/30 timers arbeidsuke.

Andelen deltidsarbeidende har over tid gått ned i norsk arbeidsliv, men fortsatt er det mange arbeidstakere – hovedsakelig kvinner – som ikke får anledning til å arbeide heltid. Deltidsarbeid svekker den enkeltes muligheter til å forsørge seg selv, både som yrkesaktiv og den dagen man blir pensjonist. Det svekker også tilgangen på kompetent arbeidskraft i en situasjon der behovet er stort.

LO vil:

- Forsvare normalarbeidsdagen og styrke fagbevegelsens innflytelse på organiseringen av arbeidstiden. Såkalte nulltimerskontrakter må forbys.
- Sikre at retten til hele stillinger blir reell for alle arbeidstakere.
- Jobbe for at søndagen fortsatt skal være en annerledesdag.

3.6 Likestilling og likelønn

Selv om Norge har kommet langt i likestilling mellom kjønnene, er det fremdeles systematiske forskjeller. LOs mål i likestillingsarbeidet er at kvinner og menn skal ha like rettigheter og muligheter til utdanning, arbeid, inntekt, velferd og innflytelse. Heltidsjobb og en selvstendig inntekt man kan leve av er avgjørende for kvinners likestilling.

Kvinnens lønnsutvikling sikres best gjennom sentrale forhandlinger. Treffsikkerheten på virkemidler og tiltak for likelønn og lavlønn må bedres. En bedre kjønnsfordeling innenfor de ulike yrkesgrupper, bransjer og sektorer vil bidra til utjevning av lønnsforskjeller mellom mannsdominerte og kvinnedominerte yrker. LO vil jobbe for høyere verdsetting av kvinnedominerte yrkesområder. For enkelte grupper med høyere utdanning er det viktig at lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor utjevnes.

Det vi har oppnådd innen likestilling har ikke kommet av seg selv. Det er fortsatt viktig med en aktiv likestillingspolitikk, en egen likestillingslov og et effektivt håndhevingsapparat. Aktivitets- og redegjøringsplikten må forsterkes. Et eget likestillingsombud vil styrke likestillingsarbeidet. Trepertssamarbeidet må brukes til konkrete og aktive likestillingstiltak.

Likestilling i arbeidslivet henger sammen med likestilling i familien. Det er behov for en aktiv familierpolitikk som må støtte opp under kvinners yrkesdeltakelse. Dette må inkludere fortsatt sterk satsning på barnehager og skolefritidsordningene. Barnehagen, skolen og offentlige tjenester må tilrettelegge for at foreldre til barn med spesielle behov kan delta fullt ut i arbeidslivet. Foreldrepengeordningen må sikre hver av foreldrene minst 40 % av permisjonstiden og selvstendig opptjeningsrett. Kontantstøtten bidrar til å svekke kvinners tilknytning til arbeidslivet og må avskaffes.

Kvinner er mer utsatt for seksuelle overgrep og vold i nære relasjoner enn menn. Det offentlige må ta ansvar for forebygging, hjelpetiltak, finansiering og utbygging av flere krisesentre, og endring av praksis og holdninger innen politi og rettsapparat. Det er viktig å

starte tidlig med holdningsskapende arbeid. Derfor må sex, samliv og likestilling være temaer både i grunnskolen og videregående skole.

LO vil:

- Prioritere likelønn og lavlønnsgrupper i tariffoppgjørene.
- Arbeide for en aktiv familie- og likestillingspolitikk som styrker kvinners posisjon i arbeidslivet.
- Støtte opp om tiltak som bedrer kjønnsbalansen i utdanning og arbeidsliv.

5 Å ta vare på

For LO er det et grunnleggende mål at flest mulig av samfunnets medlemmer kan forsørge seg selv og sin familie gjennom eget arbeid. En inntekt å leve av sikrer den enkelte frihet til å ta egne valg, og gjør det mulig for alle å ta del i verdiskaping og finansiering av felles velferd. Et samfunn som baserer seg på lønnsarbeid og privat eiendomsrett må samtidig sikre livsopphold også for dem som selv ikke er i stand til å arbeide. Et viktig særtrekk ved den norske modellen er at fellesskapet trår til ved arbeidsledighet, sykdom og uførhet. Dette bidrar til et omstillingsdyktig næringsliv og trygghet for den enkelte.

Gode offentlige velferdstjenester, godt folkehelsearbeid, gode læringsvilkår, forebyggende arbeid og god oppvekstpolitikk bidrar til frie og trygge mennesker, som igjen gir skaperkraft og produktivitet. Det er nær sammenheng mellom å skape, å dele og å ta vare på. Velferden må omfatte alle. De som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet må sikres et verdig liv, enten det gjelder kortere eller lengre perioder.

5.1 En sterk velferdsstat

Norge trenger en sterk velferdsstat for å sikre rettferdig fordeling av verdiskapingen og gode velferdstjenester til hele befolkningen. Veksten i offentlig sektor bør minst være på nivå med veksten i privat sektor. Dette vil sikre stabilitet i offentlige fellesskapsordninger. Offentlig sektor skal være underlagt politisk styring med basis i faglighet og tillit til de ansatte. Dette vil føre til bedre kvalitet på offentlige tjenester enn dagens markedsstyringsprinsipper med detaljstyring og fragmentering av ansvar.

LO vil:

- Arbeide for et skattenivå og et skattegrunnlag som er i stand til å bære en godt fungerende velferdsstat.
- Sikre det finansielle grunnlaget for velferdsstaten gjennom tiltak for å bekjempe svart arbeid, arbeidslivskriminalitet, skatteunndragelser og korrupsjon.
- Arbeide for at det gjennomføres en tillitsreform i offentlig sektor.

5.2 Velferd, ikke marked

Markedskreftene er et viktig redskap for produksjon og utveksling av varer og tjenester. Men markedskreftene har viktige begrensninger. Offentlig tjenesteyting og trygdeordninger ble gradvis utviklet for å gi bedre løsninger, større trygghet og mer likhet enn privat lønnsomhet og markedsmessige forsikringer kan gi.

De felles velferdsordningene utfordres av en økende privat rikdom som gjør at mange kan kjøpe seg bedre eller raskere tjenester i det private markedet enn det offentlige klarer å tilby. Dette undergraver ikke bare universaliteten i ordningene, men innebærer også en kamp om kompetent arbeidskraft og er en trussel mot arbeidstakernes rettigheter og pensjonsvilkår. Velferdsordningene må styrkes i takt med den øvrige velstandsutviklingen. Forventningene til det offentlige tilbudet, som for eksempel helsevesenet, øker med økt privat velstandsnivå. Det offentlige tilbudet må være så bra at det ikke er behov for å kjøpe et privat tilbud. LO vil arbeide for at spesialisthelsetjenesten kommer under sterkere demokratisk styring og reell folkevalgt kontroll. LO er imot privatisering og konkurranseutsetting av offentlige velferdstjenester. Regnskapsregler for privat sektor må ikke brukes i offentlig forvaltning.

LO vil:

- Arbeide for at velferdstjenester skal være fellesfinansierte og eies og drives av det offentlige.
- Styrke velferdsordningene i takt med den øvrige velstandsutviklingen, for å begrense etterspørselen etter private løsninger.
- Jobbe for å fjerne muligheter til å ta ut profitt på velferdstjenester

5.3 Trygder, pensjoner og sosialhjelp

Inntektsgivende arbeid og ei lønn å leve av er nøkkelen til livsopphold og selvrealisering. De aller fleste av oss går likevel gjennom livsfaser der vi er avhengige av offentlige ytelser. Disse ytelsene må utformes slik at de gir tilstrekkelig livsvarig inntektssikring og smidige ordninger mellom arbeid og trygd. Barnetrygden må bevares som en universell ordning.

Med Folketrygden har Norge et godt utbygget system for alderspensjon og uføretrygd, forsterket av tjenstepensjoner og avtalefestet pensjon (AFP). Et bredt organisert pensjonssystem må sikre muligheten for jobbskifter uten tap av pensjon, kostnadseffektiv forvaltning og premier og ytelser som er like uavhengig av kjønn. Uføre skal skjermes mot levealdersjustering også etter 2018. Barnetilleggene må videreføres og ikke reduseres.

Økonomisk sosialhjelp er et supplement til trygdesystemet og skal bygge på behovsprøving og individuell behandling.

LO vil:

- Arbeide for et fellesfinansiert og fellesskapsstyrt pensjons- og trygdesystem der mottakerne har kontroll over ytelse og forvaltning gjennom demokratiske organer eller gjennom tariffesting.

- Arbeide for at samlet pensjon ved 67 års alder skal gi en inntektsdekning på minst to tredeler av lønn. Det må også gis reell mulighet for å kunne gå av tidligere for de som ikke kan stå i jobb til arbeidslivets slutt.
- At statlige veiledende standarder ut fra SIFOs satser skal sikre et anstendig og nødvendig livsopphold.

5.4 Bolig

Prisen for å etablere seg på boligmarkedet gjennom en selveid bolig er for høy, og en aktiv boligpolitikk er nødvendig for å sikre alle lik rett til tak over hodet og et trygt hjem. Leie-til-eie-ordninger må tas aktivt i bruk. Både stat og kommune må ta større ansvar for de unge som sliter med å komme inn på boligmarkedet. Boliger må gjøres mindre attraktive som spekulasjonsobjekt. Husbanken må bidra med en rimelig og stabil finansiering. Det må bygges flere studentboliger.

LO vil:

- Styrke kommunenes muligheter til å bygge og drifte ikke-kommersielle utleieboliger.
- Sikre at alle mennesker har tilgang til en passende bolig.
- Sikre Husbanken som viktig aktør i det boligpolitiske og boligsosiale arbeidet.

5.5 Trygghet i hverdagen

Trygghet for liv, helse og verdier er en bærebjelke i en demokratisk rettsstat, og avgjørende for å opprettholde den gjensidige tilliten som har preget samfunn i den nordiske modellen. Denne tryggheten utfordres av fare for, eller frykt for, krig eller krigslignende handlinger, terrorisme, kriminalitet eller naturkatastrofer. Det er derfor viktig å utvikle en totalberedskap som omfatter både risikoerkjennelse, sårbarhetsanalyse, samfunnsvern og innbyggernes trygghet. Dette må alltid balansere opp imot hensynet til demokratiske rettigheter og retten til et privatliv.

Samfunnssikkerhet og beredskap må forbedres gjennom klargjøring av ansvar, samordning og samarbeid mellom offentlige etater og andre virksomheter.

Alle barn må sikres gode og trygge oppvekstvilkår. Forebyggende barne- og ungdomsarbeid må lovfestes som et offentlig ansvar. Det kommunale barnevernet må styrkes ved å innføre veiledende bemanningsnormer og systematisk kompetanseutvikling.

Frykt for å bli utsatt for kriminalitet virker i seg selv begrensende på menneskers frihet. Målsettingen om lavest mulig kriminalitet må nås gjennom helhetlig prioritering av straffesakskjeden, fra forebyggende arbeid til etterforskning, domfellelse og straffegjennomføring. Politiets faktiske tilstedeværelse må styrkes også i distriktene. LO støtter ikke en generell bevæpning av politiet. Kriminalomsorgen må styrkes slik at målet om redusert tilbakefall til ny kriminalitet etter endt soning kan nås. LOs mål om et samfunn med høyt velferdsnivå og små forskjeller mellom folk vil bidra til redusert kriminalitet.

LO vil:

- Styrke beredskapsarbeidet og samhandlingen mellom offentlige etater.
- Ruste opp fengsler, styrke soningens innhold i fengsel og friomsorg, styrke ettervernet og sikre bred og tverrfaglig kompetanse blant ansatte i kriminalomsorgen.
- Styrke samarbeidet om lokale tiltak for å forebygge kriminalitet, herunder arbeide mot radikalisering og ekstremisme.

5.6 Innvandring, flyktninger og integrering

Innvandring gjør Norge til et mer mangfoldig land og er en berikelse for samfunnet. Dette forutsetter en aktiv integreringspolitikk, og at rasisme, fremmedfrykt og diskriminering motarbeides både i arbeidslivet og på andre samfunnsarenaer.

Mennesker med minoritetsbakgrunn må vernes mot diskriminering ved ansettelse.

Språkopplæring, effektiv godkjenning av utdanning fra andre land, satsning på kompetanse og aktiv arbeidsmarkedspolitikk er viktige elementer for å sikre god integrering og motvirke tendenser til sosial dumping og økte forskjeller. Det må særlig settes inn tiltak for å integrere innvandrerkvinner i arbeidslivet. Au pair-ordningen har utviklet seg fra å være en ordning for kulturutveksling til å bli en ordning for skjult import av lavinntekts arbeidskraft. LO mener derfor at ordningen bør avskaffes.

Det er over 60 millioner flyktninger og internt fordrevne i verden. Norske myndigheter må bistå folk i nød internasjonalt og arbeide for økt trygghet under flukt.,Norge må føre en verdig asyl- og flyktningpolitikk i tråd med rådene fra FNs høykommissær for flyktninger, og legge barnekonvensjonen til grunn for asylbarns opphold i landet. Asylmottak skal primært drives i offentlig regi med egen anbudsrunder for ideelle organisasjoner.

LO vil:

- Gå inn for at asylsøkere med kjent identitet og lovlig opphold i Norge får rett til arbeidstillatelse. Det samme gjelder ureturnerbare asylsøkere som har fått endelig avslag inntil retur blir mulig.
- At introduksjonsprogrammet for nyankomne flyktninger gjøres mer arbeidsrettet, og at deltakerne får en plan for arbeidsrettet aktivitet og/eller utdanning allerede ved oppstart.
- Bidra til å sikre en helhetlig samfunnsmessig innsats i hele asylkjeden for best mulig inkludering av asylanter, både barn og voksne. Enslige mindreårige asylsøkere opp til 18 år skal være barnevernets ansvar, og arbeidet med barna skal hjemles i barnevernloven.

6 Å organisere og mobilisere

LOs innflytelse, og dermed muligheter til å ivareta medlemmenes interesser, avhenger av at vi er mange og at vi er representative. LOs forbund har medlemmer i alle bransjer og på alle nivåer i virksomhetene. Bredden og antallet utgjør LOs styrke. Det gir oss politisk innflytelse at vi gjennom samordning av lønnsdannelsen kan være med i styringen av norsk økonomi, og

slik bidra til en politikk som legger grunnlaget for vekst, jevnere fordeling og reformer som styrker vår felles velferd.

LOs samfunnspolitiske rolle hviler på evnen til å være en ansvarlig arbeidstakerorganisasjon som organiserer og mobiliserer i alle deler av norsk arbeidsliv. Arbeidstakere uten formell kompetanse, fagarbeidere og arbeidstakere med universitets- og høyskoleutdanning har alle sin naturlige plass i LO-fellesskapet. Det samme har personer som er tilknyttet arbeidslivet på andre måter enn som tradisjonelle arbeidstakere, og LO ønsker å videreutvikle sine tilbud til denne gruppa. LO vil videreføre arbeidet for å ivareta interessene til selvstendig næringsdrivende medlemmer i LO- forbundene. LOs mål er å bli den største arbeidstakerorganisasjonen innenfor alle bransjer og yrkesgrupper. Det betyr både å rekruttere flere forbund til LO, og at forbundene må rekruttere flere medlemmer, særlig i bransjer med lav organisasjonsgrad. Andelen yrkesaktive med høyere utdanning er økende og LO møter sterkere konkurranse fra andre hovedsammenslutninger blant disse. Det er et mål å styrke LOs posisjon og innflytelse innenfor denne gruppen. LO skal være den foretrukne hovedorganisasjonen også for de med høyere utdanning og det politiske og organisatoriske arbeidet for å synliggjøre LO- forbundene skal styrkes.

6.1 Aktive tillitsvalgte og klubber

Godt skolerte, kompetente tillitsvalgte og aktive klubber på den enkelte arbeidsplass er LO-forbundenes viktigste medlemsfordel. Det er disse som setter overenskomstene ut i livet, som ivaretar enkeltmedlemmenes interesser overfor arbeidsgiver og som skaper aktivitet og engasjement på den enkelte arbeidsplass. For LO og forbundene er det en sentral oppgave å sette de tillitsvalgte i stand til å ivareta disse oppgavene på en best mulig måte, gjennom informasjon, skolering og praktisk støtte i det daglige arbeidet. LOs lokalorganisasjoner spiller en viktig rolle, spesielt med tanke på fagligpolitisk samarbeid og koordinering mellom forbundene lokalt.

Læring og kunnskapsoverføring skjer i stor grad gjennom fellesskolering lokalt og sentralt. All skolering har sin forankring i arbeiderbevegelsens ideologi og historie. Fellesskoleringsrådet skal bidra til et forpliktende samarbeid mellom LO, AOF og forbundene. Rådet skal sikre en best mulig koordinering av planer, markedsføring og utvikling av felleskurs på tvers av forbund, samt best mulig effekt av organisasjonenes økonomiske og menneskelige ressurser.

LO vil:

- Bidra til å utvikle nyttige og gode skoleringstilbud utover den forbundsvise skoleringen.
- Styrke koordineringen mellom forbundene for å hindre medlemslekkasje ved jobbskifter.
- Vektlegge verdien av tariffavtaler, aktive klubber og LOfavør-programmet som viktige medlemsfordeler for nåværende og potensielle medlemmer.

6.2 Unge, elever, lærlinger og studenter

LO må være den naturlige arbeidstakerorganisasjonen for alle unge på vei inn i arbeidslivet.

gjennomføre tiltak som rekrutterer og skolerer unge til å ta verv i fagbevegelsen.

LOs sommerpatrulje er helt sentral i LOs arbeid overfor unge arbeidstakere. Sommerpatruljen sikrer unge arbeidstakeres interesser og synliggjør betydningen av LOs arbeid for et trygt og godt arbeidsliv. Deltakelse i sommerpatruljen gir viktig skolering og kunnskap til framtidige tillitsvalgte. Forbundene har et særlig ansvar for å prioritere ressurser, slik at patruljen sikres bred og solid deltakelse.

Tidlig bevisstgjøring av skoleelever, lærlinger og studenter gjennom LOs ungdomsarbeid er avgjørende for å sikre rekruttering av morgendagens arbeidstakere. En viktig aktivitet i LOs ungdomsarbeid er besøk på ulike utdanningsinstitusjoner og arenaer for læring. Dette er ofte det eneste møtet mange får med fagbevegelsen i løpet av sin utdanning.

LO skal koordinere arbeidet for å rekruttere studenter til LO-forbundene. LOs Studentservice skal bidra til synliggjøring av LO og forbundene, samt gi råd og veiledning om arbeidslivet, organisering og rekruttering. Herunder også sørge for at organiserte studenter med arbeid ved siden av studiene blir ivaretatt i sitt arbeidsforhold. LOs studentarbeid skal foregå på alle aktuelle arenaer, særlig ved landets skole- og studiesteder gjennom LOs student- og elevmedlemskap.

Lærlingene er framtidens fagarbeidere. Det er viktig å skape forståelse for at lærlinger er en del av det ordinære arbeidslivet og har behov for beskyttelse og det sosiale fellesskap medlemskapet gir. LO vil i kongressperioden ta initiativ til, og ta en koordinerende rolle ved gjennomføring av lærlingpatruljer på tvers av forbundene.

Felles ungdomsskolering er avgjørende for rekruttering og skolering og utvikling av framtidens tillitsvalgte.

LO vil:

- Videreutvikle skoleringstilbud for unge medlemmer og tillitsvalgte, i samarbeid med LOs forbund.
- Drive oppsøkende og informerende virksomhet blant elever, studenter og lærlinger, samt legge til rette for samarbeid og fellesaktiviteter mellom LO, LOs forbund og studentorganisasjonene.
- Videreutvikle og forsterke det fagligpolitiske samarbeidet med AUF, og samarbeide med aktuelle organisasjoner, for å styrke de unges bidrag til å utvikle arbeiderbevegelsens kultur og politikk.

6.3 Vern mot diskriminering

Frihet fra diskriminering er en grunnleggende verdi for LO. Gjennom de siste tiårene har det norske samfunnet tatt store steg i retning av økt aksept for etniske, religiøse og seksuelle minoriteter. Fortsatt foregår imidlertid systematisk diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisk, religiøs og kulturell opprinnelse, funksjonsevne, alder, seksuell orientering,

kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Den samiske befolkningen og nasjonale minoriteter har diskrimineringsutfordringer som må tas på alvor.

Fagbevegelsen må gå foran i kampen mot diskriminering og hatefulle ytringer i den offentlige debatten, og sammen videreutvikle det holdningsskapende arbeidet mot diskriminering og rasisme. Minoritetspersoner må i mye større grad enn i dag gis oppmerksomhet i ansettelsesprosesser. En viktig del av dette er å styrke rekrutteringen og skoleringen av mennesker med ulik minoritetsbakgrunn. Fagbevegelsen må arbeide for kunnskapsinnhenting om LHBT-personers situasjon i arbeidslivet og at homofile likestilles med heterofile i tilknytning til blodgivning. Alle tillitsvalgte og verneombud bør få bedre kunnskap om hvordan avsløre og håndtere diskriminering på vegne av medlemmene.

LO vil:

- Arbeide for et styrket vern mot diskriminering i lov- og avtaleverket, og for å styrke aktivitets- og redegjøringsplikten i diskrimineringslovgivningen.
- Legge til rette for rekruttering og skolering av medlemmer og tillitsvalgte med etnisk minoritetsbakgrunn
- Bidra til at et helhetlig antidiskrimineringsarbeid blir en del av tillitsvalgtopplæringen.

Å lære – Nytt kapittel inn i Handlingsprogrammet

Hvordan vi organiserer læring og kompetanseutvikling er nøkkelmekanismer i samfunnet. Det dreier seg om skole og andre utdanningsinstitusjoner, men også om samspillet med jobb, privatliv, politikk og organisasjoner. Kunnskap til få gir maktkonsentrasjon. Kunnskap til alle gir frihet. LO har vært en sentral pådriver for den utdanningsrevolusjonen vi har sett de siste 40-50 årene.

Lik rett til utdanning og livslang læring er grunnleggende for den enkeltes mulighet til personlig utvikling og samfunnsdeltakelse. Høy kompetanse og gode kunnskaper i alle ledd er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og det sikrer kvalitet på produkter og tjenester både i privat og offentlig sektor. En godt utdannet befolkning er viktig for et velferdssamfunn med små forskjeller.

Skillet mellom førstegangsutdanning, etter- og videreutdanning og realkompetansebygging er blitt mindre tydelig. Grunnopplæringen kan i større grad betraktes som en forberedelse til den livslange læringen som starter for fullt i arbeidslivet. Fagskole-, universitets- og høyskolesektoren får økt rolle i å tilby etter- og videreutdanning tilpasset et arbeidsliv i rask endring med mer mangfoldig befolkning. Grunnlaget som legges i utdanningssystemet er svært viktig for videre læring. Det er behov for mange med høy utdanning, der det er særlig knapphet på høyere yrkesfaglig kompetanse.

LO vil ha et utdanningssystem under demokratisk kontroll, som sikrer at den enkelte får realisert sine evner og anlegg, og der alle gis muligheter til læring uavhengig av bakgrunn. Utdanning skal være et offentlig ansvar, gratis og tilgjengelig for alle. Alle må få reelle og likeverdige tilbud om barnehage, grunnskole, kulturskole, videregående opplæring og høyere

utdanning. Karriereveiledningen, herunder rådgivningstjenesten i skolen må styrkes. Vi trenger en kompetansereform for livslang læring.

LO vil:

- At utdanning fortsatt skal være et offentlig ansvar, og vil kjempe mot privatisering.
- At alle skal ha gode betingelser for livslang læring og rett til etter- og videreutdanning innenfor økonomiske rammer som gi den enkelte reell mulighet til å delta.
- At den yrkesfaglige utdanningsretningen, fra grunnskolen via videregående til høyere yrkesfaglig utdanning styrkes.

Barnehage

Barnehagen er en av de viktigste grunnpilarene i den norske velferdsstaten. Barnehagetilbud til alle er viktig for læring, motvirke senere frafall i utdanningsløpet og for å motvirke sosiale forskjeller. Deltakelse er ikke minst viktig for utvikling av språkferdigheter. Barnehagen skal være en arena for barns utvikling som gir trygge rammer. Det må være nok voksne, inkludert barnehagelærere og barne- og ungdomsarbeidere, som legger til rette for barns frie spontane lek, læring og sosialisering.

LO vil:

- Styrke kvaliteten og sikre likeverdige barnehagetilbud gjennom innføring av en bemanningsnorm.
- Gradvis utvide retten til barnehageplass for å oppnå løpende opptak.
- Sikre lave priser for alle gjennom redusert makspris.

Skolefritidsordning

SFO er en viktig og betydelig del av svært mange barns hverdag. Det er behov for å styrke rammevilkårene for SFO.

LO vil:

- Arbeide for en SFO-reform som styrker kvaliteten, reduserer prisen og lovfester retten til skolefritidsordning.
- At SFO tilbudet skal utvikles med vekt på lek, inkludering, kreativitet og praktisk læring, og med god tilrettelegging for barn med særskilte behov.

Kulturskole

Alle barn som ønsker det, må få gå på kulturskole. LO vil arbeide for at det fastsettes en egen forskrift til opplæringsloven, som blant annet regulerer krav til faglig nivå, kapasitet og nivået for egenbetalingen i kulturskolene.

LO vil:

- Ha en sterkere statlig og kommunal satsing på musikk og kulturskolen.

Grunnopplæringen

Den offentlige fellesskolen er en viktig bærebjelke i den norske modellen. Skolen skal være inkluderende og bidra til utjevning og utvikling av selvstendige, kreative og reflekterte

individer. LO vil arbeide for en helhetlig skoledag, med måltid, leksehjelp og fysisk aktivitet. Kreativ og praktisk kompetanse kommer til å ha stor betydning for framtidens arbeidsliv, næringsliv og samfunnsliv. LO vil derfor arbeide for å øke skoleverkets kompetanse innenfor de praktisk-estetiske fagene.

Grunnskolen skal gi opplæring som gjør at elevene kan ta gode valg i videregående opplæring. Den må gi barn og unge et tilbud som på en balansert måte forbereder til og retter seg mot både det studieforbereidende og yrkesfaglige i videregående opplæring. Frafallet i videregående opplæring må bekjempes med tidlig innsats, tett oppfølging og satsing på yrkesfag, herunder flere læreplasser.

LO vil:

- Styrke den tidlige innsatsen gjennom bla. norm for lærertetthet og mer tverrfaglighet.
- Unge under 30 år må sikres arbeid eller kompetanseheving.
- At de ansatte i skolen får økt faglig frihet, med økt handlefrihet og mindre bruk av måling og testing.

Fagutdanning

Fagutdanning må sikre en bred og relevant inngang til arbeidsmarkedet som gir muligheter for å møte teknologisk utvikling og ruste den enkelte for et arbeidsliv i rask endring. Mulighetene til å ta fagbrev må gjøres tilgjengelig for flere, også de som har fullført videregående opplæring. Representantene for arbeidstakerorganisasjonene må få fullverdig styrerepresentasjon i opplæringskontorenes styre. Dimensjoneringen i videregående skole må i større grad ta hensyn til muligheter for å få lærlingeplass. Fylkeskommunen må systematisk rekruttere nye lærebedrifter i samarbeid med partene i arbeidslivet gjennom Yrkesopplæringsnemnda. Elever og lærlinger må få samme rett til rådgiving. Det er behov for mer praksisopplæring i programfagene.

LO vil:

- At unge som velger fag- og yrkesopplæring må få lærlingplass.
- Flere må få mulighet til grunnleggende fagopplæring, og etter- og videreutdanningsmulighetene må styrkes.
- Trepertssamarbeidet i fag- og yrkesopplæringen må styrkes.

Universitets- og høyskoleutdanning

LO ønsker likeverdig tilgang til høyere utdanning og at sosiale-, geografiske-, etniske- og kjønnsforskjeller utjevnes i rekruttering til høyere utdanning. Overordnet styring og finansiering av utdanningssektoren skal være et offentlig ansvar. Høyere utdanning må ivareta både disiplin-fag, profesjonsfag og yrkesfag, med høy kvalitet og arbeidslivsrelevans. Rammevilkårene for profesjonsutdanningene må sikre forskningsbaserte, yrkesrettede og praksisnære studier. Studiefinansieringen må sikre lik rett til utdanning og bygge opp om heltidsstudenten. Det offentlige må ha en offensiv politikk for utbygging av studentboliger. Studiefinansieringen må knyttes til grunnbeløpet i Folketrygden, økes til 1,5 G fordelt over 11 måneder. Fullstipendiering skal være et langsiktig mål for finansiering i utdanningene. Vitenskapelig personell og ansatte ved institusjonene må gis gode arbeidsforhold med faste hele stillinger. Universitets- og høyskoleutdanningens faglige innhold, kvalitet, omfang og lengde må samsvare med faglige vurderinger og samfunnets behov. LO mener demokratiet ved universiteter og høyskoler må styrkes.

LO vil:

- Arbeide for tettere samarbeid med arbeidslivet, og mer praksis i studiene.
- Arbeide for at ansatte ved institusjonene gis faste hele stillinger.
- Sikre en solid basisfinansiering av forsknings- og utdanningsinstitusjonene.

Fagskole

Fagskolen er det yrkesfaglige alternativet til universitets- og høyskoleutdanningene, men er lite utbygd. Fagskolen har en viktig rolle som selvstendig utdanningsvei men også som tilbyder av etter- og videreutdanningstilbud.

LO vil:

- At det utvikles fagskoletilbud på flere områder og at det samlede tilbudet styrkes kraftig.
- At det lages en opprykksordning til statlige faghøyskoler etter fastsatte kriterier.
- At det blir bedre overgangsordninger mellom fagskole- og universitets- og høyskoleutdanningene.

Læring i arbeidslivet

Både de største styrkene og utfordringene i kompetansesystemet ligger i arbeidslivet.

Særtrekk ved den norske arbeidslivsmodellen som bygger opp under løpende oppgradering av ansattes kompetanse må tas vare på og videreutvikles.

Hele arbeidslivet er, og skal fortsatt være, preget av kunnskapsarbeidsplasser. Vi kan ikke tillate at det utvikles et nytt sjikt av lavkompetansejobber i arbeidslivet. Formaliserte krav til fagutdanning for yrkesutøvelse bør vurderes i flere fagområder for å bidra til kvalitet i tjenester og produkter og seriøsitet i arbeidslivet. Innbyggere i Norge må få tilbud om kompetanseutvikling. Kontakten mellom arbeidsliv og utdanningsinstitusjoner må styrkes.

Skal virksomhetene klare framtidens omstillinger er de avhengige av at spesielt ansatte med kort utdanning gis bedre vilkår for læring og etter- og videreutdanning. Fagutdanning må bli en mer attraktiv karrierevei og voksne skal kunne avlegge fagprøve, samtidig som vi må unngå utvikling av "fagbrev light". Arbeidslivet preges av høye krav til kompetanse, økt etterspørsel etter spesialisert utdanning, doble fagbrev og tverrfaglig kompetanse.

Kvalifikasjonsrammeverket må utvikles til å vise reell sluttkompetanse, og for å fremme livslang læring. Det skal være mulig å nå et høyere nivå i kvalifikasjonsrammeverket gjennom livslang læring. Styrkede karriereveier for fagarbeidere er også et virkemiddel for likestilling og integrering. Godt samarbeid og et seriøst arbeid med medbestemmelse på arbeidsplassene fremmer gode vilkår for læring i arbeidslivet. De tillitsvalgte er nøkkelpersoner i virksomhetenes arbeid med kompetanse. LO og forbundene må bidra til et konstruktivt og målrettet samarbeid med utdanningsinstitusjonene for å sikre relevant kompetansetilgang og for å sikre kompetanse i et framtidig digitalisert arbeidsliv.

LO vil:

- At elever og studenter får kunnskap om arbeidslivet og dets organisering.

- At kompetanse opparbeidet i arbeidslivet skal kunne dokumenteres og sidestilles med tilsvarende formell kompetanse fra det offentlige skoleverket.
- Styrke kunnskapsgrunnlaget om læring i arbeidslivet.

Et mindretall i komiteen, Stein Gulbrandsen, tilslutter seg ikke forslaget til innhold i nytt kapittel "Å lære". Han ønsker følgende inn i Handlingsprogrammet:

Å lære

LO og arbeiderbevegelsen var og er en helt sentral pådriver for den utdanningsrevolusjonen vi har sett de siste 40-50 årene. Lik rett til utdanning og livslang læring er grunnleggende for den enkeltes mulighet til personlig utvikling og samfunnsdeltakelse. Høy kompetanse og gode kunnskaper i alle ledd er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv og det sikrer kvalitet på produkter og tjenester både i privat og offentlig sektor.

Kunnskap til få gir makt. Kunnskap til alle gir frihet.

LO vil ha et utdanningssystem som fremmer demokratisk fordeling av kunnskap og kompetanse. Det skal sikre at hvert enkelt rustes til aktiv samfunnsdeltakelse, arbeid og samtidig sikrer samfunnet nødvendig tilgang på kompetent arbeidskraft. Utdanning skal være et offentlig ansvar, nasjonalt styrt under demokratisk kontroll og tilgjengelig for alle. Alle mennesker skal gis samme mulighet til utdanning og livslang læring. Grunnlaget for dette ligger i fellesskolen.

LO vil:

- at utdanning fortsatt skal være et offentlig ansvar.
- kjempe mot privatisering av utdanningssektoren.
- sikre en desentralisert, kvalitativt god fellesskole.
- innføre utbytteforbud for private barnehager, på lik linje med eksisterende regelverk for private skoler.

Barnehage

LO mener barnehagen er en av de viktigste grunnpilarene i den norske velferdsstaten. Alle barn har krav på et trygt og godt gratis offentlig barnehagetilbud.

Barnehagen skal være en arena barns utvikling i trygge der det legges til rette for barns frie spontane lek, læring og sosialisering. Barna skal få god omsorg i et tilpasset pedagogisk tilbud der barnet står i sentrum. Derfor vil LO arbeide for at det blir flere ansatte i barnehagen. En bemanningsnorm må sikre dette, slik at også målet om 25% barne- og ungdomsarbeidere og 50% barnehagelærere kan nås.

LO arbeider for at barnehagetilbudet skal være gratis for alle som ønsker plass til sine barn. Inntil dette målet nås må egenandelen være på et nivå som sikrer at familier har økonomisk mulighet til å benytte dette tilbudet.

LO vil:

- ha likeverdige barnehagetilbud for alle barn
- at barnehagetilbudet på sikt blir gratis
- ha økt bemanning i barnehagen

Skolefritidsordningen

Skolefritidsordningen er en viktig og betydelig del av svært mange barns hverdag. LO mener rammevilkårene for skolefritidsordningen må styrkes, slik at tilbudet preges av inkludering, og varierte aktiviteter med mange nok voksne for å sikre et trygt og godt tilbud.

LO vil:

- arbeide for å lovfeste retten til skolefritidsordning
- arbeide for at skolefritidsordningen skal være gratis
- arbeide for god tilrettelegging for barn med særskilte behov
- arbeide for en styrket bemanningsnorm i skolefritidsordningen.

Grunnoppplæringa

Fellesskolen er den viktigste bærebjelken i den norske velferdsstaten. En desentralisert offentlig fellesskole skal være inkluderende og bidra til sosial utjevning. Skoledagen skal settes sammen med fag, leksehjelp, måltider og fysisk aktivitet.

Grunnskolen skal gi ei opplæring som gjør at elevene kan ta gode valg i videregående opplæring. Den må gi barn og unge et tilbud som på en balansert måte forbereder til og retter seg mot både det studieforbereidende og yrkesfaglige i videregående opplæring. Barn og unge må få arbeidslivkunnskap. Kunnskap om det organiserte arbeidslivet og rettigheter og plikter i arbeidslivet bygger opp under den norske modellen.

LO vil arbeide for at de ansatte i skolen får handlefrihet til å gjøre opplæringen mer praktisk, variert og relevant og ikke overstyrt av tester. En slik tilnærming til undervisning og opplæring øker elevenes motivasjon og er et godt utgangspunkt også for tilegnelsen av teoretisk kunnskap.

Fagoppplæringa må legge til rette for bedre gjennomføring og mer yrkesrettet opplæring. Det må være en selvfølge med en stor del praksisopplæring i programfagene.

LO vil:

- ha et tverrfaglig lag rundt elevene.
- arbeide for en bemanningsnorm i skolen.
- arbeide for bedre gjennomføring av videregående opplæring og nok læreplasser
- arbeide for en styrket rådgivningstjeneste/karriereveiledning.

Yrkesfaglig utdanning

Etter reform 94 har videregående skole blitt den grunnleggende utdanningen mot et fag-/svennebrev. Hovedmodellen med 2+2 er god for å sikre både teoretisk og praktisk kunnskap for elevene.

Alle er i dag sikret rett til en 3 årig videregående opplæring. Dette har vært et vellykket grep for å at flere tilbys en grunnleggende videregående utdanning. Den tar derimot ikke innover seg at videregående er det eneste stedet den grunnleggende fagopplæringen gis. Det svekker muligheten for personer som ønsker eller trenger å skaffe seg en ny fagutdanning på andre felt senere i livet. Til sammenlikning er disse mulighetene svært gode i de mer akademiske utdanningsretningene.

Ulike vekslingsmodeller med veksling mellom skole og arbeidsplass er prøvd ut. Dette er positivt men har også avdekket svakheter. Det er vanskelig å sikre like god opplæring i disse modellene.

LO vil:

- at fagutdanningene må få bli den grunnutdanninga den faktisk er blitt. Det er behovet for egne utdanningstilbud for de som ikke kommer rett fra ungdomsskolen og samt behovet for yrkesfaglig videreutdanning (spesialisering).
- at retten til videregående opplæring må styrkes slik at en fagutdanning er tilgjengelig for alle, også de som har fullført videregående.
- at skolen må få et oppfølgingsansvar helt frem til fag-/svenneprøve

Lærlinger

LO mener at partssamarbeidet om fag- og yrkesopplæringa må styrkes. LO skal jobbe for at lærlingtilskuddet økes slik at det blir mer attraktivt å ta inn lærlinger i bedrift.

LO mener også at det skal stilles krav om lærlingeordning til virksomheter som utfører arbeid for det offentlige.

Kulturskoler

LO ønsker en sterkere statlig og kommunal satsing på musikk- og kulturskolene. Alle barn som ønsker det, må få gå på kulturskole. LO vil arbeide for at det fastsettes en egen forskrift til opplæringsloven, som blant annet regulerer krav til faglig nivå, kapasitet, og nivået for egenbetalingen i kulturskolene.

Fagskolen

Fagskolen er det yrkesfaglige motsvaret til universitets- og høyskoleutdanningene. Fagskolene har en viktig rolle som en selvstendig utdanningsvei, men også som tilbyder av etter- og videreutdanningstilbud. Fagskolene skal tilby relevante utdanninger for fagarbeidere som ønsker fordypning og spesialisering innen sine fag. En forutsigbar og bedre finansieringsordning må komme på plass. LO mener fagskolen kan spille en mye mer sentral rolle når det gjelder å skaffe arbeidslivet den kompetansen som trengs.

LO vil:

- at det utvikles fagskoletilbud på flere områder og at det samlede tilbudet styrkes kraftig
- at det lages en opprykksordning til statlige faghøyskoler etter fastsatte kriterier
- At det blir bedre overgangsordninger mellom fagskole- og universitets- og høyskoleutdanningene.

Høyere utdanning

LO ønsker likeverdig tilgang til høyere utdanning og at overordnet styring og finansiering av utdanningssektoren skal være et offentlig ansvar. LO mener at rammevilkårene for profesjonsutdanningene må sikre forskningsbaserte, yrkesrettede og praksisnære studier. Tilsvarende må høyere utdanning gjennomføres i samsvar med faglige vurderinger og samfunnets behov.

Vitenskapelig personell og ansatte ved institusjonene må gis arbeidsforhold som gjør Norge til et attraktivt land også for rekruttering av utenlandsk kompetanse til sektoren. Tilsvarende må internasjonalisering inngå i utdanningene slik at norske studenter også bygger opp internasjonal kompetanse og nettverk.

LO vil:

- at ansatte ved institusjonene må gis faste hele stillinger
- ha en desentralisert utdanningssektor som utdanner arbeidskraft til hele landet
- sikre en solid basisfinansiering av forsknings- og utdanningsinstitusjonene.

Studiefinansiering

LO arbeider for at studiefinansieringen skal gi høye stipendandeler og lav, politisk styrt studielånsrente. Studielånsrenten skal være alltid være lavere enn markedrenten. Studiefinansieringen må sikre lik rett til utdanning og knyttes til grunnbeløpet i Folketrygden.

LO vil:

- at studiestøtten økes og knyttes til 1,5 G fordelt over 11 måneder, og at fullstipendiering skal være et langsiktig mål for studiefinansiering i høyere utdanning
- at det offentlige har en opptrappingsplan for utbygging av studentboliger.
- at det skal være mulig å være heltidsstudent.

Ny tekst som erstatter forslaget under «Kompetanse» på linje 674 -708

Riktig kompetanse og gode kunnskaper i alle ledd er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv, og det sikrer kvalitet på produkter og tjenester både i privat og offentlig sektor. Lik rett til utdanning, og livslang læring er viktige bærebjelker for å sikre dette.

Hele arbeidslivet er og skal fortsatt være preget av kunnskapsarbeidsplasser. Vi kan ikke tillate at det utvikles et nytt sjikt av lavkompetansejobber i arbeidslivet som følge av økt innvandring. Forholdene må legges til rette for å kunne benytte utenlandske arbeidstakers utdanning og arbeidserfaring, og nye innbyggere i Norge må få tilbud om kompetanseutviklende tiltak. Skal virksomhetene klare framtidens omstillinger er de avhengige av at spesielt ansatte med kort utdanning gis bedre vilkår for læring, etter og videreutdanning. Fagutdanning må bli en mer attraktiv karrierevei og voksne skal kunne avlegge fagprøve. Dette gir ikke bare en samfunnsøkonomisk gevinst, men er også et middel for likestilling. Både de største styrkene og utfordringene i kompetansesystemet ligger i arbeidslivet. Universitets- og høyskoleutdanningens faglige innhold, kvalitet, omfang og

lengde må samsvare med samfunnets behov. I et usikkert og omskiftelig arbeidsmarked blir en rett til karriereveiledning stadig viktigere for alle.

Godt samarbeid og et seriøst arbeid med medbestemmelse på arbeidsplassene fremmer gode vilkår for læring i arbeidslivet. De tillitsvalgte er nøkkelpersoner i virksomhetenes arbeid med kompetanse. Sentralt i kompetanseutviklingsarbeidet i virksomhetene kan de tillitsvalgte gi nødvendige og nyskapende innspill til arbeidsgiver. Her er kompetanseplaner et godt verktøy. Gjennom godt tillitsvalgtarbeid kan LO nå målet om en bedre fordeling av mulighetene for etter- og videreutdanning.

LO og forbundene må bidra til et konstruktivt og målrettet samarbeid med utdanningsinstitusjonene for å sikre relevant kompetansetilgang og for å sikre kompetanse i et framtidig digitalisert arbeidsliv. De fleste jobber vil i framtiden kreve digital kompetanse. LO må arbeide offensivt for å sikre medlemmene muligheter til å opparbeide relevant kompetanse i møtet med det digitale i arbeidslivet.

LO vil:

- at alle arbeidstakere skal ha rett til etter- og videreutdanning innenfor økonomiske rammer som gir den enkelte reell mulighet til å delta.
 - at kompetanse opparbeidet i arbeidslivet skal kunne dokumenteres og sidestilles med tilsvarende formell kompetanse fra det offentlige utdanningssystemet.
 - arbeide for god tilrettelegging av mulighetene for voksenopplæring og det å ta fagbrev på jobb.
 - at relevant videreutdanning skal gi uttelling i form av høyere lønn.
-

Tariffpolitisk uttalelse

Hovedmålet for LOs tariffpolitikk er å sikre at de ansatte får sin del av verdiskapingen i form av kjøpekraft og sosiale forbedringer, og å gi dette en god fordelingsprofil. Fundamentet for en god tariffpolitikk er høy organisasjonsgrad, landsomfattende tariffavtaler, samordnet lønnsdannelse, ansvarlige inntektsoppgjør, helhetlig inntektspolitikk, klare målsettinger om inntektsutjamning og inntektspolitisk samarbeid. Gjennom trepartssamarbeidet bidrar myndighetene med ulike tiltak, blant annet ved gjennomføringen av tariffoppgjørene. Dette har sikret oss en konkurransedyktig økonomi og bærekraftig lønnsvekst. Men også andre spørsmål har blitt løst gjennom avtaler mellom partene og staten: pensjon, kompetanse, sysselsetting og arbeidstidsbestemmelser er noen av dem.

Hensikten med frontfagsmodellen er å sikre en lønnsvekst som reflekterer lønnsevnene i konkurranseutsatt næringsliv, og at lønnsutviklingen i andre områder over tid følger denne utviklingen. I tillegg bidrar frontfagsmodellen til å koordinere forhandlinger slik at vi kan sikre at rettigheter kan inntas i alle overenskomster. Profilen må kunne tilpasses de ulike tariffområdenes ulike utfordringer. For å være bærekraftig må den også bidra til en rimelig fordeling. Det er etablert som prinsipp at både arbeidere og funksjonærer inngår i beregningene for lønnsveksten i frontfaget.

Økonomisk styring gjennom frontfagsmodellen er viktig for å sikre sysselsetting og langsiktig økonomisk bærekraft. Frontfaget skal gi ramme for lønnsutvikling for hele arbeidslivet i tråd med hva konkurranseutsatte næringer kan bære, men ikke være til hinder for at det kan gis kompensasjon til grupper som systematisk over tid er blitt hengende etter. En spesiell oppmerksomhet på lavtlønte er avgjørende for å redusere ulikhet, og særlig viktig i en tid hvor forskjellene øker.

For LO er det viktig å ha en tariffpolitikk som sikrer en rettferdig lønn i samsvar med arbeidsoppgaver, utdanning og kompetanse. Dette krever åpenhet om lønns- og arbeidsvilkår og at de tillitsvalgte skal ha tilgang til lønnsopplysninger og relevant statistikk for alle ansatte.

Kvinner har gjennomgående lavere lønn enn menn, kvinnedominerte yrker lønnes lavere enn mannsdominerte yrker med tilsvarende utdanningslengde. Det er fortsatt relativt flere kvinner enn menn som er lavtlønte og lønnsforskjellen mellom de lavest lønte og resten av arbeidslivet øker. Dette krever særskilte tiltak og virkemidler. Det er viktig med en treffsikker likelønnsprofil på sentralt og lokalt avtalte tillegg. Dette må understøttes av strukturelle tiltak mot kjønnsdelingen og for mer likestilling blant annet gjennom trepartssamarbeid. I tillegg vil LO jobbe for en bedring av garantiordninger, vurdere ekstra tillegg/avsetninger til kvinnedominerte områder og sikre at lov- og avtaleverk er utformet slik at det fremmer likelønn. For enkelte grupper med høyere utdanning er det viktig at lønnsforskjellene mellom privat og offentlig sektor reduseres.

Utviklingen de siste årene tilsier at vi må forsterke de tillitsvalgtes rettigheter og overenskomstenes betydning for faglige rettigheter og lønns- og arbeidsvilkår. Bare slik kan vi sikre en solidarisk lønns- og fordelingspolitikk. LO vil se på muligheten for å etablere noen prøveordninger knyttet til enkeltbedrifter der man etablerer en felles forhandlingsorganisasjon som forhandler forhold av felles interesse.

Arbeidslivskriminalitet, hvor sosial dumping, svart økonomi og kriminelle handlinger går hånd i hånd, utgjør en stor trussel mot vårt velferdssamfunn og den norske modellen. LO vil fortsette arbeidet for å stoppe denne utviklingen gjennom et reelt trepartssamarbeid og en bred strategisk satsing.

Offentlig sektor som innkjøper er en sterk samfunnsaktør og har et ansvar og en plikt til å bruke sin markedsrett til det beste for samfunnet. Offentlige anskaffelser må gjennomføres på en slik måte at det fremmer et seriøst arbeidsliv, skaper tillitt i folket til forvaltningen av samfunnets ressurser og bidrar til en sunn konkurranse, fri for kriminalitet og sosial dumping, samt at det fremmer norsk næringsliv. LO vil derfor jobbe for et regelverk som pålegger offentlige innkjøpere å gjennomføre nødvendige tiltak for å motvirke sosial dumping og arbeidslivskriminalitet i egne anskaffelser.

Offentlig sektor har blant annet som ansvar å levere tjenester av høy kvalitet til befolkningen. Det forutsetter godt partsamarbeid, høy organisasjonsgrad og godt arbeidsmiljø også innenfor offentlig sektor. Kommersialiseringen av offentlige velferdstjenester bidrar til at lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår settes under press, samt at bruken av innleie, midlertidige ansettelse og enkeltmannsforetak øker, også innenfor velferdstjenestene.

Det er en forutsetning at norske lønns- og arbeidsvilkår skal legges til grunn for alt arbeid som utføres i Norge. Allmenngjøringsinstituttet spiller en viktig rolle ved å motvirke at norske lønns- og arbeidsvilkår blir undergravd i en del bransjer. LO ønsker en forbedring av Lov om allmenngjøring av tariffavtaler slik at det blir både enklere og raskere å få på plass vedtak om allmenngjøring og at vedtakene må gjelde for lengre tid.

Også i luftfarten, norsk sokkel og i norsk territorialfarvann registrerer vi undergraving av nasjonale standarder for lønns- og arbeidsvilkår. LO er derfor motstander av at det innføres regler som svekker nasjonal kontroll med samfunnskritiske områder, for eksempel felleseuropeisk regelverk for offshore helikopteroperasjoner.

Tariffhopping – hvor bedriftene bytter hovedorganisasjon - er ofte motivert av et ønske om en billigere tariffavtale, noe som medfører dårligere lønns- og arbeidsvilkår for våre medlemmer. Dette er spesielt problematisk knyttet til pensjonsordninger ved privatisering og konkurranseutsetting av offentlige finansierte tjenester. Det er derfor viktig at LO og forbundene fortsetter arbeidet for en harmonisering av tariffavtalenes bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår samt pensjonsnivå for å motvirke slik tariffhopping. Videreføring av gode pensjonsordninger og tariffestede rettigheter er også en utfordring i forbindelse med virksomhetsoverdragelse. LO ser behovet for å styrke dagens lovverk slik at pensjon blir en del av de avtaler som videreføres ved virksomhetsoverdragelse.

For å styrke det organiserte arbeidslivet må arbeidsmiljøloven endres slik at det må stilles krav om landsdekkende tariffavtale for å inngå avtaler ut over lovens hovedregler

Arbeidsmiljøloven gir adgang til to former for ansettelse, fast eller midlertidig, hvorav fast ansettelse skal være hovedregelen. LO ser en alvorlig utvikling, spesielt i bemanningsbransjen, hvor innholdet i fast ansettelse blir undergravet. Minimumskrav må være en bestemt stillingsprosent med en arbeidsplan som også gir en forutsigbar ukentlig/månedlig arbeidstid, og disse arbeidsvilkårene må fremgå av arbeidsavtalen og dermed utgjøre grunnlaget for lønns- og arbeidsplikt.

Løse tilknytningsformer, midlertidige ansettelser og nulltimerskontrakter gir rom for utnyttning av arbeidstakerne. Det utfordrer den norske arbeidslivsmodellen og gir en arbeidsorganisering som fremmer konkurranse på lønnsvilkår fremfor produktivitet og kvalitet.

Innleie av arbeidskraft fra bemanningsforetak er i enkelte bransjer i ferd med å utkonkurrere faste ansettelser, satsing på opplæring og lærlinger. Organisasjonsgraden svekkes og derved tariffavtalenes betydning. Innleide har også et mer belastende arbeidsmiljø med økt risiko for skader og ulykker. Spesielt er bygge- og anleggsbransjen utsatt og en stor del av den innleide arbeidskraften består av uorganiserte utenlandske arbeidstakere. Også i samfunnskritisk infrastruktur, som i luftfarten, truer atypiske ansettelsesforhold sikkerheten.

Etter arbeidsmiljølovens § 14-12 (2) kan arbeidsgiver og tillitsvalgte i en tariffbundet virksomhet avtale tidsbegrenset innleie utover hovedregelen i arbeidsmiljøloven § 14-12 (1). LO vil jobbe for at denne avtaleadgangen løftes til landsomfattende tariffavtale slik at avtalepartene kan finne bærekraftige løsninger tilpasset den enkelte bransje. LO skal jobbe for at handlingsrommet i EØS-avtalen og direktivet brukes for at arbeidsmiljøloven § 14-12 (5) anvendes av departementet for å forby innleie av visse arbeidstakergrupper eller innen visse bransjer når viktige samfunnshensyn tilsier det. LO mener at kampen mot løsarbeidersamfunnet er avgjørende for å hindre at den norske arbeidslivsmodellen forvitrer.

Pensjonspolitisk vedtak

1. Pensjonens betydning for arbeidstakerne
2. LO og pensjonsreformen
3. Virkninger av pensjonsreformen
4. De enkelte ordningers utfordringer
5. Utsiktene framover
6. LOs mål

1. Pensjonens betydning for arbeidstakerne

Om en inkluderer pensjonen i arbeidstakerens fulle livsinntekt, kan dens betydning fort tilsvare 20-30 prosent av totalen. Når pensjonen betales og opptjenes som en bestemt prosent av lønna blir det samtidig mer berettiget å se lønn og pensjon i sammenheng.

Opptjeningen av pensjonskapital eller -rettigheter kan foregå i hele livsløpet i aldersperioden 13-75 år. For de fleste vil det være mange arbeidsforhold gjennom yrkeslivet på veien mot uttak av pensjon. Dersom pensjonen svekkes ved jobbskifte, rammes både den enkeltes trygghet og flyten i arbeidsmarkedet.

Den store betydningen pensjon har for arbeidstakerne tilsier en politikk som både sikrer tilstrekkelige opptjeningsmuligheter i de ulike pensjonsordninger, men også mest mulig igjen for pengene den dagen utbetalingene skal komme fra de ulike arbeidsforhold og de ulike pensjonsleverandører .

2. LO og pensjonsreformen

Pensjonssystemet med basis i Folketrygden skal være en bærebjelke i velferdsstaten. LO har hatt som mål, vedtatt av kongressen 2013, at Folketrygden, AFP og tjenstepensjonsordningene sammen skal sikre det økonomiske grunnlaget for en trygg og verdig alderdom for alle. Dette er (i utkastet til handlingsprogram) definert som at en samlet pensjon ved 67 års alder minst skal være 66 prosent av tidligere lønn.

AFP-ordningens tilpasning til ny folketrygd fra 2011 var den store saken for LO-medlemmene ved tariffoppgjøret i 2008. Folketrygdens alderspensjon og AFP i privat sektor ble knyttet sammen i tid. Begge kan tas ut fra 62 års alder. Det ble større mulighet for å kombinere arbeid og pensjon og ordningen ble styrket fram til 2015, særlig for de som kunne utnytte muligheten til å arbeide lengre. Det har gitt positive utslag i sysselsettingen for eldre

AFP-løsningen LO oppnådde i 2008 for privat sektor innebar en mykere iverksettelse av levealdersjusteringen for både folketrygden og AFP-påslaget enn en mekanisk anvendelse av det vedtatte prinsippet skulle tilsi. Virkningen ble kompensert fullt ut for årskullene født før 1954. Kompensasjonen fases nå gradvis ut, påbegynt i 2015 for årskull født i 1954.

AFP er en ordning for det organiserte arbeidsliv og i hovedsak finansiert av partene gjennom lønnsoppgjørene. En mål i privat sektors ordning være ansatt og reell arbeidstaker ved uttak; et krav det var rimelig å stille ved innføringen av ordningen: den var innrettet med tanke på ”sliterne” som ikke hadde noe verdig pensjoneringsstilbud før ved 67 år.

For de offentlige ansattes pensjoner var arbeidstakersiden innstilt på å forhandle om ny modell og overgangsordninger i 2016, men regjeringen trakk seg fordi den ikke ville forhandle om løsningsen i tariffoppgjøret.

Dagens bruttoordning har utfordringer på lengre sikt. Blant annet vil det kreves lengre yrkesdeltakelse enn i privat sektor for å kompensere for levealdersjusteringen. Arbeidet med å utrede forslag til en nye offentlig tjenstepensjon har kommet et godt stykke på vei innenfor rammene av en påslagsmodell, selv om det gjenstår problemstillinger som krever videre utredning og avklaring. Det er et grunnlag for å finne løsninger, men det må selvsagt skje på basis av enighet mellom partene i offentlig sektor, slik det tradisjonelt har vært løst og avtalt.

Prinsippet for levealdersjusteringen i folketrygden ble vedtatt av Stortinget for å begrense en framtidig utgiftsøkning. Prinsippet går ut på at økt levealder (for gjennomsnittet i befolkningen) skal slå ut enten i senere pensjonsuttak eller i redusert pensjon. For staten skal dette innebære at utgiftene vil bli de samme enten levealderen øker eller ikke.

LO fikk ved reformen gjennomslag for etableringen av et arbeidslivs- og pensjonspolitisk råd mellom myndighetene og arbeidslivets parter. Myndigheter og parter har gjennom dette rådet fulgt utviklingen på området. Dette gir nå grunnlaget for å vurdere i pensjonssystemet med de utsikter som nå avtegner seg. Partene skal avslutte et evalueringsarbeid for AFP nå i 2017.

Litt om utviklingen av AFP i privat sektor

Arbeidet med evalueringen av AFP er nå startet og vurderingene nedenfor er bygget på kunnskapen som har framkommet så langt.

Det er nå (2016) nesten 60 000 medlemmer som har tatt ut AFP i privat sektor, og antallet øker med om lag 10 000 i året. Hvert år er det omtrent dobbelt så mange, 20 000, som oppnår retten til AFP. Antallet kommer derfor til å øke i mange år framover. Litt over 50 pst av arbeidstakerne i privat sektor får AFP (alle som jobber i en AFP-bedrift og kvalifiserer for uttak, beregnet på uttakstidspunktet). Utbredelsen er størst i utvinning og industrien og i store bedrifter, med om lag 80 pst oppslutning.

Foreløpige undersøkelser viser at om lag 18-20 pst faller utenfor på grunn av at enten den enkelte eller bedriften faller utenfor avtaledekket område i løpet av kvalifiseringsperioden på 9 år. Dette betyr at hele retten tapes, og at retten til tidlig uttak av Folketrygd også kan gå tapt.

Omlaggingen fra 2011 som ga anledning til uttak av AFP uten avkortning mot arbeid har ført til at langt flere enn før tar ut AFP og de fleste gjør det i løpet av det første året, selv om de kan vente. Tidliguttak er særlig populært blant menn. De som fortsetter å jobbe får både lønn og høyere ytelser som følge av dette.

Andel "slitere"

Hensynet til de som måtte pensjoneres ved 62 års alder sto sentralt i debatten om pensjonsreformen. Det var disse den gamle AFP-ordningen særlig var utviklet for.

Den sentrale indikator for "sliterutfordringen" ved evalueringen er således tilpasningen for 62-åringen. Her har en sammenliknbare tall for hhv 1943- og 1949-årgangen. De viser en nedgang fra 31 til 13 prosent andel som hadde tatt ut AFP uten å jobbe i løpet av det året de

fylte 62. Tidligpensjonering (uttak og samtidig jobbslutt) i denne forstand synes altså mer enn halvert etter reformen.

NAV finner ikke at næringer med antatt tungt fysisk arbeid peker seg ut ved at spesielt mange AFP-mottakere slutter i arbeid. Det er mange som tar ut AFP tidlig i industrien og innen bygg- og anleggsvirksomhet, men det er samtidig relativt få som slutter i arbeid. Trolig på grunn av arbeidsmarkedssituasjonen i mediebransjen og finansnæringen har disse derimot pekt seg ut som næringer der spesielt mange tidligpensjoneres (kombinerer tidlig AFP-uttak med avgang fra arbeidslivet).

I finansnæringen var det over dobbelt så mange som sluttet å jobbe det året de fylte 63 som i bygg og anlegg, varehandel og transport, med industrien midt i mellom. Det tyder på at uttak av AFP som ledd i avgang fra arbeidslivet skjer særlig hyppig i næringer som er preget av omstilling og nedbemanning.

Hvor stor utsettelse?

For å få et bilde av adferd som er representativ for den gjennomsnittlige AFP-er, er det utviklet en indikator som vi kan kalle midtre avgangsalder for arbeidsføre. De som går over til alderspensjon som uføre er da trukket ut, slik at vi får et bilde av når opptjeningen avsluttes og utbetalingen av pensjon begynner, gitt at en starter uttaket samtidig som en slutter å jobbe.

Midtre avgangsalder målt på denne måten i *gammel AFP* (inntil 1947) var om lag 64 år.

Ny AFP ga 1949-årgangen mulighet for uttak av AFP uten å slutte i jobb. Det har medført utsatt avgang for den "midtre personen" med nesten to år sammenliknet med adferden to årganger før. Først ved fylte 65,7 år har altså halvparten sluttet i 1949-årgangen. 23 pst har arbeid etter fylte 67 år.

3. Virkninger av pensjonsreformen

Pensjonsreformen har virket etter sin hovedhensikt: den har stimulert sterkere til å jobbe lenger enn pensjonsordningene gjorde før 2011. Det har medvirket til å trygge bærekraften i Folketrygden som det dominerende element for arbeidstakeres pensjoner. Det har også videreført et finansierings- og opptjeningssystem med sterk utjevningsevne mellom høye og lave årslønninger og mellom kvinner og menn.

Men reformen har medført at ulikhetene i pensjon vil vokse fordi muligheten til lange yrkeskarrierer varierer med yrkesløp, den enkeltes helse og ikke minst situasjonen i arbeidsmarkedet. Betydningen av lang yrkeskarriere blir gradvis styrket gjennom alleårsregelen fram til 1963-årgangen. Premieringen av sent pensjonsuttak er enda sterkere og kommer raskere.

Det viktigste utslag er at pensjonsnivået (pensjon i forhold til tidligere lønn ved fast avgangsalder) årlig nedjusteres med økende levealder i befolkningen (levealdersjusteringen). Særlig de som ikke kan forlenge yrkesløpet har dermed utsikt til å få en pensjonsdekning som ikke kan forsvares i et solidarisk samfunn. Disse er blitt klart færre enn tidligere, men oljenedturen har vist at flere blir utsatt i nedgangstider og når nedbemanning rammer. Regjeringen innførte nylig også full levealdersjustering på uføretrygdedes alderspensjon, slik at de i framtida ikke får noen kompensasjon for kravet om stadig lengre yrkesdeltakelse.

Utviklingen er illustrert ved et standard forenklet regnestykke for endringen i pensjonsnivå det neste tiåret. Det illustrerer at Folketrygd (FT) og AFP faller i størrelsesorden 15-20 pst i løpet av en tiårsperiode i forhold til dagens nivå på ca 250 000¹. For uttak ved 63 års alder er nedgangen ca 15 000 kroner mindre.

En annen måte å si det på er at en i tabellen beregner virkningen av levealdersjusteringen (LAJ) fra 2015 etter overgangsordningen for årskullene fram til 1953. Denne får nå gradvis fullt gjennomslag fram til 1963-årgangen.

Tallene viser også at ny tjenstepensjon på minstenivå (OTP) bare i liten grad motvirker FT/AFP-nedgangen på ca 50 000 når vi ser på samlet pensjon. Det skyldes to forhold:

- at minsteordningen er beskjedent
- det tar tid (30-40år) å tjene opp i en fondert ordning

Vi har her regnet om minsteordningen til livsvarig pensjon (som øker til ca 9 000 kr). I praksis vil den normalt tas ut i årsbeløp som tilsvarer 20 000 (en femdel av G); dvs i fire år for 1953-årgangen og i 8-9 år for 1963-årgangen.

Om en skulle få fullt gjennomslag for kravene ved 2016-oppgjøret (opptjening på all lønn fra første dag) vil heller ikke det bidra med mer enn ca 500 kr i årlig pensjon; voksende f eks til det tredoble i 2035.

Endring i pensjon før skatt ved uttak 62 år fra 2015 til 2025

Grovt regneeksempel for industriarbeiderlønn. Faste lønnskroner 450 000 i 2015

Totalt	-50 000 kr
FT	-41 000
AFP	-13 000
OTP (påbegynt i 2006*) Livsvarig	+4 000

I praksis ytelse på 20 000 som øker fra 4 til 8 års varighet i 2025

40 år opptjening. Forskjell på nivå etter regler i hhv 2014 og 2025 (hhv årgang 1953 og 1963)

* Ordningen med 2 pst innskudd og avkastning lik lønnsvekst

Nivået på pensjonen i dette beregningseksemplet vil ligge på drøye 200 000 (2015-lønnskroner). De som ikke har reell mulighet til å forlenge yrkesløpet etter 62 år kan fortsatt bli en betydelig gruppe. I tillegg til de som avslutter ved 62 år, har vi en betydelig gruppe uføretrygdede som også omfattes fullt ut av levealdersjusteringen, og som vil havne godt under 200 000 selv om de lenge jobbet i en AFP-bedrift .

For de som har senere pensjonsuttak enn 62 år blir nedgangen i pensjon klart mindre.

¹ Vi sammenlikner nivå for hhv 1953- og 1963-årgangen i lønnsjustert kroneverdi.

Endring i pensjon før skatt 2015-2025 (forskjell hhv1953- og 1963 årgang)

62 år	-50 000
63 år	-36 000
65 år	-8 000
67 år	+28 000

En må med disse tallene utsette uttaket med rundt tre år for å oppveie virkningen av økt levealder mellom 2011 og 2025. For uttak ved 66 eller 67 år blir nivået høyere i 2025 enn i 2015.

Ved vurdering av pensjonsnivået målt mot lønn som yrkesaktiv bør det hensyntas at skatt på pensjon er lavere enn på lønn. Det betyr at pensjonsnivået etter skatt (som bidrar til den disponible inntekt) er ca 10 prosent høyere som andel av lønn etter skatt. Hvis nivået før skatt er 54 prosent i 2015, heves det til ca 65 prosent regnet etter skatt. Forskjellen i pensjonsdekning regnet hhv før og etter skatt er mindre for høyere pensjoner.

Andelen deltidsarbeidende har over tid gått ned i norsk arbeidsliv, men fortsatt er det mange arbeidstakere – hovedsakelig kvinner – som ikke får anledning til å arbeide heltid. Deltidsarbeid svekker den enkeltes muligheter til å forsørge seg selv, både som yrkesaktiv og som pensjonist.

Problemet med tap av retten til tidliguttak som følge av deltidsarbeid har blitt noe redusert. Terskelen har imidlertid blitt hevet i det siste som følge av stortingsflertallets justeringer av minstepensjonen. Deltid er en særlig utfordring i tjenstepensjonene, mens selve opptjeningen er sikret bedre i både AFP og Folketrygd.

4. Kort om de enkelte ordningers utfordringer

Pensjonen vil for de fleste bestå av en kombinasjon av:

- alderspensjonen i Folketrygden
- tjenstepensjoner man har hatt gjennom ulike arbeidsforhold
- AFP

Figuren viser det typiske bildet av pensjon etter et langt arbeidsliv i privat sektor og slik det har vært foreslått også for offentlig sektor. Alderspensjonen fra folketrygden er den som betyr mest for folk med normale lønnsinntekter. De fleste vil ha bidrag fra flere av systemene; noen kun fra Folketrygden.



For den enkelte er det viktigst hva den samlede pensjon blir og at den fremstår mest mulig oversiktlig og forutsigbar. LO s mål for pensjonsnivå er knyttet til summen av de tre til sammen. Men vi må også legge vekt på den enkelte ordnings utfordringer. Med den store reformen av Folketrygden, tilpasningen av AFP og et svekket, oppstykket og mer ustabil system for tjenestepensjon har det blitt vanskeligere for den enkelte å forstå sin framtidige pensjon. Det betyr ekstra usikkerhet for sparebeslutninger og planlegging av yrkes- og livsløp. Dette problemet vil forsterkes en tid framover p.g.a alle overgangsordningene.

a) Alderspensjon i Folketrygden (FT)

I tillegg til den økonomiske betydning har Folketrygden den store fordel sammenliknet med andre pensjonsordninger at:

- Jobbytter er helt uten problemer
- All arbeidsinntekt (under 7,1 G) er pensjonsgivende, uavhengig av arbeidstid og type arbeidsforhold

Stortinget vedtok i flere omganger en reform med utgangspunkt i nivået i den gamle ordningen; tilsvarende rundt 50 prosent av tidligere lønn for full opptjening på en industriarbeiderlønn.

Samtidig ble alder for pensjonsuttak strukket ut til hele aldersspennet 62-75 år. Prinsippene innebærer sterk premiering av lang yrkeskarriere og enda mer: sen uttaksalder. Samtidig kan pensjon og lønn kombineres uavhengig av hverandre.

Denne innretningen aktualiserer særlig to problemstillinger:

- Pensjonsnivået når levealderen øker
- Fordelingen mellom ulike yrkesgrupper, jf. pkt. 2 og 3

Det dominerende element i begrensningen i utgiftsveksten er at økt levealder (for gjennomsnittet i befolkningen) skal slå ut enten i senere pensjonsuttak eller i redusert pensjon. For staten skal dette innebære at pensjonsutgiftene vil bli de samme enten levealderen øker eller ikke. Og gjennom økt sysselsetting som reformen stimulerer til, vil statsfinansene bli sterkere også ved at skatteinntektene øker.

Hovedproblemet er at levealdersutviklingen er blitt mye sterkere enn forutsatt ved starten av reformarbeidet og at sysselsettingssituasjonen er blitt vanskeligere som følge av finanskrisen, oljedownturn og den økte lavlønnskonkurransen fra utlandet. Dette medfører at pensjonene blir lavere og at statsfinansene blir dårligere enn forutsatt. Ulikheter i levealdersøkning må studeres nøye ved evalueringen.

Pensjonsforliket medførte at alderspensjonene skulle reguleres slik at pensjonistene får halvparten av reallønnsveksten. Reguleringsmekanismen har ført til at pensjonistene i de senere år har fått en lavere regulering. LO støtter derfor kravet om at drøftingsretten i pensjonsoppgjørene må styrkes.

b) Det som er avtalefestet; AFP

AFP-ordningen i privat sektor er bygget opp nær Folketrygden og har de samme gode egenskapene knyttet til administrativ effektivitet, at all arbeidsinntekt teller og er uproblematisk ved jobbytte så lenge det skjer innen avtaledekket privat sektor.

Den har imidlertid mer kortsiktige problemer som må løses. En betydelig del av arbeidstakerne går glipp av dette vesentlige pensjonselementet om de er ansatt "på feil sted" ved 62 års alder. Om de ikke er i AFP-dekket bedrift i de tre siste år før uttak, hjelper det ikke at det er betalt AFP-premie i mange år hvis:

- De er blitt uføre
- De har mistet jobben i en bedrift med tariffavtale på slutten av sin yrkeskarriere
- De har skiftet til jobb i offentlig sektor eller annen virksomhet uten privat AFP

AFP-ordningen bidrar til at flere kvalifiserer for tidliguttak. Et regelverk for kvalifisering som stiller krav til at en jobber i en AFP-bedrift på slutten av karrieren bidrar til å finansiere og forebygger gratispassasjervirksomhet, men medfører også risiko for å falle utenfor ordningen av grunner som den enkelte vanskelig kan kontrollere, som at bedriften omstiller og omorganiserer, eller at den enkelte mister jobben i en AFP-bedrift.

c) Tjenestepensjonene

Pensjon er utsatt lønn, og derfor må arbeidstakerorganisasjonene kreve innflytelse over pensjonsordningene. Tjenestepensjon er et viktig supplement til Folketrygd og AFP. Sammen med FT og AFP er det disse som skal utgjøre 66 % .

Dagens organisering av tjenestepensjoner er best egnet for personer som jobber i samme bedrift hele yrkeslivet og der bedriften har et langt liv hos samme pensjonsleverandør. Systemet for tjenestepensjon er oppstykket, unødig komplisert og dyrt, og dårlig tilpasset et moderne arbeidsliv. Verken samfunnet, bedrifter eller arbeidstakere er tjent med et system der jobbskifter straffer seg.

Utbredelse

I dag er det bare om lag 10 pst av arbeidstakerne i privat sektor som fortsatt opptjener tradisjonelle ytelsesordninger. Om lag 90 pst tjener nå opp innskuddspensjoner. Fortsatt er det imidlertid om lag like store premier/innskudd (snaut 25mrd) til begge typer av ordninger. Når det gjelder utbetalinger er ytelsespensjoner fortsatt helt dominerende. I 2015 ble det utbetalt

pensjoner på til sammen 18 mrd., mens det fortsatt er under 1 mrd. som utbetales fra innskuddsordninger. Disse ble først opprettet fra 2001, og for alvor etter at lov om Obligatorisk tjenestepensjon, OTP-loven trådte i kraft fra 2006. Ordninger etter hybridloven er fortsatt få, men øker raskt. I mange år framover vil det fortsatt være utbetalinger fra ytelsesordninger og fripoliser som dominerer bildet og folks pensjonsuttak. 2/3 av pensjonskapitalen er nå fripoliser.

Organisering

Utgangspunktet for tjenestepensjonsordningene har vært skattefritakslover under finansdepartementet, organisert på den enkelte bedrift. Dette var tilpasset et arbeidsliv i en og samme bedrift, og passer dårlig på moderne arbeidsliv fordi opptjeningen avsluttes når den enkelte skifter jobb. Det medfører oppstyking og avbrutt opptjening.

Dagens tjenestepensjoner kommer i økende grad fra fripoliser, som det ikke innbetales penger til for å sikre realverdien. De faller reelt i verdi.. Ingen vil motta eller forvalte fripoliser, de er forlatt og sviktet av markedet.

Kundene risikerer nå ikke bare at disse reduseres i realverdi for hvert år, men i tillegg at de kan miste deler av rettighetene gjennom avvikling og insolvens.

Pensjonskassene har håndtert den krevende situasjonen langt bedre. Disse er partsstyrte institusjoner som tar hensyn til alle parter. Deres gode forvaltning trues nå av unødig streng regulering som kan gå på bekostning av fremtidige ytelser. LO har krevd at myndighetene nå tar et ansvar for å rette opp svikten, og i samråd med partene utreder muligheter for å redde pensjonskapitalen og sikre kjøpekraft for de løpende pensjoner

I framtida vil innskuddsbaserte pensjoner overta. Disse skulle sikre verdien uten tap gjennom skifte av arbeidsgiver, men har ikke levd opp til dette.

Arbeidstakerne har ingen muligheter til å kompensere manglende opptjening som følge av lavere avkastning enn forespeilet, og de vil få vesentlig lavere pensjon med en normal arbeidskarriere der en skifter jobb mange ganger i løpet av livet.

Finansdepartementet har på oppdrag fra partene utredet innskuddsordningene. Utredningen viser at dagens system med pensjonskapitalbevis medfører store tap, der den enkelte overtar kostnader for administrasjon og forvaltning av pensjonen. Antall pensjonskapitalbevis øker med 125 000 i året, langt raskere enn aktive medlemmer. Utredningen slår fast at systemet fordyrer for bedriften og reduserer pensjonen for den enkelte. Det vil være store gevinster for alle å samle pensjonskapitalen på en enkelt pensjonskonto, og forvalte denne mer kollektivt.

Utredningen "Egen pensjonskonto og andre tilpasninger i privat tjenestepensjon" gir et godt grunnlag for videreutvikling av lov- og regelverket for tjenestepensjon i privat sektor, og har gitt grunnlag for valg av hovedmodell for en egen pensjonskonto. Det er påkrevet å finne modeller som ivaretar oppsamling av pensjonskapital (medregning) og standardløsninger som ivaretar hensyn til rasjonell forvaltning. Videre kan det ikke være lovmessige hindre for at bedrifter og områder som ønsker felles pensjonsordninger å opprette slike. LO ber om at en straks fremmer lovforslag ut fra dette.

5. Utsiktene framover

Gjennom pensjonsreformen har myndighetene med partenes medvirkning sikret en mer bærekraftig pensjon. Folketrygden er dermed befestet som den viktigste brikken i alderspensjonen for norske arbeidstakere.

Staten har hovedansvaret for pensjonssystemet, selv om finansieringen kommer fra ulike kilder. Den bestemmer bidraget fra Folketrygden, den bidrar med penger og regelverk til AFP og er lovgiver for tjenestepensjonene.

Utsiktene for oljeinntekter, velferdsstatens sterkt voksende behov og norsk økonomi ellers tilsier ikke nye store uttellingene over statsbudsjettet til pensjon.

Samtidig er det viktig å unngå at tilliten til offentlige pensjonsløsninger reduseres. I en slik sammenheng vil det være nødvendig å finne gode og omforente løsninger som balanserer belastningen mellom generasjonene, samtidig som vi motvirker en stor grad av privat pensjonssparing som er dyrt og øker forskjellene i samfunnet.

Pensjonssystemer krever et langsiktig perspektiv på innretning, endringer og finansiering. Enhver omlegging krever overgangsordninger der noen elementer kan etableres raskere enn andre. Styrket finansiering i en ordning må ofte skje gradvis gjennom årvisse budsjetter og tariffoppgjør. En må ha planer både på kort og lang sikt.

Gjennom det vedtatte pensjonssystem er det forholdet mellom levealderutvikling og sysselsettingsutviklingen som vil avgjøre pensjonsnivået framover. Gjennom den vedtatte levealderjustering og dennes forserte innfasing det neste tiåret vil tidligpensjonsnivået falle med rundt 50 000* (representativt modelleksempel) fram mot 1963-årgangen, ved uendret tidspunkt for pensjonsuttak. Denne mekanismen vil også gjelde videre framover om levalderen fortsetter å stige, om enn svakere.

Sysselsettingsutviklingen for seniorer har fram til det siste gjennom en stor engangseffekt av reformen motvirket om lag halvparten av levealderøkningen. Den positive tendens i sysselsettingsutviklingen er imidlertid svekket. Og det er stor spredning i arbeidstakeres mulighet og praktiske tilpasning av yrkesløpet. For den opprinnelige målgruppe for AFP blir det et betydelig negativt utslag i pensjonsnivå, særlig fram mot 1963-årgangen. Det samme gjelder det betydelige antall reelt uføre før AFP-alderen.

Folketrygdens vedtatte opptjeningsmekanismer gir mindre uttelling enn forutsatt ved reformarbeidet. Det skyldes en kombinasjon av sterkere levealderutvikling enn forutsatt, men også innsparing i den endelige utforming av regelverket* (overgangen til kapitalbeholdningsprinsippet). Stortingsflertallet har også vedtatt en svekket betydning av yrkesaktiviteten for lavlønte gjennom økte minsteutbetalinger som også øker terskelen for tidliguttak.

Det forsterkende bidrag til pensjon som skjedde gjennom ny obligatorisk minsteordning (OTP) trekker oppover for mange; men i liten grad målt mot justeringene i de større ordningene. Det vil gjelde selv om en også sikrer opptjening for all lønn, i samsvar med fagbevegelsens krav fra hovedoppgjøret 2016. For mange andre kan bidraget fra tjenestepensjonen svekkes som følge av omlegginger og utviklingen i markedet for pensjonskapital.

Både AFP og tjenestepensjonene har lenge vært sårbare for utslag i den enkeltes pensjon som følge av arbeidsmarkedets dynamikk og mangfold. I motsetning til i Folketrygden, der all opptjening sikres bare lønn skattlegges, taper en ofte på jobbskifter, deltidskontrakter og kortvarige arbeidsforhold. Et arbeidsliv stadig mer preget av jobbskifter, migrasjon og mangfold i jobbtilknytning og kontraktsformer forsterker utslagene av dette.

Mens Folketrygden baserer seg på innberettet arbeidsinntekt uansett varighet, tidspunkt og type lønn er dette annerledes i de to andre ordningene som egentlig skal dekke det samme behov. Jobbskifte betyr som regel et større eller mindre tap av pensjon.

6. LOs mål

I utkastet til handlingsprogram er våre mål formulert på følgende måte:

... "LO vil:

- Arbeide for et fellesfinansiert og fellesskapsstyrt pensjons- og trygdesystem der mottakerne har kontroll over ytelse og forvaltning gjennom demokratiske organer eller tariffavtale.
- Arbeide for at samlet pensjon ved 67 års alder skal gi en inntektsdekning på minst to tredeler av lønn."...

For LO er det viktig å sikre at 2/3-målet oppnås med livsvarige ytelser og kjønnsnøytrale premier og at de som må avslutte tidligere sikres et nivå minst på linje med pensjonsløsningen fra 2008. Dette må skje som et samlet resultat av en best mulig kombinasjon og samvirke mellom Folketrygden, AFP og andre ordninger i arbeidsmarkedet.

LOs operative mål for pensjonssystemet må derfor være en kombinasjon av

- * bedre opptjening i de ulike ordninger
- * et mer helhetlig og bedre organisert kollektiv styrt system som også gir "mer pensjon for pengene"
- * avtalestyrte systemer i samvirke med Folketrygden

Det er dette som sammen med fagbevegelsens overordnede mål om full sysselsetting og et likestilt arbeidsliv som vil gi medlemmene trygge og gode pensjoner.

På kort sikt kan de første skritt på veien for styrket opptjening og et bedre integrert system tas gjennom lovendringer i henhold til fagbevegelsens krav overfor de private tjenstepensjonene i hovedoppgjøret 2016 og den etterfølgende utredning fra Finansdepartementet.

Mange av forbedringene innen tjenstepensjonene vil først gi større utbetalinger på lang sikt. Ikke minst for yngre arbeidstakere er det derfor viktig at reglene for opptjening nå forbedres vesentlig, i tråd med fagbevegelsens krav overfor de private tjenstepensjonene i hovedoppgjøret 2016.

I tillegg er det viktig at minimumsnivået som innbetales innenfor OTP heves. LO vil arbeide for at obligatorisk tjenstepensjon forbedres med opptjening fra første krone. Arbeidsgiver skal være pliktig å melde alle arbeidstakere inn i ordningen, uavhengig stillingsprosent og arbeidsperiode

Samtidig må staten ta et samlet grep for å sikre at den etablerte pensjonskapital i form av fripoliser, pensjonskapitalbevis og løpende ordninger kommer under betryggende forvaltning og verdisikring.

For å sikre oppslutningen om et organisert arbeidsliv må privat sektors AFP videreføres som avtalebestemt ordning. "Hullene" må tettes for de som etter en lang yrkeskarriere uforskyldt taper sine rettigheter eller skifter mellom privat og offentlig sektor.

Stortinget vedtok allerede i 2005 at offentlige tjenstepensjoner skulle tilpasses Folketrygden, uten at dette svekker de offentlige tjenstepensjoner, men slik at de også omfattes av delingstall og ny indeksering. Dette må skje gjennom forhandlinger mellom partene i offentlig sektor. Ulike fremtidige modeller for tjenstepensjon i offentlig sektor må sammenholdes med dagens modell, og endringer kun innføres etter forhandlinger mellom partene i offentlig sektor.

LO legger til grunn at det fortsatt skal være en felles pensjonsordning i offentlig sektor som innenfor rammene av en påslagsmodell baseres på følgende

- Kjønnsnøytrale og livsvarige pensjoner
- Reguleringsbestemmelser som i Folketrygden
- Overføringsavtalen videreføres
- En godt tilpasset AFP/tidligpensjonsordning

Parallelt med de kortsiktige grep må en i forbindelse med evalueringen av AFP starte arbeidet med den generelle nivåheving. Dette vil også redusere terskelen for tidligpensjon. Alle skritt må tas i samme retning. Dette bør skje under aktiv medvirkning fra lovgivere og arbeidsgivere, der en fremmer et mer samlet og helhetlig system.

Gjennom pensjonsreformen har myndighetene med partenes medvirkning sikret en mer robust bærekraft i Folketrygden. Det er viktig at levealdersjusteringen ikke forsterker sosiale skjevheter knyttet til forskjeller i levealder mellom ulike grupper i befolkningen. Staten har også hovedansvaret for pensjonssystemet som helhet, selv om finansieringen kommer fra ulike kilder. Den bestemmer bidraget fra Folketrygden, den bidrar med penger og regelverk til AFP og er lovgiver for tjenstepensjonene.

Nivåhevingen må skje gjennom et spleiselag der både staten og partene i arbeidslivet bidrar.

En sterk offentlig sektor i hele landet

En sterk offentlig sektor er en grunnpilar i den norske modellen og har vært avgjørende for at vi i Norge har skapt et samfunn med relativt små forskjeller. Grunnleggende velferdstjenester og infrastruktur er fellesgoder, og sikres best gjennom offentlig eierskap og drift, demokratisk styring og godt samspill mellom ledere og ansatte.

Sysselsettingen i offentlig sektor utgjorde 30 prosent av den totale sysselsettingen i Norge i 2016. Nesten 2/3 av de offentlig ansatte jobbet i kommuner. De jobber med å levere viktige tjenester til lokalbefolkningen. Statlige ansatte jobber i for eksempel i NAV, skattekontorer, forsvaret og universiteter og høyskoler. Statlige arbeidsplasser er spredt over hele landet for å sørge for et likeverdig tilbud av tjenester for hele befolkningen.

Offentlig og privat sektor er gjensidig avhengige av hverandre for å fungere. Velferdsstaten sikrer lik rett til utdanning, helse- og andre velferdstjenester, og legger gjennom det til rette for at privat sektor skal kunne utvikle seg. Veier, jernbane, strømmnett, flyplasser og bredbånd er viktig infrastruktur som best organiseres gjennom fellesskapsløsninger, og som er avgjørende for næringsutvikling i hele landet. Offentlig sektor legger til rette for at folk kan kombinere arbeid og omsorgsoppgaver. Dette fremmer likestilling og mer rettferdig fordeling.

En god offentlig forvaltning er en forutsetning for befolkningens tillit til velferdsstaten. Angrep på statlige arbeidstakers rettigheter, slik som det nye forslaget til endring av tjenestemannsloven, gir mer ustabile og utrygge arbeidsforhold i staten og svekker forvaltningen og dets utøvelse av myndighet. LO kan ikke akseptere endringer som vil svekke forvaltningens faglige og politiske uavhengighet og vil arbeide for at svekkelser i tjenestemannsloven omgjøres..

Felleskapstjenestene må som hovedregel drives av det offentlige

Det er bred oppslutning om en sterk offentlig sektor i Norge. Samtidig utfordres velferdsstaten av kommersialisering og krefter som ønsker økt privat profitt fra drift av offentlig finansierte tjenester og infrastruktur.

Denne utviklingen har ført til at offentlige midler som skulle gått til barnehage, skole, barnevern, sykehus, omsorg og andre offentlige oppgaver ender opp som privat profitt. Forskning viser at dette skjer på bekostning av ansattes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår.

LO mener at offentlige tjenester i all hovedsak må drives i offentlig regi. Også i årene framover vil det imidlertid være nødvendig at det offentlige samarbeider med ideelle og ikke-kommersielle aktører. Dette gjelder for eksempel innenfor attføring, barnevern, barnehager og omsorg. En forutsetning er at tilbyderne har fast ansatte medarbeidere med skikkelige lønns-, arbeids- og pensjonsvilkår.

Barnehagesektoren og barnevernsinstitusjoner er blant de velferdsområdene der kommersielle aktører har fått sterkest fotfeste. I mange tilfeller kanaliseres profitten til skatteparadiser. LO mener målet må være å vri eierskap og drift av barnehager og barnevernsinstitusjoner til det offentlige, der det kan være et visst innslag av ideelle aktører. For å få dette til, må det utvikles en bred politisk enighet om politiske løsninger som står seg over tid. Som et første skritt på veien, må det settes ned et offentlig utvalg som utreder måter vi kan sikre at

offentlige bevilgninger til barnehager, barnevernsinstitusjoner og andre offentlige velferdstjenester brukes til å sikre de gode tjenestene, ikke til privat profitt.

Styrk felleskapets sykehus

LOs mål for sykehuspolitikken er å sikre alle som trenger det helsetjenester i verdensklasse. Det skal være folks helsetilstand som avgjør hvilket tilbud man får, ikke bakgrunn, økonomi eller bosted.

Dagens Høyre og Frp-regjering har gjennomført en rekke tiltak som truer vår felles helsetjeneste. Fritt behandlingsvalg, som åpner for et frislipp av private aktører finansiert av de offentlige sykehusene, nøytral moms og bruk av OPS er noen eksempler.

Vi vil styrke felleskapets sykehus. Vi vil fjerne ordningene med fritt behandlingsvalg og nøytral moms. Drift av sykehusene må som hovedregel skje i egenregi, for å sikre kvalitet og kompetanse. Ved eventuell konkurranseutsetting må det settes som vilkår at dette ikke kan gjennomføres dersom det gir de ansatte dårligere pensjonsordning, eller dårligere lønns- og arbeidsforhold jfr. ILO-konvensjon 94 om arbeidsklausuler i offentlige arbeidskontrakter.

Vi vil styrke den politiske styringen, fagligheten og tilliten til sykehusene våre. Gjennom å bedre den demokratiske forankringen sikrer vår sykehuspolitikk tjenester som kommer fellesskapet til gode.

Tillitsmodell

De siste tiårene har ideer basert på markedsstyring lagt viktige premisser for endringer og styringsreformer i offentlig sektor. Sentrale elementer har vært utskilling og oppsplitting av virksomheter, å skille mellom "bestiller" og "utfører", økt konkurranseutsetting og privatisering og detaljert mål- og resultatstyring. Forskning og erfaring viser at dette har vært en feilslått politikk, som svekker kvaliteten i tjenestene, øker presset på lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår og svekker ansattes medbestemmelse.

Nå er tiden inne til å snu tenkningen. Det er behov for styringsmodeller basert på tillit og faglighet. De ansattes kunnskap og kompetanse er offentlig sektors fremste ressurs og må tas bedre i bruk. I stedet for unødvendig måling og kontroll, må ansatte gis økt tillit til å styre sin egen arbeidshverdag. Utviklingen av tjenestene må hele tiden skje med utgangspunkt i behovene til de innbyggerne tjenestene retter seg mot. I tillegg til den folkevalgte styringen, må det legges til rette for bedre samspill med brukere, ledere og ansatte i den enkelte virksomhet.

Målet for en slik tillitsreform må være en sterkere offentlig sektor i hele landet, der utviklingen skjer i samarbeid og samspill med ansatte og brukere. Tillit og faglighet skal ligge i bunn. Vi vil styrke og videreutvikle trepartssamarbeidet og de tillitsvalgte rolle i den faglige utviklingen av de enkelte virksomhetene.

Uttalelse om samferdsel

Gode transportløsninger er en forutsetning for høy sysselsetting, god distriktsutvikling og verdiskaping. LO er spesielt opptatt av at transportpolitikken legger til rette for utvikling av trygge og gode arbeidsplasser med fokus på kvalitet og kompetanse, og som ivaretar de ansatte i transportsektoren. En helhetlig samferdselspolitikk der alle transportformene ses i sammenheng må ligge til grunn for utvikling av norsk samferdsel.

Klima

Transport står for over 30 % av norske klimagassutslipp. Transportomfanget er sterkt økende, spesielt i og rundt de største byene. En sterk satsing på kollektive, klimavennlige transportløsninger i og rundt de store byene er en forutsetning for å kutte utslippene fra transport. Et nytt CO₂-fond må innrettes slik at det fremmer bruk av energiformer som også har lave utslipp av svovel, partikler og NO_x.

Staten og kommunene må inngå forpliktende avtaler om byutvikling og arealpolitikk som støtter opp om statlige investeringer i kollektivtransport, slik at investeringene får større samfunnsnytte og miljøeffekt. En regional plan for areal og transport må ligge til grunn for avtalene.

Kollektivtransport

Det økte transportbehovet, som følge av befolkningsveksten i de større byene, krever en fortsatt sterk satsing på utbygging og drift av kollektive transportløsninger. Det må investeres i utbygging av gangveier, sykkelveier og innfartsparkeringsplasser. For å opprettholde bosetting og næringsvirksomhet, er også distriktene avhengig av en god og offentlig kollektivtransport.

LO vil arbeide for å forbedre anbudsreglene innen kollektivtransporten, slik at de ivaretar grunnleggende lønns- og arbeidsvilkår, miljø og trafiksikkerhet. Tillitsvalgte må sikres innflytelse på utforming av anbudskriteriene, som også må omfatte eventuelle underleverandører. Videre må arbeidsgiveransvaret plasseres hos de som har den faktiske styringsretten over sjåførenes arbeidshverdag. Dette må også gjelde for taxi- og turselskaper som legger inn anbud på skole, syke/handikap kjøring. Ved slike anbud skal en av de landsdekkende bussbransjeavtalene legges til grunn.

Innenfor drosjenæringen er det behov for at det etableres større enheter i tilknytning til formidlingssentralene. Dette vil gi bedre lønns- og arbeidsvilkår for sjåførene og et billigere og bedre tilbud til kundene. Dette må skje gjennom reguleringer innenfor dagens lovverk.

Jernbane

Jernbanen i Norge står overfor store utfordringer, og det er viktig at det nå tas et grunnleggende valg om hvilken rolle jernbanen skal ha i et fremtidig transportsystem. For å nå målene i både samferdsels- og klimapolitikken, vil behovet for en effektiv kollektivtransport og godstransport på jernbane stå helt sentralt. Det må satses betydelige ressurser på jernbanen, for sikre en fortsatt vekst i person- og godsmarkedet, samt gjøre jernbanen til et attraktivt og godt alternativ til privatbil i og rundt byene. Både for gods- og persontrafikken er det kapasiteten i infrastrukturen som legger begrensninger for ytterligere vekst, og dette arbeidet må derfor ha høy prioritet. Konkurransetsetting av drifts- og

vedlikeholdsoppgaver på infrastruktur undergraver oppbygging og videreføring av fagkompetanse.

En oppsplitting av jernbanesektoren i Norge i mange selskaper, er svært uheldig og vil svekke sektoren over tid. Internasjonale erfaringer konkluderer med at jernbanens kompleksitet medfører at en velfungerende jernbane er avhengig svært tette bånd mellom infrastruktur og trafikk. LO ønsker derfor en annen utvikling av jernbanen enn den konkurranse- og anbudsutsettingen på jernbanen som er iverksatt gjennom jernbanereformen, hvor det tilrettelegges for en massiv konkurranse om offentlige midler og salg av offentlig eiendom og infrastruktur, samt rasering av ansattes lønns- pensjons- og arbeidsvilkår. Dette innebærer også at LO er imot implementering av EUs Jernbanepakke IV.

Sjø

Klimahensyn gjør at mer av verdens transport må gå sjøveien i fremtiden, samtidig som skipsfarten må redusere utslippene av klimagasser og miljøskadelig NOX. Transport på sjøen bør derfor styrkes gjennom økt offentlig satsing på utvikling av nye miljøvennlige løsninger, nye internasjonale miljøkrav, samt forbedret sikkerhet og beredskap til sjøs. LO mener NOx-fondet må videreføres.

Offentlige anbud må brukes for å fremme utviklingen av miljøvennlige skip, og virkemiddelapparatet for å fremme teknologiutviklingen. I den forbindelse er det nødvendig med en betydelig modernisering og fornying av skipsflåten i Norge. Samtidig har norske verft ledige ordrebøker og norske energiselskap tilgjengelig lavutslippsenergi som LNG, biogass og hydrogen.

Det må lages en helhetlig tiltaksplan som kan gjennomføre dette uten at det forverrer konkurransesituasjonen for sjøtransporten, og som sikrer arbeidsplasser og utvikler verftsindustrien i Norge.

Stad Skipstunnel har vært under planlegging siden 2012, og LO forventer at utbyggingen starter umiddelbart etter at utredningen er avsluttet.

Godstransport på sjø og jernbane

For at de overordnede målene om å flytte mer godstransport over fra veg til bane og sjø skal oppfylles, må det gjøres betydelige investeringer i infrastrukturen. LO vil arbeide for at mest mulig av godstrafikken flyttes over på jernbane og skip. Det må bygges samlastingsterminaler for å få til en sømløs overgang mellom de forskjellige transportartene. Det er særlig viktig at godsterminalen på Alnabru blir bygd ut med kapasitet for framtidige behov og at det bygges ut banetilknytning til Oslo havn.

Kapasiteten for godstransport på bane må økes gjennom utbygging av dobbeltspor, samt flere og lengre kryssningsspor. Skal mer gods overføres fra vei til sjø, må det være hensiktsmessige havnearealer tilgjengelige, og infrastrukturen til, fra og i havnene må bygges ut. I den forbindelse er det viktig å unngå at havnearealer og arealene som nyttes til jernbaneformål, samt industriområder tilknyttet disse, omreguleres og nyttes til andre formål.

Det er viktig at arbeidet med å bygge dobbeltspor på Ofotbanen prioriteres for å kunne ta den forventede økningen i godstransport på denne strekningen.

Veg

Vegnettet har stor betydning for å knytte sammen landsdelene, redusere transportkostnader for næringslivet, og er særlig viktig der jernbanen ikke kan dekke behovene. Det er et stort behov for å bygge ut og fornye infrastrukturen og ruste opp vegnettet både i distriktene og i sentrale strøk. Investeringer i veinettet og en bedre veistandard vil føre til økt sikkerhet og lavere drivstofforbruk. For å sikre en rask og effektiv utbygging av større prosjekter er det en forutsetning at sammenhengende prosjekter fullfinansieres, og at det fastsettes en dato for ferdigstillelse.

Vedlikehold, oppgradering og skred- og flomsikring av vegnettet er viktig for å få til en mest mulig effektiv vegbasert gods- og persontransport. Det er fortsatt mange rasutsatte områder, og det må satses videre på rassikringstiltak som bidrar til å spare liv og helse, samt tap av materielle verdier. Det må jobbes aktivt for færre ulykker og skadde på norske veier, bla. gjennom midtdelere i veinettet, gjennomgående gang- og sykkelstier og trygge krysningspunkt.

Godstransport på vei

Utenlandske selskaper som konkurrerer om grensekryssende transportoppdrag på helt andre vilkår enn de norske selskapene er økende. I en slik konkurranse taper de norske selskapene både på vei, bane og sjø mot den utenlandske tungtransporten. Også den innenlandske transporten overtas i større grad av utenlandske selskaper gjennom kabotasjeoppdrag og kombinerte transporter. Allmenngjøringen av tariffavtalene for godstransport og turkjøring med buss, er viktig for å ivareta norske arbeidsplasser og norsk transportnæring. LO krever at kontrollatene får tilstrekkelige ressurser til å gjennomføre kontrolltiltak som er nødvendig for at allmenngjøringsbestemmelsene skal ha virkning og sikkerheten ivaretas. Det må utvikles strategier for effektiv bekjempelse av sosial dumping også i internasjonal og kombinert transport. Det er uakseptabelt at for eksempel godstransport fra Gøteborg til Norge lovlig kan utføres på tredjelands lønnsnivåer.

Det må etableres et klart og entydig regelverk for kabotasjekjøring for persontransport, lik det som er for godstransport. Konsekvensen av manglende regelverk er at antall norske busser reduseres, noe som på sikt vil gå utover beredskapen, som f.eks. buss for tog og andre beredskapsoppdrag.

Utbyggingen av døgnhvileplasser for tungtransporten må gjennomføres minimum i henhold til Nasjonal Transportplan 2014 - 2023.

Luft

Luftfarten er av stor samfunnsmessig betydning for Norge, og en viktig næring som sikrer trygg og effektiv infrastruktur, skaper arbeidsplasser – direkte og indirekte, sikrer bosetting og gir økonomisk vekst. Dagens luftfart er en globalisert og svært konkurranseutsatt industri. Veksten i luftfarten vil føre til økte klimautslipp, og tiltak som begrenser utslipp må derfor stimuleres. Det må også utvikles og tas i bruk ny teknologi for å innføre fornybart drivstoff til luftfarten, samt forbedre kapasiteten for produksjon og distribusjon ved at det legges til rette for etablering av produksjonsanlegg med tilstrekkelig produksjonsvolum i nær tilknytning til de største lufthavnene.

Regelverket for sivil luftfart er i stadig større grad styrt av EU, og norske myndigheter må aktivt delta i arbeid og prosesser i internasjonale organisasjoner for å utvikle et regelverk som

like konkurransevilkår og forhindrer at flyselskap kan ta i bruk kreative forretningsmodeller, som kjennetegnes av oppsplitting av selskaper, atypiske ansettelsesmodeller, skatteplanlegging, omgåelse av sosiale ordninger og arbeidsavtaler med dårligere vilkår. Regelverket må sikre ansatte hele og faste stillinger direkte hos flyselskapet, tydelige hjemmebaseregler som definerer arbeidsgiveransvaret, samt hindre bruk av bekvemmelighetsflagg. En fortsatt fragmentering svekker både det organiserte arbeidslivet og det sosiale fellesskapet, og kan i verste fall true flysikkerheten.

Norsk luftfart har vært preget av en sterk sikkerhetskultur hvor den norske modellen har vært, og er en bærebjelke i sikkerhetssamarbeidet i luftfarten. Flysikkerhetsarbeidet må prioriteres og videreutvikles. Det er viktig at det sikres nasjonal kontroll med samfunnskritiske områder som luftambulansetjenesten og helikoptertransporten på norsk kontinentalsokkel gjennom krav om norsk driftstillatelse for operatører av disse tjenestene.

I et globalisert luftfartsmarked må norsk luftfart gis gode rammebetingelser, bærekraftige vekstmuligheter og rettferdige konkurransevilkår som samtidig ivaretar arbeidstakeres rettigheter. Det må tas grep om utviklingen av norsk luftfart gjennom å sette ned et bredt partssammensatt utvalg som skal gi grunnlag for en stortingsmelding om helhetlig nasjonal luftfartsstrategi.

Det er et stort behov for å styrke rekrutteringen til luftfartsbransjen. Det må legges til rette for en fagutdanning av kabinpersonale, styrking av studiefinansieringsordninger og det offentlige utdannelsessystemet for piloter, for blant annet å forhindre et «pay-to-fly»-system i luftfarten der piloter må betale arbeidsgiver for å oppnå nødvendige antall flytimer.

Vi må beholde Avinormodellen for å drifte og videreutvikle lufthavnene i hele landet. I tillegg er nødvendig å få båndlagt arealer til en 3. rullebane på Gardermoen umiddelbart, for å sikre nødvendig kapasitet i framtiden.

Redaksjonskomite II foreslår følgende forslag oversendt til sekretariatet:

Forslag nr. ## 68, 86, 138, 144, 155, 169, 205, 206, 218, 227, 228, 233, 240, 250, 251, 276, 309, 311, 314, 318, 335, 337, 376.