



HVA BETYR GRØNN OMSTILLING FOR ARBEIDSLIVET OG MIN ARBEIDSPASS?

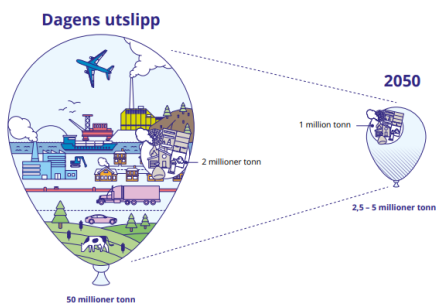
Grønn omstilling skjer nå. Mye av hvordan arbeidslivet vil utvikle seg framover bestemmes i dag. Klimaendringer, globale markedsendringer og ny klima- og miljøpolitikk setter rammene for hvordan virksomheter vil måtte tilpasse og omstille seg de neste 25 årene.

Tiltak for utslippsreduksjoner skaper endringer i etterspørsel i globale markeder, og vil kunne påvirke virksomheters produksjonsmåter, organisering, utvikling, investeringsstrategier og fremtidige lønnsomhet.

Disse tiltakene vil føre til endringer i arbeidshverdagen for ansatte, med nye kompetansekrav, arbeidsprosesser og oppgaver.

Samtidig kan det være store forskjeller i hvordan grønn omstilling vil påvirke ulike arbeidsplasser og sektorer. Noen arbeidstakere og næringer vil være sårbare i grønn omstilling, mens andre vil oppleve positive sider av endringene som skjer.

Hvordan påvirker grønn omstilling arbeidslivet?



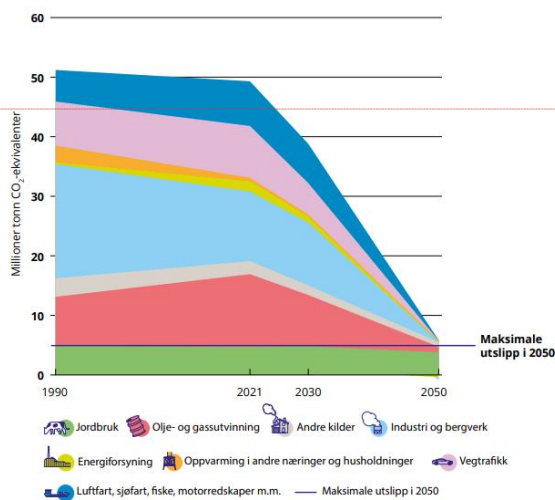
Innen 2050 skal det norske samfunnet og økonomien gå fra å slippe ut 50 millioner tonn CO₂ i året, til 5 millioner tonn CO₂-utlipp i året. Det er en reduksjon på 90%, som Norge forpliktet seg til i 2015 gjennom [Parisavtalen](https://fn.no/avtaler/miljoe-og-klima/parisavtalen).

Figur 1: Omstilling til lavutslipp, s. 23

Kommentert [MN1]: Lenke til: <https://fn.no/avtaler/miljoe-og-klima/parisavtalen>

Ifølge analyser fra [Klimautvalget 2050](https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/sites/479/2023/10/Klimautvalget-2050.pdf)

innebærer en samlet utslippsreduksjon på 90 prosent i Norge at alle sektorer må redusere sine utslipp til null innen 2050, for å kompensere for de utslippene som er vanskelige eller umulige å eliminere innen industri og landbruk.



Kommentert [MN2]: Lenke til: <https://files.nettsteder.regjeringen.no/wpuploads01/sites/479/2023/10/Klimautvalget-2050.pdf>

Figur 2: bane for utslippsreduksjoner knyttet til produksjon og nasjonale utslipp i Norge fram mot 2050, Omstilling til lavutslipp, s. 51

Utslippsreduksjoner kan blant annet oppnås gjennom:

- Elektrifisering
- Karbonfangst og -lagring
- Innføring av ny teknologi
- Redusert energi- og ressursbruk
- Endringer i forretningsmodeller
- Endrede forbruks- og innkjøpsmønstre hos privatpersoner og virksomheter

Hva er forskjellen på vanlige omstillinger på arbeidsplassen og grønn omstilling?

Omstilling på arbeidsplassen

De omstillingene på arbeidsplassen som du som arbeidstaker eller tillitsvalgt er best kjent med, er ofte drevet av behov for økt effektivitet, kostnadsreduksjoner, tilpasning til markedskrav eller teknologiske endringer.

Typiske tiltak i slike prosesser kan være organisatorisk restrukturering, endringer i arbeidsprosesser, implementering av ny teknologi, eller justeringer i arbeidsstyrken.

Fokuset ligger gjerne på økonomisk gevinst, konkurranseevne og tilpasning til nye forretningsmodeller.

Vanlige omstillinger på arbeidsplassen skaper ofte usikkerhet blant arbeidstakere, kan bety besparelser i drift, og oppfattes som regel negativt blant de som blir berørte. Derfor har fagbevegelsen i Norge i mange år arbeidet for gode lov og avtaleverk, et offentlig sosialt sikkerhetsnett, og sterke rettigheter knyttet til tillitsvalgtes rett til medbestemmelse, som skal bidra til å redusere den usikkerheten som omstillingsprosesser på arbeidsplassen skaper.

Grønn omstilling på arbeidsplassen

Grønn omstilling handler om å redusere virksomheters klima- og miljøpåvirkning og bidra til en bærekraftig utvikling. For at Norge skal nå sine ambisiøse klimamål om store utslippskutt fram mot 2050, er det avgjørende at virksomheter i Norge investerer i fornybar energi, energieffektive løsninger og utvikler grønne produkter og tjenester. Virksomhetene er forpliktet til å redusere utslipp og avfall, øke gjenbruk og sørge for bedre ressursutnyttelse.



Samtidig handler grønn omstilling på arbeidsplassen også ofte om økonomisk gevinst, konkurranseevne og tilpasning til nye forretningsmodeller. Det er fordi globale markeder er i endring, hvor bærekraft og utvikling av grønne teknologier har blitt viktige konkurransefortrinn.

Mange av de største virksomhetene har derfor allerede utviklet langsiktige grønne omstillingsplaner. Disse planene handler ofte om å tilpasse seg nye krav, regelverk, og endringer i markedet.

[I LOs tillitsvalgtundersøkelse om grønn omstilling på arbeidsplassen](#), svarte **13% av de tillitsvalgte at de hadde fremmet et krav om at deres virksomhet skulle utvikle en grønn omstillingsstrategi gjennom partssamarbeid**

Disse grønne omstillingsplanene som utvikles i dag vil være med på å definere virksomhetens utvikling i mange år fremover. Det er derfor ekstra viktig at du som tillitsvalgt deltar aktivt i diskusjonen i dag, så du får mulighet til reelle drøftinger og medbestemmelse, og er godt orientert om innholdet i disse planene.

På samme måte som i andre omstillingsprosesser kan grønn omstilling innebære organisatoriske endringer, nye arbeidsprosesser, ny teknologi eller endringer i arbeidsstyrken.

Grønn omstilling vil ikke nødvendigvis føre til omstillinger som er negative for arbeidstakere – det kan føre til endringer som er positive både for arbeidstakere, miljøet eller virksomheten på samme tid. Utfasing av giftige kjemikalier i

Å ignorere grønn omstilling er også et valg – men et risikofyllt ett.

Virksomheter, tillitsvalgte eller ansatte som ikke forholder seg til grønn omstilling i dag, risikerer å miste innflytelse, fart – og i verste fall, konkurransefortrinn eller relevans i framtiden.

Det kan være en risiko for virksomheten både i å omstille seg for tidlig, og for sent. Dette er en balanse som ledelsen på din arbeidsplass har ansvar for, men som kan være nyttig å være i dialog om mellom ledelse og tillitsvalgt.

produksjonsprosesser og produkter kan for eksempel være positivt både for naturen, miljøet og arbeidstakere samtidig. Å forbedre utnyttelsen av ressurser i virksomheten kan være økonomisk lønnsomt for virksomheten og bra for miljøet uten at det vil gå negativt ut over arbeidstakerne.

Likhetene mellom vanlige omstillinger og grønn omstilling på arbeidsplassen kan gjøre det krevende for deg som tillitsvalgt å skille klart mellom grønn omstilling og andre former for endring i arbeidshverdagen. Det er imidlertid ikke avgjørende hva som driver omstillingen for at det likevel skal utløse krav og plikter knyttet til partssamarbeid i lov og avtaleverk.

Det er fordi at klimapolitikken setter rammene for *langsiktig og strategisk* utvikling og omstilling i virksomhetene fram mot 2050 at det kan være nyttig for deg som tillitsvalgt å få en oversikt over hvordan din ledelse arbeider med grønn omstilling helt konkret.

Det viktigste er at du får informasjon og orienteres på et tidlig nok tidspunkt til at du får mulighet til drøfting og reell medbestemmelse i omstillingene din virksomhet skal gjennom. Dine grunnleggende [rettigheter](#) knyttet til medbestemmelse, drøfting og involvering generelt, gjelder også for grønne omstillingsprosesser spesielt.

Kommentert [MN3]: Lenke til: hvilke rettigheter i grønn omstilling gir hovedavtalene meg

Kommentert [MN4]: Lenke til side om rettigheter i grønn omstilling (hovedavtalene)

UN Global Compact Norge: [Veileder for omstillingsplaner](#)

LO og NHO har samarbeidet med FN-organisasjonen UN Global Compact for å lage en veileder for bærekraftige omstillingsplaner for norske bedrifter. Veilederen gir blant annet råd om hvordan bedrifter kan gjennomføre en rettferdig grønn omstilling gjennom partssamarbeid med tillitsvalgte. Den understreker viktigheten av å involvere tillitsvalgte og ansatte tidlig i prosessen for å sikre reell medbestemmelse og støtte.

Dette verktøyet er spesielt beregnet for bruk av de som er ansvarlige for bærekraftsarbeid i virksomheter.

Lenke til blå tekst i boks

Kommentert [MN5]: <https://globalcompact.no/omstilling/>

Hvordan kan vi sammen sørge for at grønn omstilling blir rettferdig?

Grønn omstilling vil føre til de største omstillingene i arbeidslivet på over 150 år. Noen arbeidsplasser og arbeidstakere kan være sårbare for negative konsekvenser i grønn omstilling. For andre arbeidstakere kan omstillingene være så små at de så vidt merkes, eller oppleves som en positiv endring i deres arbeidshverdag og liv.

Det organiserte arbeidslivet og fagbevegelsen kan også være sårbare i grønn omstilling i arbeidslivet. Det kan for eksempel være en utfordring for fagbevegelsen hvis klima- og miljøpolitikken fører til at etablerte næringer med høy organisasjonsgrad forsvinner eller svekkes, og nye uorganiserte næringer etablerer seg. En slik svekkelse av organisasjonsgraden i arbeidslivet kan påvirke fagbevegelsens forutsetninger for å omfordele verdiskapingen i den norske økonomien.

Grønn omstilling er ikke automatisk urettferdig eller rettferdig – det handler om hvilke interesser som blir ivaretatt i klima- og miljøpolitikken, og i grønne omstillingsprosesser på arbeidsplassen. Grønn omstilling kan bli urettferdig eller rettferdig, ut ifra hvordan omstillingsprosessen legges opp, hvilke tiltak som velges for måloppnåelse, og hvem som tjener på eller betaler for tiltakene.

Grønn omstilling er en omstilling som du som tillitsvalgt, og fagbevegelsen kan forberede seg på og være med på å påvirke. Dette gjelder både på arbeidsplassen, og på nasjonalt og internasjonalt nivå.

Fagbevegelsen må sette tydelige krav og arbeide for medlemmenes interesser og behov for å sikre at grønn omstilling skal bli rettferdig. Din innsats som tillitsvalgt er avgjørende for hvor effektivt fagbevegelsen kan sørge for at grønn omstilling vil bli rettferdig, og at klimapolitikken innrettes på en måte som er i arbeidstakeres interesse.

Urettferdig grønn omstilling: Eksempel fra tysk bilindustri

Et eksempel på hvordan grønn omstilling kan påvirke arbeidslivet er bilindustrien i Tyskland. Subsidier til elbiler har ført til en betydelig utvikling i elbilmarkedet, noe som har gitt nye aktører store markedsandeler. Tesla og kinesiske bilprodusenter har vokst seg store som følge av dette.

Samtidig har den tyske bilindustrien ikke klart å holde tritt med markedsutviklingen mot elbiler, og har måttet legge ned tusenvis av arbeidsplasser. Fossilbilindustrien har hatt noen av arbeidsplassene med høyest organisasjonsgrad i Tyskland. Nå har Tesla etablert seg, og bragt med seg fagforeningsknusende strategier for å motsette seg tariffavtaler. Dette illustrerer hvordan arbeidstakere og det organiserte arbeidslivet kan være sårbare i en grønn omstilling.

Derfor er det viktig at fagbevegelsen er med på å definere utviklingen i grønn omstilling på en måte som fører til utslippsreduksjoner i økonomien, samtidig som den ivaretar arbeidsplasser og skaper trygghet for arbeidstakere. Å aktivt organisere arbeidstakere vil være ekstra viktig i grønn omstilling fram mot 2050!

Premisser for en rettferdig grønn omstilling på arbeidsplassen

En [rettferdig omstilling på arbeidsplassen](#) handler om at du som arbeidstaker får mulighet til reell medbestemmelse og opplever endringer på din arbeidsplass som følger av klima- og miljøpolitikk rettferdige og akseptable.

Dette betyr at du som tillitsvalgte bør ha tilstrekkelig med informasjon på et tidlig nok tidspunkt til at du får mulighet til reell medbestemmelse i grønn omstilling på arbeidsplassen.

Kommentert [MN6]: Lenke til verktøy som definerer rettferdig omstilling

Ikke alle virksomheter vil ha en fullstendig oversikt over egen klima- og miljøpåvirkning, eller kommende krav og regelverk. Dette gjelder spesielt for små virksomheter. I en slik situasjon kan det være nyttig å starte en dialog med ledelsen om hvordan virksomheten kan tilegne seg denne informasjonen, så dere sammen kan orientere dere om hva grønn omstilling vil bety for dere.

Mange arbeidstakere vil oppleve at kompetansebehovet på arbeidsplassen eller i egen bransje endrer seg på grunn av grønn omstilling. For å sørge for at alle får mulighet til å være med i omstillingene i dag og i framtiden, skal alle arbeidstakere ha rett til etter- og videreutdanning, og livslang læring. Å sikre riktig og tilstrekkelig med kompetanse blant de ansatte og tillitsvalgte er også en forutsetning for at virksomheter i Norge klarer å gjennomføre grønn omstilling.

Ved å bruke etablerte arenaer for partssamarbeid får du som tillitsvalgt mulighet til å løfte dine egne, og dine medlemmers behov og interesser i grønn omstilling på arbeidsplassen din. Det vil øke sannsynligheten for at du og dine medlemmer vil oppleve at omstillingene i deres virksomhet blir rettferdige og akseptable for dere – eller at de til og med fører til positive endringer i deres arbeidshverdag. Et godt fungerende partssamarbeid som brukes aktivt gjennom hele den grønne omstillingen er derfor viktig for å sikre en rettferdig omstilling på din arbeidsplass.

Finn forslag til hvordan du som tillitsvalgt kan orientere deg om [hva grønn omstilling betyr for din arbeidsplass](#), hvordan [du kan arbeide for medbestemmelse i grønn omstilling](#), og hvordan du kan bruke [partssamarbeidet i disse omstillingene](#).

Premisser for en rettferdig omstilling i arbeidslivet og i samfunnet

[Rettferdig grønn omstilling i arbeidslivet og i samfunnet](#) handler om å sørge for at vi opprettholder et rettferdig samfunn definert av lave ulikheter og lav arbeidsledighet, sosial trygghet, og en sterk velferdsstat gjennom omstillingene Norge og verden skal gjennom fram mot 2050. Sårbare arbeidstakere og personer i omstillingene skal ivaretas av fellesskapet.

Vi har gode forutsetninger for å oppnå dette i Norge. Vi vet hva som må til for å nå målene for utslippsreduksjoner de neste 25 årene. Vi har teknologien som skal til. Men ikke minst har vi sterke tradisjoner for partssamarbeid på lokalt og

Kommentert [MN7]: Lenke til side: 12 spørsmål til ledelsen

Kommentert [MN8]: Lenke til side: tillitsvalgt i grønn omstilling

Kommentert [MN9]: Lenke til side: partssamarbeid for en rettferdig grønn omstilling

Kommentert [MN10]: Lenke til verktøy: premisser for rettferdig omstilling

nasjonalt nivå, et samfunn som allerede er definert av relativt lave ulikheter, og en sterk velferdsstat.

For at den grønne omstillingen i det norske samfunnet og arbeidslivet skal bli rettferdig, må omstillingen bidra til å skape nye og ivareta eksisterende anstendige arbeidsplasser. Det vil være viktig å sørge for lav arbeidsledighet gjennom hele omstillingen for å trygge arbeidstakernes livsgrunnlag. Derfor må de næringene og arbeidsplassene som eksisterer i dag omstille seg, så de vil passe inn og være konkurransedyktige i lavutslippssamfunnet i 2050.

I LOfs tillitsvalgundersøkelse om grønn omstilling rapporterte 2/3 av de tillitsvalgte at de var bekymret for om grønn omstilling vil slå ut sosialt rettferdig

(Lenke til tillitsvalgundersøkelsen i boksen)

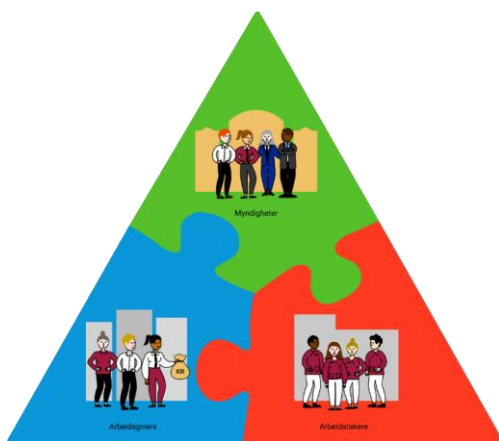
Kommentert [MN11]: <https://www.fafo.no/images/pub/10408.pdf>

Personer og arbeidstakere som kan være sårbare for negative konsekvenser av grønn omstilling må ivaretas av fellesskapet og få mulighet til å følge med i omstillingene. Derfor er et sterkt sosialt sikkerhetsnett, gjennom en sterk velferdsstat og gode sosiale tjenester og ytelser, en forutsetning for at grønn omstilling skal bli en rettferdig omstilling.



Vi i fagbevegelsen må også arbeide for rett til livslang læring, etter- og videreutdanning for alle arbeidstakere, ettersom grønn omstilling kan føre til endrede kompetansebehov i arbeidslivet. Det gjør LO og forbundene gjennom regionale og nasjonale kompetanseinitiativ, og tillitsvalgte gjennom det kontinuerlige kompetansearbeidet på arbeidsplasser over hele Norge.

Grønn omstilling kan skape store endringer i arbeidslivet på kort tid. Noen næringer er ekstra sårbare for store endringer, og kan for eksempel svekkes på kort sikt på grunn av endringer i globale markeder eller politiske vedtak. Andre næringer må investere i omstilling, som kan være mer økonomisk risikofylt enn å fortsette som før. For å omstille næringslivet og arbeidslivet samtidig som vi ivaretar arbeidsplasser vil det være nødvendig at fellesskapet deler på risikoen gjennom for eksempel offentlige subsidier eller støtte. Da er det også riktig at de samme virksomhetene skal bidra tilbake til samfunnet gjennom et rettferdig skattesystem når deres investering i omstillingene gir avkastning.



Samtidig handler rettferdig omstilling om selve *omstillingsprosessen*.

Omstillingen må være involverende, og sørge for reell demokratisk medvirkning på alle nivåer.

Du som tillitsvalgt skal bli involvert og få mulighet til reell medbestemmelse i omstillingene på din arbeidsplass.

Ved å være aktiv i ditt forbund vil dine, og dine medlemmers behov og interesser i grønn omstilling også

kunne løftes inn i nasjonale prosesser knyttet til klima- og miljøpolitikk og grønn omstilling. LO og forbundene er aktive på mange arenaer i nasjonal politikk for å løfte arbeidstakernes interesser i grønn omstilling.

Rammene for hva LO og forbundene løfter inn i disse prosessene blir satt av kongress- eller landsmøtevedtak som blir spilt inn av medlemmer og tillitsvalgte i hele landet. Ditt engasjement utgjør fagbevegelsens styrke!



En rettferdig og bærekraftig framtid er mulig !

Verden vil endre seg fram mot 2050 enten vi liker det eller ikke. Den eneste måten vi kan oppnå en framtid med fred, rettferdighet og et trygt arbeidsliv er å gjennomføre grønn omstilling og redusere utslippene som vi har forpliktet oss til.

Du som tillitsvalgt, og fagbevegelsen samlet har en avgjørende rolle for å sikre at omstillingene vil bli rettferdige, og at samfunnet vi omstiller oss til i 2050 vil være et trygt og godt sted å leve og arbeide i.