

PROSJEKT

FORBUNDSalliansen



Utredninger fra arbeidsgrupper

Grunnlag for
høring om sammenslåing
13. september 2012

2. utgave

UTREDNINGER FRA ARBEIDSGRUPPER

GRUNNLAG FOR HØRING OM SAMMENSLÅING

13. SEPTEMBER 2012

INNHOLD

Forord	5
Om innholdet i dokumentet	7
1. Handlingsprogram og medlemsfordeler	9
Forslag til handlingsprogram	11
Innledning	11
Grunnleggende prinsipper	11
Arbeidsliv	12
Samfunn og arbeidsliv	12
Arbeidstid	14
Tariffpolitisk arbeid	15
Helse, miljø og sikkerhet	17
Arbeidsmiljø	17
Næringspolitikk	20
Næringspolitikk	20
Ytre miljø (klima og miljøendring)	23
Statlig eierskap	24
Bergverk	24
Kraftforedlende industri	25
Energipolitikken	25
Ferdigvareindustrien	26
Petroleumsvirksomheten	27
Gass til norsk industri	29
Samferdsel	29
Egen organisasjon	30
Egen organisasjon	30
Verving og medlemspleie	31
Informasjon og samfunnskontakt	32
Kompetanse	32
Tillitsvalgte, omorganisering og konsern	33

Ungdomsarbeid	34
Mangfold, likeverd og likestilling	34
Sosial- og velferdspolitik	35
Pensjon	35
Bolig og boligpolitikk.....	36
Sykdom, tannhelsetjenester og kompensasjoner	37
Matskatt og dietter	37
Integrering	38
Utdanningspolitikk.....	38
Utdanning	38
Fag- og yrkesopplæring	39
Etter- og videreutdanning.....	40
Høyere utdanning.....	41
Internasjonalt	41
Internasjonalt arbeid	41
Samarbeid med faglige organisasjoner	42
Olje for utvikling	42
Globale avtaler.....	43
Samarbeid med frivillige organisasjoner	43
Deltakelse i internasjonale organisasjoner.....	44
Medlemstilbud i forbundet	45
Utdanningsstipend.....	47
Forsikringer	47
Uføre-/pensjonistkontingent og andre unntak som gjelder i de enkelte forbund i dag:	48
Erstatningsordninger	49
Rabattavtaler og andre ordninger	50
Brev fra Postkom vedrørende organisering av feriehjem i et samlet forbund.....	51
2. Økonomi i et nytt forbund.....	52
Forbundenes verdier og inntekter.....	53
Økonomiske forpliktelser i dag og i framtiden	56
Lokale forhold	58
Økonomien i forbundenes samlede medlemstilbud	59
Plan for økonomien i et nytt forbund med foreslåtte medlemstilbud.....	60

	Medlemskontingent	61
	Konsekvensanalyse vedrørende tak på kontingent.....	62
	Anbefaling om medlemskontingent og forsikringstilbud	63
	Forslag til vedtekter om kontingent i et samlet forbund	67
3.	Forbundet og sentral beslutningsstruktur.....	69
	Hovedpunkter i forslaget.....	70
	Vurderinger i tilknytning til vedtekter for det nye forbundet på bakgrunn av de foreslåtte endringene	71
	Medlemskap, samarbeid og andre forpliktelser overfor andre organisasjoner, myndigheter (komiteer, råd, utvalg) osv. i Norge og internasjonalt.	75
	Forslag til vedtekter for et samlet forbund	79
4.	Informasjonsvirksomheten i et nytt forbund	89
	Vurderinger av informasjonsvirksomheten.....	89
	Informasjonskanaler og målgrupper	89
	Mediestrategi.....	90
	Fagblader	90
	Arbeidsdeling med andre kanaler.....	91
	Grafisk profil	91
	Informasjonsvirksomheten som støtte til den lokale aktiviteten.....	92
	Konferanser og møter.....	92
	Organisering av informasjonsenhet.....	93
	Fagbladmodell for Forbundsalliansen	93
	Bakgrunn.....	93
5.	Administrative systemer og samlokalisering.....	99
	Forbundenes organisasjon i dag.....	100
	Kartlegging av alle systemer	101
	Kontorlokaler	101
	Dagens kontorsituasjon	102
	Framtidige behov for kontorlokaler	102
	Totale årlige kostnader per januar 2012	103
	Kjøp av bygård i Youngsgaten.....	103
	Vurdering av lokaler hos NAF	103
	Flytting	103
	Oppsummering.....	104
	Bilag- Dagens IKT-løsninger – systemer – drift/nettverk og utstyr	105

	Bilag – Organisasjonskart.....	109
6.	Endelig vedtak og stiftelse.....	111
	Fra utredning til sammenslutning.....	111
	Representasjon og avstemning på stiftelseslandsmøte	114
	Behandling av spørsmålet om prosess fram til vedtak.....	117
	Organisering av ekstraordinære landsmøter og landsmøte for stiftelse	117
	Tidsplan.....	117
7.	VEDLEGG 1. Arbeid i delprosjekter under ”Informasjon og utvikling”	123
	Grunnlag for informasjon og WEB.....	123
	Lokal utvikling og informasjon.....	125
	Felles opplæringstiltak.....	128
	Forbundenes organer	129
8.	VEDLEGG 2. Oversyn - Prosjekt Forbundsalliansen så langt.....	130

Forord

En modell for et sterkt, samlet forbund

Fire forbund, hvert av dem med en lang og stolt historie, tar gjennom denne samlingen av utredninger nye, viktige skritt. Utredningene bekrefter at det er liten avstand mellom dagens fire forbund, og at en sammenslåing er en reel mulighet. Det er dette utredningene handler om.

Det krever litt ekstra å ta så store skritt som det en sammenslåing innebærer. Derfor må vi ha en grundig og bred gjennomgang før våre landsmøter tar stilling til spørsmålet om å samles i et nytt forbund.

Prosjekt Forbundsalliansen har fra starten av lagt vekt på å utvikle den nye forbundsmodellen i en bred prosess. Det har vært lagt vekt å komme fram til *løsninger* som viser at en sammenslåing er mulig. Vi har nå lagt bak oss ett år med utredninger, og Industri Energi sluttet seg til prosjektet i våres.

Vi inviterer nå medlemmer og tillitsvalgte til å komme med sitt syn på forslagene som ligger på bordet. Når denne brede høringen i våre fire forbund er gjennomført, vil forbundsstyret og landsstyret/representantskap i forbundene trekke sine konklusjoner om dannelsen av et nytt, samlet forbund. Våren 2013 skal Postkom ha uravstemning blant sine medlemmer, og endelige avgjørelsene tas i de enkelte forbundene i ekstraordinære landsmøter neste sommer.

Gjennomgripende endringer i forbundene hører til sjeldenhetene. Sammenslåing vil være et stort skritt, men fornyelse er viktig for å møte framtiden. Vi kan bli et forbund med 132.000 medlemmer og få ressurser til å gjøre en enda bedre jobb for medlemmene. Vi styrker vår posisjon i LO, ovenfor motparter og myndigheter. De må bli enda mer lydhøre for våre krav og synspunkter. Vi vil på denne måten styrke vår innsats på viktige politikkområder som både vil trygge og skape nye arbeidsplasser innen alle våre yrker.

Et samlet forbund vil disponere betydelige økonomiske og menneskelige ressurser. En samling av oppgaver som vi i dag driver parallelt i de fire forbundene gir mer rasjonell drift. Verving, opplæring, felles fagblad, administrasjon er noen eksempler. Vi vil ha flere spesialister innen forhandlinger, juss, politikk osv., og bli enda bedre til på medlemsservice og samfunnspåvirkning. Vi vil se tilgrensende tariffavtaler i sammenheng og kreve løft der noe har blitt hengende etter.

132.000 medlemmer betyr også en sterkere regional organisasjon med bedre muligheter for oppfølging, større oppslutning om kurs og møter ut over landet. Selv om tillitsvalgte og organisasjonen på den enkelte arbeidsplass blir den samme som før, vil styrken i et samlet forbund merkes over hele landet.

Det er den samlede politiske og organisatoriske styrken som på lengre sikt skaper og trygger hverdagen for medlemmene. Utredningene viser at et sterkt, samlet forbund er forenlig med god service og et bedre medlemstilbud. Det foreslås en felles kontingentsats, og ingen vil betale mer for sitt medlemskap enn de gjør i dag. Forsikringsordninger opprettholdes og utvides for noen. Fagblader

kan slås sammen og gi fylldigere dekning. Vi kan bli enda mer synlige med våre saker i media og i samfunnsdebatten.

Dette er bare noen av de mulighetene som ligger foran oss. Utredningene forteller at vi kan gå sammen og virkeliggjøre dem. Men kan forslagene fra arbeidsgruppene gjøres enda bedre? Bør det kuttes, bør det legges til, bør vi prioritere annerledes? Hvordan kan vi gjøre forslaget til politisk handlingsprogram og vedtekter enda bedre. Er forslaget til utforming av kontingenten tjenlig for medlemmene og forbundet? Dette og mye mer må vi spørre om. Vi må også vurdere alternativet til sammenslutning, å fortsette med dagens forbund. Hvilke nye muligheter byr framtida på da, og hva går vi eventuelt glipp av?

Vi ser fram til å få synpunkter, forslag og andre gode innspill. Det er sammen vi skaper et sterkt, slagkraftig forbund.

Lykke til i dette viktige arbeidet.

Erna Hagensen
Forbundsleder
Norsk
Arbeidsmandsforbund

Roger Hansen
Forbundsleder
Norsk Transport-
arbeiderforbund

Leif Sande
Forbundsleder
Industri Energi

Odd Christian Øverland
Forbundsleder
Norsk Post- og
Kommunikasjonsforbund

Om innholdet i dokumentet

Dokumentene som sendes til uttalelse inneholder delprosjektenes forslag og vurderinger. Det er m.a.o. ikke «forbundsledelsens forslag». I denne høringen legges forslagene fram slik at ledelsen og besluttende organer i forbundene kan få innspill og synspunkter fra medlemmer og tillitsvalgte *før* de trekker sine endelige konklusjoner.

Utredningene legges fram til drøfting i all hovedsak slik delprosjektene har levert dem. I enkelte tilfeller har delprosjektet bedt om uttalelse fra Styringsgruppa for prosjektet (de fire forbundslederne). Det framgår av teksten hvor styringsgruppa har uttalt seg.

Forslaget til vedtekter er utarbeidet av delprosjektet for «Forbundet og sentral beslutningsstruktur». Arbeidsgruppa har underveis bedt styringsgruppa om å uttale seg til enkelte spørsmål. På enkelte punkter har styringsgruppa funnet det riktig å foreslå konkrete vedtektsbestemmelser og disse er senere skrevet inn i forslaget uten drøfting i arbeidsgruppa. Slike tillegg fra styringsgruppa er merket med fotnoter. Størstedelen av forslaget til bestemmelse om kontingent kommer fra delprosjektet som har behandlet økonomi. Også dette er merket med fotnote.

I utredningen fra arbeidsgruppen for administrative systemer og lokaler er det en gjennomgang av interne rutiner og detaljert arbeidsfordeling tatt ut.

Ut over det er det gjort enkelte språklige og redaksjonelle endringer som ikke skal ha betydning for innholdet i teksten. Det er også gjort noen tilpasninger der hvor en arbeidsgruppe har laget forslag eller reist problemstillinger som ligger inne på en annen arbeidsgruppes område.

Det ligger i sakens natur at det kan være ulike syn og forslag når delprosjektene legges fram uten tilpasninger. Det er likevel ikke mange steder, og vil neppe skape vanskeligheter i høringen.

Ramme for utredningene

I prosjektbeskrivelsen ble følgende overordnede grep lagt til grunn for prosjektarbeidet og utredningene

- *Sammenslåing sentralt, utvikling lokalt:* det skal ikke utredes hvordan hele forbundsapparatet kan slås sammen i detalj, det skal utredes hvor det kan slås sammen – enkelt sagt – på sentralt hold, og legges til rette for en mer gradvis utvikling regionalt og lokalt.
- *Utrede det som er nødvendig:* Ikke alle spørsmål må utredes før en sammenslåing. Hvilke spørsmål som må avklares før de formelle vedtakene treffes er både et formelt og praktisk spørsmål.
- *Involvering og informasjon:* Det må være et kontinuerlig arbeid for å involvere og informere organisasjonen, dvs besluttende organer, tillitsvalgte på alle nivå, ansatte og medlemmer.
- *Ledelse, styring og forankring:* Tett oppfølging og mulighet for avklaring/diskusjoner underveis i utredningsarbeidet.

Disse fire punktene har til sammen med oppgaven for hver enkelt utredning, dannet den ytre rammen for delprosjektenes arbeid.

6 utredninger i dette dokumentet

Hovedinnholdet her er følgende seks utredninger med forslag:

- Handlingsprogram og medlemsfordeler
- Vedtekter
- Økonomi og kontingent
- Samlokalisering sentralt og administrative systemer
- Informasjonsvirksomheten
- Beslutningsprosessen fram til stiftelse av nytt forbund

Informasjon og involvering

Prosjektbeskrivelsen la opp til at det samtidig med utredningene skulle drives informasjons- og involveringsarbeid.

I vedlegg 1 er det tatt inn beskrivelse av delprosjektet som har arbeidet med utvikling av det regionale samarbeidet mellom forbundene. Vedlegget er en ajourført versjon av arbeidsgruppas rapport som ble levert i april 2012.

I vedlegg 2 er det tatt inn en oversikt over prosjektarbeidet så langt. Denne oversikten omhandler også for seg informasjons- og involveringsarbeid som har vært gjort i andre delprosjekter enn det som omtales i vedlegg 1.

Annen informasjon

Dette er en omfattende samling utredninger. Det er også utarbeidet et sammendrag og det utgis et magasin om innholdet her. Det sier seg selv at verken sammendraget eller magasinet kan gi et fullt ut dekkende bilde av innholdet i utredningene. På Forbundsalliansens nettsted, forbundsalliansen.no, ligger det allerede utfyllende informasjon og mer kan komme underveis.

1. Handlingsprogram og medlemsfordeler

Handlingsprogram og medlemsfordeler er utredet av følgende arbeidsgruppe:

Håvard Sivertsen, Postkom
Cathrine Ertsås, Postkom
Helge Haukeland, Arbeidsmandsforbundet (leder av gruppa)
Arve Hammerøy, Arbeidsmandsforbundet
Lars Johnsen, Transportarbeiderforbundet
Roger Moum, Transportarbeiderforbundet
Frode Alfheim, Industri Energi (fra mai/juni 2012)
Espen Løken, Industri Energi (fra mai/juni 2012)

Ann Kristin Kristiansen, Arbeidsmandsforbundet har vært gruppas sekretær

I prosjektbeskrivelsen ble gruppa gitt følgende oppgave:

Et nytt forbund skal være en betydningsfull politisk kraft. Gjennom synlighet, politiske resultater og gode medlemstilbud skal arbeidstakere velge å organisere seg. Oppgaven i delprosjektet dreier seg om å beskrive det framtidige medlemstilbudet og legge grunnlag for et nytt, felles handlingsprogram for det nye forbundet.

Opgaven innebærer å:

- Beskrive dagens medlemstilbud i de tre forbundene og foreslå tilbudet i et felles forbund. De økonomiske sidene av medlemstilbudet behandles i delprosjekt 2c).
- Skrive sammen dagens handlingsprogram til et politisk felles dokument
- Inkludere eventuelle andre sentrale vedtak og foreslå nye politiske prioriteringer
- Bruke anledningen til å bli kjent med samarbeidspartneres politikk og ledere

Gruppa har kommentert sitt forlag til handlingsprogram (som følger like etter) slik:

Forbundene Norsk Arbeidsmandsforbund, Norsk Transportarbeiderforbund, Postkom og Industri Energi arbeider for å slå seg sammen med stiftelses landsmøte juni 2013.

Etter sammenslåingen vil det nye forbundet ha mer enn 130 000 medlemmer. Størrelsen på forbundet vil gi medlemmene større innflytelse og påvirkning overfor arbeidsgiverne, større gjennomslag i det politiske arbeide, og gi større synlighet i den offentlige mediedebatt. Forbundet vil bli LOs 3 største enkeltforbund og vil gi synlighet som ingen av dagens 4 er i stand til hver for seg.

Samfunnet er i stadig endring og utvikling. Viktige utviklingstrekk som liberalisering i hele Europa, nedbygging og kommersialisering av offentlig virksomhet, og konsentrasjon på arbeidsgiversiden i retning av store internasjonale eiere som opererer innenfor flere bransjer, påvirker arbeidslivet og dermed også arbeidstakerne.

Fagbevegelsen i våre sektorer er i dag oppsplittet både innen og mellom bransjer. Dette svekker kampen for lønns- og arbeidsforhold, mulighetene for næringspolitisk innflytelse og mulighetene for innflytelse innad i de store konsernene.

Forbundene ser det som avgjørende for arbeidstakerne å ha en slagkraftig organisasjon som er framtidsrettet og tilpasset arbeidslivets utvikling. Det er verdifullt og viktig for dagens og morgendagens medlemmer at de gjennom medlemskap i sin organisasjon er sikret en best mulig ivaretagelse av sine interesser, uavhengig av endringene i arbeidslivet.

Alliansen tar mål på seg å bli det sterkeste forbundet på ungdoms og studentarbeide. Det er viktig for fagbevegelsens styrke i fremtiden at unge slutter seg til oss, og for å sikre at vi får de beste og mest engasjerte tillitsvalgte også i fremtiden.

Det er selvsagt utfordringer med å forene mange grupper i et forbund. Det er viktig overfor medlemmene og de tillitsvalgte at struktur for de enkelte tariffavtaler ligger fast, at alliansen skal gi samme eller forbedret service overfor medlemmene og de tillitsvalgte, og også at man vil videreutvikle en mer vertikal struktur.

Det er viktig for Forbundsalliansen at enkeltmedlemmer og tillitsvalgte fra dagens forbund skal kjenne seg igjen i det nye forbundet, men også føle at man får enda mer ut av det medlemskap man har i dag.

Forslag til handlingsprogram

Innledning

Handlingsprogrammet er et overordnet prinsipielt dokument. Programmet sier noe om viktige satsingsområder og samfunnsmessige utfordringer i landsmøteperioden. De årlige handlingsplanene med utspring i handlingsprogrammet blir vedtatt av forbundsstyret/landsstyret. Tiltakene blir konkretisert og gjennomført i forbundet, avdelingene, eller der våre medlemmer har behov.

Forbundet er sammensatt av mange forskjellige yrkesgrupper; dette er i første rekke en styrke for forbundet. Imidlertid kan det gjøre det vanskelig å ivareta yrkesidentiteten til de enkelte grupper. Noe av styrken i et stort forbund er at man har ressurser til å rendyrke og ha mer spisskompetanse innenfor ulike fagfelt. Dette har vært en av hovedtankene i arbeidet med et nytt forbund.

Uten at man har tatt stilling til struktur i det fremtidige forbundet, er det områder som peker seg ut. Man tenker da blant annet på:

- Administrasjon og helse, miljø- og sikkerhetsspørsmål
- Verving, medlemspleie, LOfavør mm
- IT og kommunikasjon
- Tariffområder, privat og statlig
- Informasjon, høringsuttalelser og politisk rådgivning
- Kompetanse, kursing, skoling og utdanning
- Nærings- og samferdselspolitikk
- Likestillings- og samfunnspolitikk
- Ungdomsrettede tiltak
- Sosial dumping og internasjonalt arbeid

Ut fra disse områdene må det utarbeides konkrete strategier og årlige handlingsplaner.

For at forbundet skal være i stand til å møte de utfordringene som kommer, må vi satse på tillitsvalgte ute i bedriftene slik at de kan ivareta medlemmenes interesser på best mulig måte.

Grunnleggende prinsipper

Forbundet er en solidarisk fagforening som baserer sin virksomhet på kollektive avtaler og løsninger. Forbundet skal fremstå som en handlekraftig, samlende og tilgjengelig organisasjon. Forbundet vil arbeide for et samfunn som bygger på likeverd, solidaritet og demokrati for å fremme en rettferdig fordeling av samfunnsgodene.

Frihet, likhet og solidaritet er arbeiderbevegelsens bærende ideer, og forbundet bygger sin virksomhet på disse ideene. Med disse prinsippene i bunn ivaretar forbundet medlemmenes interesser, både ved aktivt arbeid i bedriftene og gjennom samfunnspolitisk engasjement. Forbundet tar avstand fra enhver form for rasisme og andre former for diskriminering, trakassering og mobbing.

Frihet er ikke bare fravær av tvang. Frihet handler også om muligheter og rettigheter, og er betinget av trygghet. Medlemmenes trygghet i og for jobben og gode lønns- og arbeidsvilkår, er forbundets viktigste jobb.

Likhet er grunnlaget for menneskelig frihet. Forbundet skal arbeide for likeverdige livsvilkår og muligheter, uavhengig av bakgrunn: klasse, utdanning, kjønn, alder, etnisitet, nasjonalitet, religion, seksuell legning eller funksjonsevne. Arbeid til alle er helt sentralt for å skape likhet i livsvilkårene.

Solidariteten kjenner ingen landegrenser. En mer rettferdig fordelingspolitikk og demokratiske rettigheter i samfunns- og arbeidsliv står sentralt i arbeidet. Forbundet arbeider for et samfunn med økonomisk utjevning der fellesgoder omfatter alle, og betales ved skattlegging etter evne.

Arbeidsliv

Samfunn og arbeidsliv

Internasjonalt samarbeid og utvikling har bidratt til velstandsutviklingen i den industrialiserte verden. Det er en stor utfordring å sikre at også utviklingslandene får ta del i velferdsutviklingen. Ved å styrke internasjonal solidaritet gjennom rettferdig og jevnere fordeling, fellesskapsløsninger og overnasjonale beslutninger, vil man kunne endre på dette. Dagens situasjon der de rikeste landene bruker en langt høyere prosentvis andel av verdens ressurser enn en del utviklingsland, kan ikke fortsette.

Finanskrisen har avdekket store mangler med det økonomiske systemet, blant annet at det mangler offentlig innsyn og kontroll med institusjonene som forvalter de verdiene som er bygd av fellesskapet, både nasjonalt og internasjonalt. Det er feil at fellesskapet alene skal betale regningen som de globale finansakrobatene har påført oss.

Store globale virksomheter flytter produksjon og profitt på tvers av landegrenser for å redusere produksjonskostnader, lønnskostnader og skatt på overskudd. Den nasjonale lovgivningen på disse områdene settes ut av spill. Det er en hovedutfordring å hindre at globalisering blir et virkemiddel for å unndra seg avtaler, lovgivning og kontroll.

Markedsliberalisering, ny teknologi og konkurranseutsetting av offentlige virksomheter, nasjonalt og internasjonalt, fører til større press på arbeidstakerne og mindre styring og kontroll med bruken av felles ressurser. EU er en pådriver for liberalisering og konkurranseutsetting av tidligere offentlig virksomhet, basert på prinsippene om fri flyt av arbeid, kapital, varer og tjenester. Offentlige monopoler, basert på samfunnshensyn, blir erstattet av private selskaper basert på å skape størst mulig avkastning for eier.

Etter at den rødgrønne regjeringen overtok i 2005, har arbeidsmiljøloven blitt forbedret og styrket. Mange tiltak for å forhindre og begrense sosial dumping har også blitt vedtatt. Ledighetstallene har vært relativt lave, og de fleste i arbeidslivet har hatt god reallønnsvekst. Mange av tiltakene som er satt ut i livet og som er under utarbeiding, kommer etter godt fagligpolitisk arbeid. Dette arbeidet blir svært viktig fordi man i dag ser stadig tøffere arbeidsliv med (harde) anbud som bare vektlegger lavest pris, deler av arbeidet blir satt bort og samtidig øker bruken av innleid arbeidskraft på bekostning av egne faste ansatte.

Forbundets medlemmer vil også i fremtiden ha bruk for og nytte av gode arbeidstakerrettigheter, et seriøst arbeidsliv, en sterk og god velferdsstat og en aktiv samferdsels- og næringspolitikk.

Den skandinaviske samfunnsmodellen har vist seg å være en vellykket modell hvor det gjennom fellesskapets sosiale ordninger er skapt trygghet for innbyggerne.

Velferdsstatens ordninger utfordres fordi politiske krefter ønsker å redusere offentlig styring og ansvar. Viktige fellesskapsløsninger bygges ned og overlates til markedskreftene. Svart økonomi er utbredt, og enorme inntekter unndras beskatning hvert år. En godt fungerende velferdsstat er garantisten for likeverdige ytelser og tilbud for alle i hele landet. Finansiering av dette forutsetter et solidarisk skattesystem, nasjonal kontroll med finansmarkedet og bedriftenes rammevilkår.

Arbeidslivet preges av at eierinteressene fokuserer på kortsiktig avkastning og utbytte, uten langsiktige og samfunnsøkonomiske hensyn. Utviklingen skjerpes av at store pensjonsfond og fondsbasert privat risikokapital kommer inn på eiersiden. Det er en voksende tendens til at tariffavtaler og sosialt sikkerhetsnett undergraves.

Finanskrisen i 2009–2010, som også rammet industrien, førte til permitteringer, nedleggelser og utflagging av arbeidsplasser. Dette har medført en nedgang i sysselsettingen, og de tillitsvalgte har hatt en tøff hverdag med å leve med omstilling og utrygghet.

Også innenfor offshorebransjene ble det utfordringer. Oljeprisens fall medførte usikkerhet i fremtidige investeringer, og prosjekter ble skjøvet på. Operatørselskapene har reforhandlet vedlikeholdskontrakter som har ført til et stort press, særlig i konstruksjons- og vedlikeholdsbedriftene, men også i bore- og oljeserviceselskapene og i cateringselskapene. Kontraktene har blitt presset frem med argumentasjon om lav oljepris.

All innleie av personell skal foregå i henhold til lov- og avtaleverket. Innleie bør forekomme i minst mulig omfang og skal kun brukes i korte perioder for å håndtere produksjonstopper. Slik situasjonen er i dag, har mange bedrifter i altfor stor grad gjort seg avhengig av innleie til faste oppgaver.

Forbundet vil at fast ansettelse skal være hovedregelen i norsk arbeidsliv. Bruken av midlertidig ansatte er med på å forringe arbeidsmiljøet. Usikkerhet rundt egen livssituasjon og manglende tilhørighet til arbeidsplassen er konsekvenser av midlertidighet.

Over en fjerdedel av de sysselsatte i Norge jobber i dag deltid. 73 prosent av disse er kvinner. Dette er en av de store hindringene i vårt samfunn for å oppnå likestilling mellom kjønnene.

Forbundet vil:

- arbeide for politisk kontroll med finansinstitusjonenes virksomhet.
- videreutvikle fagligpolitisk kontakt med aktuelle politiske miljøer som vi i fellesskap kan samarbeide med for å fremme våre saker.
- sikre arbeid til alle.

- ha en sterk offentlig sektor og motarbeide privatisering av offentlige tjenester.
- arbeide for at selskapene får rettigheter til å reforhandle kontraktene ved stigende olje- og gasspriser.
- at det avsettes betydelige midler til forskning, nyskapning, produktutvikling og virksomhetsetablering, samt styrke utviklingen av ny miljøteknologi.
- bekjempe alle former for "svart økonomi" og sikre gjennom lovverket at offentlig og privat virksomhet bruker firmaer med ordnede lønns- og avtalevilkår.
- samarbeide med nasjonal og internasjonal fagbevegelse for å påvirke den politiske utviklingen i EU og andre internasjonale organer.
- arbeide for å sikre faste ansettelser og at bruk av vikarer og midlertidige ansettelser i strid med arbeidsmiljøloven straffes i henhold til straffebestemmelsene i aml. kap. 19.
- arbeide for at deltidsstillinger skal justeres i stillingsandel i forhold til faktisk arbeidede timer.
- arbeide for retten til lovfestet heltid.
- arbeide for at arbeid utenom normalarbeidsdagen gir lønns- og tidskompensasjon.
- arbeide for innarbeidingsordninger som gjør det mulig i større grad å delta i samfunns- og familieliv uten at det skal gå på bekostning av den enkeltes helse.

Arbeidstid

Normalarbeidsdagen er under stadig angrep, og skillet mellom arbeid og fritid blir stadig svakere. Begrep som fleksibilitet og tilgjengelighet brukes av sterke markedskrefter som ønsker størst mulig styringsrett over arbeidstakere som ressurs. Kampen om fritiden er kampen for et fullverdig arbeidsliv.

Forbundet ser en stadig økning i arbeid som utføres til tider på døgnet som tidligere i hovedsak var definert som fritid. Skiftarbeid, delte skift, gjennomsnittsberegning av arbeidstid og kvelds- og nattarbeid brukes som et verktøy for effektivisering.

Markedskreftene og forbrukersamfunnet driver frem stadig større tilgjengelighet til servicetjenestene. Arbeidsgiversiden krever stadig mer fleksible arbeidstidsordninger og presser på for å flytte både lønns- og arbeidstidsspørsmål fra kollektive til individuelle avtaler.

Arbeidsmiljølovens kapittel 10 omhandler arbeidstid, og er et vanskelig område der tillitsvalgte kan bli satt under press fra arbeidsgiver. Det er viktig at arbeidstakerens helse blir ivaretatt der innarbeidingsordninger fører til lange arbeidsdager eller nattarbeid. Forbundet støtter muligheten som ligger i at man lokalt kan avtale ulike arbeidstidsordninger, men alle "ordninger" som går over én uke, og som gjør at man må overnatte utenfor hjemmet, må fortsatt godkjennes av forbundet eller LO.

Forbundet vil:

- bevare normalarbeidsdagen
- arbeide for at skillet mellom arbeidstid og fritid skal være klart definert
- bevare og styrke arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid

Tariffpolitisk arbeid

Bedring av lønns- og arbeidsvilkår er en bærebjelke i det forbundet driver med.

Vi vil arbeide for å utvikle og tilpasse våre avtaler i tråd med de utfordringene våre medlemmer står overfor.

Det er utfordringer i lønns- og arbeidsvilkår for skiftarbeiderne. Vi ser en utvikling i retning av økt bruk av skift- og rotasjonsordninger, gjerne med innføring av 12-timers skift med mer arbeidsintensive perioder i skiftplanene. Lønns- og arbeidsvilkår må utvikles og tilpasses disse endringene.

I dagens situasjon hvor det skal være lønnsomt å stå lenger i arbeid, mener vi at arbeidet med å legge til rette for at skiftarbeideren får mulighet til å arbeide på en bedre og helsemessig måte, uten tap av lønn, vil være viktig fremover. Likeledes vil vi arbeide for bedring av overgangsordningene mellom skift- og ulike arbeidstidsordninger. Å jobbe ubekvent, enten det er på land eller offshore, skal gi en solid økonomisk kompensasjon.

Forbundet vil arbeide aktivt med utfordringer knyttet til helsemessige konsekvenser av skiftarbeid. Det er derfor viktig at vi engasjerer oss i forsknings- og forsøksprosjekter.

Gjennom det tariffpolitiske arbeidet vil arbeidstid også stå sentralt. Forbundet vil arbeide med utfordringer knyttet til dette, og vil være positiv til prosjekter knyttet til forsøk med 6-timers arbeidsdag og forsøksordninger som å få gjennomført prøveprosjekt med 12-timers rotasjonsordninger i landbaserte bedrifter.

Arbeidet mot sosial dumping er et av forbundets viktigste arbeidsområder.

Dersom vikarbyrådirektivet implementeres i løpet av 2012, forutsetter forbundet at dette ikke vil sette til side dagens lov- og avtaleverk som begrenser bruk av vikarer.¹

Det er utfordringer knyttet til våre overenskomster når det gjelder utsetting av arbeid, bruk av kontraktører og innleiefirmaer. Herunder kommer også arbeidet med å tilrettelegge muligheten for at de skal kunne utføre sitt arbeid på en trygg og sikker måte. Et viktig element i dette vil være å stille krav om obligatorisk norskopplæring for ansatte med ikke-norsk språklig bakgrunn.

Det vil være viktig at vi i de fremtidige oppgjørene arbeider med strategier innen tariffavtalenes omfangsområder for å sikre nødvendig rom for flerfoldig kompetanse, tilpasninger knyttet til våre bransjer og avtaler.

Forbundet ser at vertikale avtaler er både nyttige og fornuftige innen noen bransjer/områder, mens på andre områder vil det føre til interne utfordringer mellom LO-forbundene. I dette dokumentet velger vi å ikke ta et "enten-eller"-standpunkt til dette, man må se an situasjonene fortløpende.

Videre blir det viktig for oss å demme opp for de stadige utfordringene som dukker opp når det gjelder utflagging av virksomheter til land hvor lønns- og arbeidsvilkårene er dårligere enn i Norge. Spesielt ille er det når bedrifter hvor staten er majoritetseier, flytter virksomheter ut av landet begrunnet med at lønns- og arbeidsvilkårene er dårligere i det landet de flytter til. Vi må også stille krav til våre myndigheter og våre bedrifter som sikrer at det skal fortsatt være gode industrielle vilkår i Norge.

Etter tusenårsskiftet og frem til i dag har de aller fleste arbeidstakere fått en reallønnsvekst, men forskjellene mellom de med lavest og de med høyest inntekt øker. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn i sammenlignbare jobber er stor, og kvinnene er underrepresentert i ledende stillinger. De økende inntektsforskjellene i samfunnet og bedriftene rokker ved viktige likhetsprinsipper, som er en bærebjelke i den norske samfunnsmodellen. Et viktig mål vil være å sikre en lav- og likelønnsprofil i fremtidens lønnsoppgjør

Frontfagmodellen har vært lagt til grunn for tariffpolitikken. Modellen har ikke ført til den ønskede lønnsutjevning mellom grupper og kjønn. De senere ti år har frontfagene i snitt hatt en dårligere lønnsutvikling enn andre grupper i samfunnet, og dette har ført til at mange andre grupper som bygger på modellen har fått redusert sin andel av verdistigningen i samfunnet. De siste ti årene har også 70 til 80 prosent av lønnsdannelsen for industriarbeidere vært et resultat av lokale forhandlinger. Dette svekker også modellen om at industrien skal være lønnsdannende i de sentrale oppgjørene, og svekker betydningen av disse. Frontfagmodellen er ikke holdbar som system så lenge denne modellen ikke ivaretar en vesentlig lønnsdannelse i sentrale oppgjør og et lav-/likelønnsperspektiv.

Forbundet vil:

¹ Departementet tar sikte på at samtlige lovendringer som følger av vikarbyrådirektivet vil tre i kraft innen utløpet av første halvår 2013.

- arbeide for at tilleggene for ubekvem arbeidstid økes.
- fortsette å arbeide for likelønn innen alle tariffområder.
- at kampen for de lavlønnede fortsatt skal være et av forbundets hovedmål.
- arbeide med lærlingers lønnsvilkår, som vi mener er for dårlige i dagens avtaler.
- forsvare den kollektive avtaleretten.
- opprette tariffestede ytelser som bare gjelder for organiserte.
- sikre innsynsrett i lønns- og arbeidsvilkår for ansatte i tariffbedriftene og hos underleverandører.
- begrense bruk av individuell avlønning, herunder akkord- og bonusordninger.
- aktivt motarbeide sosial dumping og tariffhopping.
- følge nøye med og være aktiv i forhold til lovforslag og EU-direktiv som kan få negativ innvirkning på faglige rettigheter og HMS-arbeid i bedriftene.
- at reglene for omsorgspermisjon forbedres og utvides.
- arbeide for fleksibel pensjonsalder med fulle rettigheter, med mulighet for lavere grense for særlig belastende yrker.
- jobbe nasjonalt og internasjonalt for å heve standard på lønns- og arbeidsvilkår for å motvirke sosial dumping.
- arbeide for en rettferdig skattepolitikk for pendlere.

Helse, miljø og sikkerhet

Arbeidsmiljø

Arbeidsmiljø og helse henger nøye sammen. Arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet må ha høy prioritet. Fortsatt er det noen som betrakter arbeidsmiljøtiltak som ensidig økonomiske belastninger og konkurransehemmende tiltak.

Omkostningene ved et dårlig arbeidsmiljø er et samfunnsansvar. Det å delta i arbeidslivet pålegger både arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker et ansvar for HMS-arbeidet. Arbeidsmiljøet skal være fullt forsvarlig for alle og bygge på gjensidig tillit og respekt. Arbeidsorganisering og -fordeling må ivareta behovet alle har for helsefremmende, varierte arbeidsoppgaver og egenkontroll i arbeidssituasjonen.

Forbundet er bekymret over utviklingen i samfunnet der det ikke lenger er plass for de som ikke er hundre prosent funksjonsføre til alle arbeidsoppgaver. Vi har i dag en altfor stor utstøting av arbeidslivet. Det at folk blir holdt utenfor arbeidslivet og verdiskapningen, er et tegn på et sykt samfunn. Vi må få et sterkere regelverk som pålegger arbeidsgiveren å legge til rette for at alle kan være i arbeid. Det må utarbeides avtaler/protokoller for å sikre at det til enhver tid er et tilstrekkelig antall omplasseringsplasser for å hindre utstøting. Staten må i den forbindelse komme opp med støtteordninger slik at det blir praktisk gjennomførbart.

Det blir i dag satt et sterkt lys på sykefraværet. De som påstår at for høyt sykefravær er hovedproblemet, driver et politisk spill for å ødelegge sykelønnsordningen. Forbundet arbeider for at sykelønnsordningen forblir urørt, og vi vil søke samarbeid både med andre fagforbund og arbeidsgiverne for å oppnå gjennomslag både for bedre tilrettelegging og for at sykelønnsordningen skal bestå.

Forbundet erfarer at arbeidstakermedvirkning er svært varierende. Vi ser at de lov- og avtalebaserte utvalgene som arbeidsmiljøutvalg og bedriftsutvalg blir trenert av arbeidsgivere. Det må arbeides for at samarbeidsorgan som AMU og BU blir styrket, og vi arbeider også for at det blir gjennomført arbeidstakermedvirkning for lisensene i offshoreindustrien.

Forbundet vil motarbeide at operatørselskapene styrer leverandørene og entreprenørselskapene gjennom kontraktsutforminger som bryter med arbeidsmiljølovens og tariffavtalenes bestemmelser. Det må også arbeides for full innsynsrett for tillitsvalgte i forbindelse med kontraktsinngåelser.

Forbundet vil arbeide for at det blir slutt på samsoving og hotbedding ute på installasjonene i Nordsjøen, gjennom krav om at regelverket blir fulgt. Det må være et klart krav at alle skal ha sin egen lugar under oppholdet på en installasjon.

Forbundet vil arbeide for at bruk av integrerte operasjoner ikke går ut over sikkerheten. Vi kan ikke godta at bemannede plattformer blir driftet fra andre lokasjoner.

Forbundet vil arbeide for bedre og sikrere organisering av dykkeraktivitetene på sokkelen. Myndighetene må snarest komme med et regelverk som pålegger dykkerselskapene å gjennomføre en helhetlig karriereoppfølging av dykkerne.

Det har vært en stor gjennomgang av livbåtstandarden i Nordsjøen. Denne avdekte mangler vi ikke kan leve med. Gjennom samarbeid med arbeidsgiverne har det kommet flere pålegg og tiltak. Forbundet krever at forbedringen som det er pekt på, blir implementert umiddelbart, slik at det ikke hersker noen tvil om at det er sikkert å gå i livbåtene.

Likeledes vil utfordringen for HMS i nordområdene og arktiske strøk måtte ha en spesiell oppmerksomhet. Aktivitet i disse områdene vil kreve særskilte tiltak knyttet til beredskap og sikkerhet. For oss vil det være en prioritert målsetting å finne gode løsninger her. Vi krever at arbeidsgiverne aktivt tar tak i disse utfordringene.

Forbundet går inn for en generell styrking av tilsynsmyndigheter på sjø- og landsiden. Den økte aktiviteten på større deler av norsk sokkel og på landsiden, og et aktørbilde med mange flere større og mindre selskaper, gjør at Petroleumsstilsynets (Ptil) og Arbeidstilsynets (AT) roller blir viktigere. Skal vi beholde og videreutvikle et høyt HMS-nivå på norsk sokkel, må Ptil og AT tilføres de ressurser det kreves for å sikre deres styrke overfor industri og næringsliv.

Vi opplever at det kommer mange nye landsmenn til landet for å arbeide. Samtidig bruker mange arbeidsgivere engelsk som arbeidsspråk. Dette kan medføre store utfordringer. Når det gjelder forståelse av regelverk og prosedyrer, blir det lett misforståelser når de er skrevet på et språk som ikke blir forstått fullt ut. Forbundet arbeider for at norsk blir brukt som arbeidsspråk i norske bedrifter. I tillegg til norskopplæring, arbeider vi for at alle prosedyrer blir oversatt til et språk den enkelte bruker behersker godt og at det skal tilrettelegges for alle som har lese- og skrivevansker. Arbeidsmiljølovens krav til arbeidstakermedvirkning må også bli ivaretatt for disse.

Mange av våre medlemmer i industri- og anleggsvirksomheter har et stort helseproblem når det gjelder lungefunksjon. Både i smelteverks-, aluminiums- og bergindustrien er det gjennomført studier som påviser sammenheng mellom arbeidsmiljø og KOLS. Nå har Arbeidstilsynet tatt initiativ til et prosjekt som skal se nærmere på arbeidsrelatert utvikling av KOLS. Forbundet synes det er bra at Arbeidstilsynet setter i gang dette arbeidet. Når det er påvist så klare sammenhenger mellom lungesykdom og arbeidsmiljø, arbeider vi for at de som får lungeskade lettere får yrkesskadeerstatning uten at den blir avkortet.

Forbundet vil bidra til å sette fokus på, og utvide kunnskapen om, det økende problemet med el-overfølsomhet. For å ivareta dem som er følsomme for elektromagnetisk stråling, skal vi arbeide for at det i våre bedrifter tas hensyn til problemet gjennom å sikre strålefrie soner, for eksempel ved bruk av kablede nettverk og andre løsninger som kan bidra til redusert elektromagnetisk stråling.

Elektronisk overvåking og innsamling av opplysninger om arbeidstakere øker. Både myndighetskrav, arbeidsgivere og teknologisk utvikling bidrar til dette. Samtidig er lovverket dels fragmentert og dels svært vanskelig å forstå. For fagbevegelsen er det viktig at tillitsvalgte får gode verktøy og hjemler til å sikre arbeidstakerne mot overvåking gjennom lovverket, og kompetanse til å lage avtaler om dette på den enkelte arbeidsplass.

Det er viktig at slike opplysninger bare blir brukt i til bedring av produksjonen og ikke til overvåking av den enkelte.

Forbundet vil:

- forsvare og forbedre arbeidsmiljøloven.

- ha fortløpende oppmerksomhet og være pådriver for å forbedre HMS-arbeidet innenfor de ulike bransjene, herunder felles HMS-opplæring for arbeidstaker og arbeidsgiver.
- at HMS blir en del av offentlige anbud og kontrakter.
- at inkluderende arbeidsliv (IA – avtalen) skal omfatte så mange bedrifter som mulig.
- ha sterkt fokus på den nye IA-avtalens konsekvenser for våre medlemmer på både land og hav.
- videreføre arbeidet med å få på plass strenge retningslinjer for bruk av basket i særlige tilfeller etter anmodning fra Ptil.
- få opprettet ordninger med regionale verneombud i aktuelle bransjer der dette er nødvendig og naturlig innenfor forbundets organisasjonsområde, i første omgang innenfor transport.
- at bedriftene skal prioritere forebyggende helsearbeid, og unngå at kravet til effektivitet fører til belastningsskader og ulykker.
- at påviste belastningsskader og skader etter voldshandlinger blir registrert som yrkesskade.
- at arbeidsmiljøet skal inkludere alle og være fritt for alle former for diskriminering, mobbing og trakassering.
- at personvernet blir ivaretatt ved kartlegging og overvåking i arbeidslivet, og at bare kompetente organ og offentlige myndigheter har adgang til disse.

Næringspolitikk

Næringspolitikk

Et sterkt og moderne næringsliv er en forutsetning for sysselsetting og verdiskapning.

Næringsstrukturen kjennetegnes bl.a. av for lite videreforedling av norske ressurser her i landet. Sårbarheten overfor svingninger i markedene er stor. En større grad av industriell bearbeiding må derfor være et prioritert mål.

Norge er i dag en foregangsnasjon innenfor helse, miljø, sikkerhet og klima. Gjennom satsing på innovativ solindustri gir norsk industri verden fornybare muligheter. Våre medlemmer produserer verdens reneste metaller, som aluminium, og vår offshore olje- og gassvirksomhet er i toppsjiktet i

forhold til sikker, effektiv, klima- og miljøvennlig produksjon. Det at våre medlemmer i dag er involvert i verdens reneste produksjon både på land og offshore, er et viktig konkurransefortrinn for våre medlemsbedrifter.

Forbundet skal jobbe aktivt for å opprettholde og videreutvikle denne posisjonen gjennom å prioritere HMS og sikre klimateffektive og rettferdige rammevilkår. Forholdene må legges til rette for at Norge skal videreutvikles som en betydelig industrinasjon, hvor energisektoren forblir en viktig del av vårt næringsliv. Forbundet arbeider for at det snarest igangsettes en større offentlig utredning for å etablere en nasjonal og helhetlig miljø-, klima-, energi- og industripolitikk.

Forbundet vil arbeide for en økt satsning på forskning og utvikling (FoU) som styrker våre næringer og ivaretar Norges klima- og miljøfortrinn. Skal norsk industri ligge i front når det gjelder FoU innen industri, energi, klima og HMS, må det settes av betydelige midler til dette.

Gjennom økte forskningsmidler til både videreutvikling av eksisterende teknologi og mer innovative løsninger, vil Norge kunne spille en aktiv og viktig rolle for å løse verdens klimautfordringer, sikre og videreutvikle dagens industriarbeidsplasser og trygge den norske velferdsstaten.

Forbundet skal være aktivt med på å videreutvikle og fornye norsk industri gjennom innovative, dristige og næringsrettede aktiviteter.

Vi er bekymret for utflagging av industri og den karbonlekkasjen det vil medføre, og vi vil derfor arbeide imot særnorske krav og regler.

Inntektene fra våre næringer er et fundament i den moderne norske velferdsstaten. Spesielt har en sett at i finansielle krisetider har petroleumsinntektene gitt den norske stat uvurderlige fordeler, først og fremst ved at den største norske industrigren har vært uberørt av den globale finanskrisen. Oppbyggingen av oljefondet gjorde dessuten at Norge kunne føre en aktiv motkonjunkturpolitikk og sikre norske arbeidsplasser gjennom en svært krevende tid.

Forbundet påpeker betydningen av å ha hovedkontorer for virksomheter som forvalter store nasjonale ressurser lokalisert i Norge. Det er viktig at hovedkontorene opprettholdes, eller lokaliseres geografisk hvor det er naturlig i forhold til ressursgrunnlag og etablerte kompetansemiljøer. Utflagging eller sentralisering av hovedkontorer vil over tid svekke både kompetansemiljøer og næringsgrunnlaget der kontorene flyttes fra.

En grunnleggende forutsetning for å sikre distriktsbosetting er arbeidsplasser. Dersom industrien forsvinner, utfordres samtidig grunnlaget for flere private og offentlige tilbud mange steder. En slik utvikling gir svært negative virkninger for innbyggerne som berøres, og fører til redusert livskvalitet, forgubbing og fraflytting. Industrivirksomheter er ofte avhengige av hverandre. Som leverandører, underleverandører, kunder og samarbeidsaktører, henger industrien sammen. Forsvinner den ene virksomheten, får det umiddelbart konsekvenser for flere.

Næringspolitikk handler ikke om bare industriarbeidsplasser. I dagens samfunn blir stadig flere arbeidsoppgaver definert inn under ulike servicebedrifter. Her finnes mange gode arbeidsplasser,

men dessverre også en del useriøse bedrifter som utnytter arbeidsfolk på ulike måter, og på den måten er med på å skape et (ufortjent) dårlig omdømme for denne sektoren.

Både bedriftene, myndighetene og fagbevegelsen må bidra til at også disse arbeidsplassene har og får trygge og gode arbeidsvilkår som fremmer god næringspolitikk og gode levevilkår.

En god og landsdekkende næringspolitikk er også avhengig av et velfungerende og godt utbygd samferdselsnett. Her ligger det mange uløste oppgaver innenfor både jernbane, vei, farleder og luftfart.

Full sysselsetting er bl.a. avhengig av hvordan offentlige ressurser brukes. For forbundet er det avgjørende at ressursene utnyttes effektivt for å gi de samme tilbudene til alle, uavhengig av bosted. Norge må ha en sterk, utbygd offentlig sektor med etater som kan brukes som et korrektiv overfor frie markedskrefter.

Forbundet vil:

- prioritere utbygging og vedlikehold av vann- og klimavennlig gasskraft, modernisering av linjenett og opprusting av eksisterende kraftanlegg, samt videreføring av naturgass til flere deler av landet. Videre utbygging av olje- og gassressursene i Nord-Norge må skje i forhold til resultatene av konsekvensutredninger.
- styrke utbyggingen og vedlikeholdet av samfunnets infrastruktur.
- at det avsettes betydelige midler til forskning, nyskapning, produktutvikling, virksomhetsetablering og styrking av utviklingen av ny miljøteknologi.
- få kartlagt landets mineralressurser og arbeide for å gjeninnføre offentlige ordninger som får opp leteaktiviteten etter mineralressurser på land, samt arbeide aktivt for utvinning på eksisterende forekomster
- arbeide for at offentlige etater etterlever landsomfattende tariffavtaler og ILO-konvensjonens bestemmelser om ordnede lønns- og arbeidsvilkår hos leverandører ved anskaffelse av varer og tjenester.
- at et godt offentlig servicetilbud skal være tilgjengelig over hele landet til lik pris og kvalitet.
- bekjempe alle former for "svart økonomi" og sikre gjennom lovverket at offentlig og privat virksomhet bruker firmaer med ordnede lønns- og avtalevilkår.
- at det føres en utbyttepolitikk som gir de statseide selskapene forutsigbare muligheter til god industriell utvikling, ved oppbygging av egenkapital og investeringer. Utbytte må ikke være et verktøy for å få statsbudsjettet i balanse.

Ytre miljø (klima og miljøendring)

Størst mulig trygghet for helse og miljø kan ikke oppnås uten å ta hensyn til det ytre miljøet som omgir oss. Fagbevegelsens miljøpolitikk har vært drevet frem for å sikre folks helse, sikkerhet og medbestemmelse i arbeidslivet, men med ansvar også for det ytre miljøet.

Fagbevegelsen må arbeide for at myndighetene legger til rette for et sunt og levedyktig næringsliv, som stimulerer til et godt arbeidsmiljø til virksomhetens og den ansattes beste.

For å forebygge langtidsskader og sykdom, må man være oppmerksom på både kjemikalier og støvpåvirkning i arbeidsforholdet.

Klimaendringer er den største utfordringen menneskeheten står overfor. Det er avgjørende for alt liv på jorda at klimaendringene kan stoppes. Alle må bidra. Det kreves både nasjonale og internasjonale tiltak.

Vi vil arbeide for et bærekraftig samfunn der velstand ikke utvikles på bekostning av kommende generasjoner gjennom kortsiktig ressursbruk og forurensende aktiviteter. Kampen mot klimaendringer er også en kamp mot fattigdom og for solidaritet med alle mennesker på jorda.

I takt med befolkningsvekst og økt velstandsutvikling er energiforbruket i verden økende. Vi vil ha en storstilt norsk satsing på utvikling av fornybar energi. Her ligger muligheter for mange arbeidsplasser i fremtiden, gjennom utvikling av ny teknologi.

For å få utnyttet en større del av våre gassressurser, må Norge ligge i fremste rekke for å få utviklet teknologi til CO₂-fangst. Staten må derfor være med og bidra ytterligere for å få fullført teknologisenteret på Mongstad.

Gassdrift er også et godt alternativ for å få avløst fossilt brennstoff på landets ferger. Utover dette må det også arbeides videre med muligheter for fremtidig batteridrift på innenlandsferger.

I kraftbransjen må den gryende starten av vindmølleutbygging fortsette, men fortrinnsvis med havvindsmøllepark. Ved en sårbar og unik kystlinje, må man planlegge godt og være bevisst på hvor man bygger ut for nye vindmøller.

Modernisering og oppgradering av eldre kraftanlegg og linjenett vil gi store gevinster til miljø, forbrukere og eiere. I dag blir det i altfor stor grad sløst med våre vann- og strømrressurser. Det tidligere toprissystemet med fastforbruk og overforbruk på strøm burde derfor vurderes på nytt.

Selv om vi i dag har fått en reduksjon i CO₂-utslippene fra bilparken, må det fremtidige avgiftssystemet tilrettelegges slik at man får en ytterligere reduksjon i klimautslippene.

Forbundet vil:

- at verneombud og tillitsvalgte får opplæring og mer ansvar også for det ytre miljøet.

- at reduksjon i klimautslipp skal tas gjennom innsats innenlands og gjennom samarbeid med andre land.
- at Norge skal bidra teknologisk og økonomisk til internasjonale klimaforbedringer.

ha økte investeringer i klima- og miljøvennlige infrastrukturløsninger som for eksempel jernbane som er tilrettelagt for framtidig høyhastighetstog (opp til 250 km/t).

at vi i Norge kan ta i bruk norsk gass til innenlands bruk.

at det blir en omlegging i transportsektoren fra fossile drivstoff til fornybare drivstoff.

- bygge ut intermodale (sentrale) knutepunkt for å fremme mer gods fra vei over til bane og sjø.

Statlig eierskap

Forbundet skal jobbe for at staten opprettholder og videreutvikler sine nåværende og nye eierskap i norske bedrifter. Dette for å beholde arbeidsplasser og hovedkontor i Norge.

Det statlige eierskapet er viktig for å sikre industriell kompetanse, arbeidsplasser og forvaltning av store norske naturressurser. De statlige selskapene har et særskilt ansvar for å videreføre og videreutvikle den norske modellen i sin virksomhet, nasjonal og internasjonalt. I en stadig mer global økonomi er det viktig at staten har virkemidler for å sikre nasjonale og strategiske eierinteresser. Opprettelse av et statlig kapitalfond er et slikt virkemiddel. Forbundet vil arbeide aktivt for å følge opp regjeringens arbeid med den nye stortingsmeldingen om det statlige eierskapet.

Bergverk

Bergindustrien er en viktig distriktsnæring. Forekomstene og følgelig bedriftene er spredt over hele Norge, og skaper derfor grunnlag for bosetting og sysselsetting i distriktene. Også LOs nordområdeutvalg har understreket dette. Råstoffene som kommer fra denne næringen er viktig for opprettholdelsen av levestandard for kommende generasjoner.

Europa forbruker om lag 20 prosent av råstoffene fra verdens produksjon av malmer og mineraler, mens kun 4 prosent utvinnes i Europa. Undersøkelser viser at Norge har et betydelig potensial for økt mineralutvinning i årene som kommer. Det må snarest etableres et norsk ressurscenter for prospektering med midler fra blant annet Innovasjon Norge. Senteret må etableres med fagkyndige innen geologi, gruveteknikk og økonomi, for faglige vurderinger knyttet opp mot etablering av nye virksomheter. Senteret bør opprettes i tilknytning til utdanningsinstitusjoner innen bergverk.

Kull som energikilde vil være en nødvendig ressurs som verden trenger i generasjoner.

Det må derfor også satses ytterligere på å finne gode nok renseprosesser for CO₂-fangst.

Kullutvinning er også en forutsetning for opprettholdelse av norsk suverenitet på Svalbard, og videre drift er derfor viktig.

Kraftforedlende industri

Hvert år selges det varer for over 100 milliarder kroner fra kraftforedlende industri til utlandet. Fortsatt drift og nye investeringer i fastlandets desidert største eksportindustri, krever forutsigbar og rikelig tilgang på vannkraft til internasjonalt konkurransedyktige kraftpriser. Etter år med politiske løfter om et nytt industrikraftregime, er fremtidens regime fremdeles ikke ferdigformet. De største investeringene i miljøvennlig og ny industriell produksjonskapasitet har derfor funnet sted i utlandet, noe som bidrar til enda tøffere konkurranse for virksomhetene i Norge.

Forbundet arbeider for at myndighetene legger til rette for, og at industriens eiere gjennomfører, større investeringer i Norge. Forbundet vil arbeide for at både eksisterende og nyetablert industri i Norge får minst like gode rammevilkår som industrien i Europa. Særlig gjelder dette kompensasjonsordningen for påslaget CO₂-kvoteprisen gir i kraftprisene, og som får avgjørende betydning for industriens internasjonale konkurransekraft.

Legges norske industrivirksomheter ned, må det forventes at de globale CO₂-utslippene vil øke mellom 4 og 8 ganger per tonn metall produsert.

Energipolitikken

Forbundet støtter det offentlige eierskapet av vannkraften, men det er ikke nok bare å eie. Det offentlige eierskapet må også preges av strategiske perspektiv, hvor vannkraftressursen gir forutsigbart grunnlag for fremtidsrettet næringsaktivitet og sysselsetting.

Forbundet vil arbeide for at lovverket justeres slik at industrien kan leie kraftverk i inntil 30 år, samtidig som konsortieløsninger hvor industrivirksomheter koordinerer sine kraftavtaler og inngår langsiktige samarbeid med offentlige kraftselskap, må stimuleres. Den statlige garantiordningen som ble vedtatt i statsbudsjettet for 2010, skal bidra til å gi sikkerhet for både industrivirksomheter og kraftselskap. Industrien må nå sørge for å utnytte de ordninger man har fått på plass, også handlingsrommet i hjemfallsinstituttet, blant annet i muligheten til en tredjedels eierskap.

Forbundet arbeider også for at man ser på, og realiserer, ny produksjon av vannkraft. I dag har NVE over 500 konsesjonssøknader for utbygging av småkraftverk til behandling, men klarer bare å behandle ca. 100 hvert år. Forbundet vil arbeide for at NVE får økt saksbehandlingskapasitet for å redusere konsesjonsbehandlingstiden.

En modernisering og effektivisering av eksisterende kraftproduksjon skal være en grunnstein i satsingen på vannkraft. Forbundet støtter LOs krav om at Norge skal forplikte seg til 50 prosent fornybar energi innen 2020.

Energigjenvinningsprosjekter må få like gode offentlige støtteordninger per KWh spart som for eksempel vindkraft får per KWh produsert.

Manglende koordinering mellom kraftutbygging og nettinvesteringer fører til løsninger som ikke er optimale i forhold til samfunnsøkonomi og miljø.

EUs fornybardirektiv og nasjonale målsettinger om fornybar vindkraft i Norge brukes som begrunnelse for økt kapasitet for kraftoverføring til utlandet. Flere sjøkabler gir høyere kraftpriser, noe som kan føre til rask utfasing av kraftforedlende industri med de følger at store mengder industrikraft frigjøres og fortrenger både fornybare vindkraftprosjekt og energieffektivisering i flere tiår. Krafteksport til utlandet medfører også økt overføringstap i takt med avstandene kraften skal transporteres. Mellom 7 og 15 prosent av den fornybare norske vannkraften forsvinner under transport i slike forbindelser.

En situasjon med overskuddskraft i Norge må utnyttes til å gi langsiktige kontrakter og nyinvesteringer i kraftforedlende industri. Også øvrig industri og husholdningene må sikres trygg strømforsyning og rimelige strømpriser. Først i en overskuddssituasjon ser forbundet det riktig å elektrifisere norsk sokkel.

Forbundet arbeider for lik strømpris og nettleie i hele landet. Når Statnett har valgt å dele kraftmarkedet inn i flere prisområder, tar ikke det statlige forvaltningsorganet hensyn til at flere prisområder bidrar til forskjellsbehandling av næringslivet i de forskjellige landsdelene. Forbundet mener at Statnett gjennomfører inndeling av flere prisområder for å presse frem flere nye overføringslinjer. En slik strategi kan fortrenge ny kraftproduksjon og føre til nedleggelse av viktige industrivirksomheter som ville hatt stor overlevelsessevne dersom det var lik strømpris og lik nettleie i hele landet.

Forbundet vil:

- arbeide for at planene om nye storstilte sjøkabler ut av landet må skrinlegges.
- arbeide for at gasskraftproduksjon i Norge må få samme vilkår som gasskraftproduksjon i resten av Europa.

Ferdigvareindustrien

Møbelindustrien er landets største designindustri og gir blant annet unge designere muligheter til utvikling, noe som bidrar til å løfte norske designermiljøer. Norsk møbelindustri består av mange forskjellige virksomheter i alle størrelser og med varierte produktområder, fra Ekornes med sine over 1000 ansatte og verdenskjente Stressless, til mindre produsenter av nisjeprodukter og designerprodukter, som for eksempel spesialtegnede kjøkken. Møbelindustrien ivaretar en lang tradisjon innen norsk industriell virksomhet, men opplever nå at virkemiddelapparatet ikke treffer bransjen i særlig grad. Forbundet arbeider derfor for at regjeringen prioriterer midler til videreføring av Innovasjon Møbel i de kommende statsbudsjetter, og at det tilrettelegges for designutvikling, ny teknologi og tradisjonelt håndverk knyttet til norsk møbelindustri.

Materialgjenvinning vil få økt fokus fordi det er både energibesparende og klimavennlig. Forbundet arbeider for at den norske industrien skal være i front når det gjelder denne utviklingen.

Det innsamles betydelige mengder avfall i Norge. Gjenvinning av avfall gir Norge næringsmuligheter. Vi vil arbeide for at det utvikles et virkemiddelapparat som bidrar til at norske virksomheter utvikler konkurransekraft i en fremtid hvor en økende andel av de produkter vi forbruker, vil komme fra gjenvunnet råstoff. Gjenvunnet plastfolie i nye produkter reduserer klimagassutslippet med 90 prosent og energiforbruket med 80 prosent.

Forbundet arbeider for rammevilkår som gjør at restavfall som ikke lar seg gjenvinne på en rasjonell måte, bidrar som industriell innsatsfaktor gjennom industrielle forbrenningsanlegg. Slik kan ressursene utnyttes fullt ut og bidra til en helhetlig miljø-, klima-, energi- og industripolitikk. Også det faktum at deler av industrien knyttet til fiskeriressursene er sesongbasert, må ivaretas for å sikre ressurstilgang gjennom hele året. En større andel av fiskeriressursene må leveres til norske mottak og videreforedles i Norge.

I skjæringspunktet mellom to eller flere etablerte industrinæring, kan det utvikles helt nye næringsvirksomheter basert på de etablerte næringenes kompetanse, erfaringer og naturgitte eller opparbeidede komparative fortrinn. Et eksempel på dette er vaksineprosjektet Industri Energi har igangsatt i samarbeid med Norsk Industri og Legemiddelindustriens Landsforening. Prosjektet har utgangspunkt i den etablerte farmasibransjen. Gjennom samarbeid mellom etablert farmasi-industri og etablerte virksomheter med produksjon av fiskevaksiner knyttet til den etablerte fiskeoppdrettsnæringen, kan det vise seg fordelaktig å etablere fremtidens vaksineproduksjon også for mennesker i Norge. Etablering av et vaksinekluster i Norge vil gi fremtidsrettet og kunnskapsbasert industrisysseting. Samfunnet oppnår økt vaksineberedskap for innbyggerne, billigere vaksinebistand til u-land, samt økt produksjon av fiskevaksiner til fiskeoppdrett.

Glass- og porselensvirksomhetene har stor betydning, både som bærere av industriens kultur og utøvelse av tradisjonsrike håndverk. Både glassverkene og porselensbedriftene har måttet gjennomgå store omstillinger og nedbemanninger de siste tiårene.

Forbundet vil arbeide aktivt for at myndighetene etablerer fleksible støtteordninger som bidrar til at glassverkene og porselensbedriftene fortsetter å produsere i Norge. Forbundet vil arbeide for å ivareta alle de tradisjonelle håndtverksfagene innen våre bransjeområder.

Samtidig arbeider forbundet aktivt for å dokumentere landets eldste gjenlevende industri gjennom initiativ for å opprette Nasjonalt glassmuseum. Dokumentasjon av historien knyttet til de ni opprinnelige glassverkene som produserte i Norge på 1800-tallet, bidrar til å styrke de to gjenlevende glassverkene på Magnor og på Hadeland.

Petroleumsvirksomheten

Det er i overkant av 40 år siden man gjorde det første funn av olje på norsk sokkel – Ekofisk. Operatør på Ekofisk, ConocoPhillips, signaliserer at man vil investere milliardbeløp på Ekofisk-området de nærmeste årene for å legge til rette for nye førti år med produksjon. Da vil det fremdeles være ressurser igjen i undergrunnen. Dette sier mye om potensialet, men ikke minst om et tidsperspektiv der produksjon på norsk sokkel vil pågå i mange tiår fremover.

Fra å være avhengige av kunnskap og teknologi fra spesielt amerikansk oljeindustri, har vi i dag en verdensledende offshoreindustri på flere områder. De økte globale kravene om renere og sikrere produksjon har vist at de strenge HMS-kravene, reguleringer og restriksjoner som industrien har vært pålagt i Norge, har vært riktige. I dag eksporterer vi offshoret teknologi alene for over 100 milliarder kroner årlig. Forbundet ser det derfor som både viktig og moralsk riktig å jobbe for et jevnt og høyt aktivitetsnivå på norsk sokkel, for å kunne videreutvikle den norske petroleumskompetansen, ivareta dagens velferdsstat og samtidig være robust nok til å håndtere kommende økonomiske utfordringer og kriser.

Dette vil også være utgangspunktet for forbundets arbeid med den kommende oljemeldingen. Oljemeldingen må ta utgangspunkt i kravet om optimal ressursutnytting fra de felt og områder hvor vi allerede produserer petroleum, samtidig som en planlegger og tilrettelegger utviklingen av nye områder for petroleumsaktivitet.

Oljedirektoratet må få nok ressurser til å følge opp det endrede aktørbildet, og være en pådriver for optimal ressursutnyttelse. Dette gjelder blant annet ved å pålegge lisenseierne på norsk sokkel ansvaret for de nødvendige investeringene for å drenere et felt maksimalt før nedstengning.

I alle prosesser som diskuterer virkemidler og tiltak for aktiviteten må fagbevegelsen være en sentral aktør. Denne måten å jobbe på er den norske modellen, som hele tida har tatt oss framover. Den norske modellen forutsetter tre jevnbyrdige parter, med myndighetene i førersetet. Forbundet krever derfor at Petroleumstilsynet får de nødvendige ressurser for å kunne være en pådriver for dette.

Industri Energi har tatt initiativet til et prosjekt hvor de i samarbeid med Utenriksdepartementet, et russisk samarbeidsforbund og andre aktører, skal kartlegge utfordringer og komme med anbefalinger til løsninger for utfordringer ved helårs virksomhet i arktiske strøk. Delelinjeavtalen mellom Norge og Russland gjør at man i framtida vil ha leting, og mulig produksjon i felles havområder. Det gjør Arktiske HMS -prosjekt spesielt aktuelt og viktig.

Forbundet mener at petroleumsvirksomheten vil bidra til å gi et løft ikke bare for Finnmark, men også for resten av vår nordlige landsdel, og viser til LO-kongressens vedtak som krever at det gjøres ferdig en helhetlig konsekvensanalyse for områdene Nordland VI og VII, samt Troms II. Det er viktig å ha den helhetlige oversikten før myndighetene tar stilling til hvilke områder som skal åpnes for aktivitet. Forbundet mener det er en selvfølge at næringen ved åpning for letevirksomhet legger til rette for sameksistens med andre næringsaktører, og at man arbeider for å gi størst mulig ringvirkninger for det lokale næringslivet i landsdelen.

Oljeindustrien vil medføre økt beredskap både innenfor oljevern og helikoptersikkerhet i den nordlige landsdelen. Dette vil selvsagt også gagne eksisterende næringer som fiskeri og sjøfart generelt.

Gass til norsk industri

Industriell bruk og foredling av naturgass, spesielt fra feltene i Norskehavet og Barentshavet, må derfor få langt større oppmerksomhet enn hittil i det næringsstrategiske arbeidet for nordområdene. Spesiell fokus må rettes mot de mulighetene som ligger i å kombinere naturgass og mineralressurser, og dermed stimulere til utvikling av ny prosessindustri.

De endringene som skjer i gassmarkedet, bør også gi ny oppmerksomhet i arbeidet for å få etablert en gassrørledning fra Kårstø til Grenland. Forhandlingene om salg av gass var en av hindringene for realiseringen av Skanled. Forbundet arbeider for at regjeringen skal gripe inn og finne en løsning på denne flaskehalsen i rørledningsprosjektet. Regjeringen har ved satsingen på forskningsprogrammet GASSMAKS sagt at man vil satse på videreutvikling av gassindustrien i Norge.

Bruk av naturgass skal stimuleres, og ikke begrenses gjennom særnorske avgifter. Når naturgass erstatter olje som energikilde i industrien, gir dette direkte miljøfordeler. Løsninger som dette må fremmes og legges opp slik at vi får reelle utslippskutt for miljøet samlet. Det hjelper ikke klimaet at Norge reduserer sine utslipp, hvis utslippene øker mer utenfor landet.

Samferdsel

Nasjonal transportplan 2014–2023 legger opp til en kraftig satsing på samferdsel i hele landet. Denne satsingen er også med på å innhente noe av de manglende drifts- og vedlikeholdsbevilgningene de siste 10 årene.

En slik plan er en viktig forutsetning for fremtidig verdiskapning, sysselsetting, bosetting og god næringsutvikling både i distriktene og sentrale deler av landet.

En opprusting og videre utbygging av samferdselsnettets vårt er med på å sikre bedre arbeidsforhold for yrkesutøverne som befordrer person- og godstransport.

Satsing på bedre veinett, jernbane, farleder, havner og luftfart er også viktige for forbundets medlemmer. Gode finansieringsformer, økt sikkerhet og satsing på miljøvennlig infrastruktur er en forutsetning for et bedre miljø, økt næringsutvikling og sysselsetting.

Forbundet vil:

- at det må satses på samferdsel i form av en sterk oppgradering av jernbane, veinett, farleder og havner og et bedre tilgjengelig kollektivsystem som vil være til samfunnets og enkeltmenneskets beste, også på tvers av landegrensene.
- satse sterkt på forebyggende arbeid innenfor flom og ras med øremerkede midler, slik at menneskeliv og ressurser blir spart.
- få redusert vedlikeholdsetterslepet på vei og bane, og forsterke trafikksikkerhetsarbeidet for å få ned antall hardt skadde og drepte.

- at det satses på transportsystemer som ivaretar miljøet. Eksempler på dette er raskere tog, større del av godstransporten over på skinner og sjø og bedrifter som satser på transportmidler drevet av fornybar energi. Det må også arbeides for elektrifisering av gjenstående banestrekninger, og oppfølging av LOs kongressvedtak om ulike prosjekter.
- at sjøsikkerheten, slepebåttjenesten og oljevernberedskapen langs kysten må styrkes, heri være pådriver for å få realisert bygging av Stad skipstunnel. Vurdere ulike tiltak for å forbedre sjøtransportens konkurranseevne.
- arbeide for at fylkeskryssende ekspressbussruter unntas fra konkurranse-loven.
- arbeide for bedre rettigheter og lovverk for yrkessjåfører når det gjelder førerkortbeslag og ulykker på veien.
- fremskynde utbygging av dobbeltspor rundt de større byene.
- legge til rette for intermodale havner med god tilknytning til bane og vei, og redusere de samlede gebyr og avgifter slik at man kan få hyppige anløp med god punktlighet.
- sikre postomdeling 6 dager i uken i hele landet til lik pris.

Egen organisasjon

Egen organisasjon

Debatten om LOs organisasjonsstruktur pågår uavbrutt. Flere kongresser har gjort ulike vedtak gjennom tidene, uten at det har skjedd vesentlige endringer. Noen forbund har slått seg sammen, hovedsakelig etter egne initiativ.

Hvert enkelt forbund kan ikke hver for seg være sterkt uten et sterkt LO, som med tyngde kan samordne faglige og politiske mål til fellesskapets beste. Et forbundsløst LO kan være fremtidens løsning på de mange konfliktene vi ser på medlemmenes tilhørighet i dag.

Mangfoldet i medlemsmassen må gjenspeiles i tillitsapparatet. I norsk fagbevegelse er det for få unge tillitsvalgte og mangel på tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn. Det er uheldig om mangfoldet i medlemsmassen ikke gjenspeiles i tillitsapparatet.

Forbundet vil:

- arbeide for å ha en sterk og slagkraftig organisasjon med godt skolerte tillitsvalgte i alle ledd, ha nært samarbeid i praktisk og faglig arbeid med andre forbund sentralt og lokalt.

- samarbeide sentralt og lokalt med andre ledd og organisasjoner i fagbevegelsen om relevante politiske saker.
- utvikle forbundet til å bli interessant også for nye medlemsgrupper.
- arbeide for at flere med minoritetsbakgrunn blir tillitsvalgte.

Verving og medlemspleie

Vår evne til å få nye medlemmer og holde på de eksisterende, er avgjørende mål på hvor tilfredse medlemmene er med forbundet. Her må forbundet bruke de nødvendige ressurser.

Medlemsverving skal være en høyt prioritert oppgave. I tillegg til egne kampanjer skal forbundet også delta i de opplegg LO iverksetter. Forbundet vil få etablert klubber og få valgt tillitsvalgte. Oppfølgingen etter verving skal ha høy prioritet.

Forbundets overordnede mål er å skape trygghet og økonomisk sikkerhet i medlemmenes arbeidssituasjon. Medlemskapsfordeler utover dette kan være en hjelp til å øke medlemstallet, som igjen legger grunnlaget for en slagkraftig organisasjon.

Forbundet vil:

- at medlemsverving og medlemspleie skal være en høyt prioritert oppgave. Avdelingenes ressurspersoner skal engasjeres sterkt i vervearbeid og besøk på arbeidsplasser og i klubber.
- utvikle en helhetlig plan for verving og skolering som omfatter alle ledd i organisasjonen.
- at nye medlemmer følges opp innen tre måneder og at klubber/tillitsvalgte holdes informert, samt styrke oppfølgingen av medlemmer som skifter arbeid/bosted eller blir arbeidsledige og eventuelt hjelpe dem over i annet LO-forbund.
- bygge opp og støtte tillitsvalgte i bedrifter med tariffavtale. Arbeide for å forbedre rammevilkårene for de tillitsvalgte, og bidra til at det opprettes klubber og tillitsvalgtsutvalg i bedrifter hvor dette mangler.
- at verveaktiviteten også må rettes mot firmaer uten tariffavtaler og med uorganiserte arbeidstakere, herunder å opparbeide større forståelse hos den enkelte arbeidsgiver for fordelene med organisering.

- fortsette den sentrale Verv og vinn-kampanjen med premiering av flinke ververe, både blant tillitsvalgte og enkeltmedlemmer.

Informasjon og samfunnskontakt

Dagens teknologi utvikler seg i et hurtig tempo. Fagbladet, informasjonsarbeidet og kursvirksomheten må være tilpasset medlemmenes behov og ønsker. Det må også brukes tilgjengelige og relevante telekommunikasjonsløsninger for å oppnå dette.

Riktig informasjon og god kommunikasjon er nødvendig for at forbundets organer kan ta riktige beslutninger til riktig tid. Forbundets informasjonsvirksomhet skal derfor legge til rette for at medlemmer og andre samfunnsaktører blir kjent med forbundets og medlemmenes interesser.

Forbundet vil:

- legge til rette for en sterk og aktiv profilering av forbundet.
- ha en aktivitet og en informasjonsflyt som bidrar til å styrke samholdet og skape en felles identitet og plattform i organisasjonen.
- bruke informasjonsarbeidet som ledelsesverktøy på linje med andre styringsmidler og aktivt orientere om forbundets arbeid og interesser, til offentlige myndigheter, LO, politiske partier, bedrifter og andre organisasjoner og grupperinger som forbundet ønsker å påvirke.

Kompetanse

Kompetanse er viktig i et raskt skiftende arbeidsliv. Ny teknologi, automatisering og effektivisering gjør at behovet for arbeidskraft reduseres. Kravet til kompetanse hos de ansatte endres raskt når teknologien overtar. Mange bedrifters manglende vilje til kompetanseutvikling av egne ansatte fører til ekstern rekruttering. Dette kan medføre utstøting og fremmedgjøring. Økt vikarbruk og innleie av arbeidskraft fører til at man stadig må lære opp nye som tar med seg kompetansen ut av bedriften igjen. Der man har en stabil arbeidsstokk, vil derimot kompetansen bli værende og vokse med arbeidstakeren, som igjen kan videreføre denne til nye ansatte. Det er viktig at kunnskapen blant de eldre arbeidstakerne brukes aktivt ved seniorpolitiske tiltak, noe som også vil minske utstøtingen av eldre arbeidstakere. Ved at disse kan stå lenger i arbeid, reduserer man også de samlede pensjonsforpliktelsene i samfunnet.

Forbundet vil:

- ha en opplæringsplan for tillitsvalgte, og sørge for at de er i stand til å takle partsforholdet med tanke på de stadige endringene i bedriftene og i arbeidslivet.

- arbeide for å oppnå mulighet til å utbetale full lønnsdekning for alle kurs- og skoleringsmoduler i forbundets, LOs og AOFs regi.
- integrere og skolere medlemmer og tillitsvalgte med fremmedspråklig bakgrunn.
- arbeide for at flere får mulighet til å ta norskkurs. Kursene bør inneholde samfunnslære og arbeidslivets rettigheter og plikter.

Tillitsvalgte, omorganisering og konsern

I et arbeidsliv i stadig endring hvor bedrifter omorganiserer, fusjonerer og fisjonerer, er det en utfordring å sikre medlemmer kontinuitet i vilkår, avtaleverk og organisasjonstilhørighet. LOs organisering i forbund må ikke bli et hinder i arbeidet med å ivareta medlemmenes interesser i forhold til arbeidsgiverne. I konserner med mange tariffavtaler kan det være vanskelig å møte arbeidsgiver med én stemme. Dette svekker arbeidstakernes innflytelse.

De tillitsvalgte på arbeidsplassene er forbundets ansikt utad, og har en nøkkelrolle i å ivareta medlemmenes rettigheter både som arbeidstakere og overfor forbundet. Det er derfor svært viktig at de tillitsvalgte avspeiler sammensetningen av medlemmer med hensyn til kjønn og mangfold, og at de har tilstrekkelig kompetanse til å ivareta medlemmenes interesser når det gjelder lov- og avtaleverk.

Det er vesentlig for forbundet å ha tillitsvalgte i alle virksomheter hvor vi har tariffavtale, og at de tillitsvalgte har nødvendige fullmakter.

Forbundet vil:

- styrke samarbeidet mellom konsernforumet og forbundets organer og utarbeide gode saksbehandlingsrutiner mellom konsern og forbund/foreninger.
- at internasjonalt konsernfaglige samarbeid styrkes og utvikles, og at tillitsvalgte får nødvendig støtte i arbeidet.
- styrke arbeidet med å opprette, videreføre og forbedre konsernutvalg/landsutvalg og lignende. Herunder å legge frem forslag til forbedring av finansieringen og rettigheter for konsernutvalg/landsutvalg i våre avtaler både nasjonalt og internasjonalt.
- sette tillitsvalgte i stand til å takle de stadige omorganiseringene i bedriftene, også slik at de er i stand til å takle konsernfaglige internasjonale utfordringer.

Ungdomsarbeid

En av forbundenes største utfordringer er å nå nye ungdomsgrupper. Samfunnsutviklingen bærer stadig sterkere preg av å være et utdanningssamfunn, og kravet til dokumenterbar kompetanse øker i alle yrker.

Unge vil som regel være de første til å bli permitterte eller få oppsigelse ved nedbemanning, slik at gjennomsnittsalderen i medlemsmassen øker.

Denne aldersgruppen må aktiviseres for å sikre nye medlemmer og kontinuitet gjennom opplæring av tillitsvalgte. Unge medlemmer må være representert der avgjørelser tas, både med tanke på medbestemmelse og kompetanseheving. Dette er viktig for at man også i fremtiden har et slagkraftig forbund med stor medlemsmasse og dyktige tillitsvalgte.

Forbundet vil:

- arbeide for rekruttering av ungdom. Medlemsverving skal være en høyt prioritert oppgave.
- at ungdom i størst mulig grad skal være representert i forbundets styrer og organer.
- arbeide for at forbundet stiller med representanter i de ungdomsfora der forbundet har plasser.
- styrke arbeidet i det sentrale ungdomsutvalget og påse at alle avdelinger velger ungdomsutvalg.
- at avdelinger og forbundet sentralt arrangerer kurs/konferanser for unge medlemmer, gjerne i samarbeid med andre forbund.
- at forbundets ungdommer deltar i LOs ungdomsaktiviteter både lokalt og sentralt.
- at forbundets og avdelingenes ungdomstillitsvalgte bidrar til økt kunnskap om arbeidslivets lover og regler ved å ha et løpende informasjonsarbeid overfor skoleverket, lærlinger og andre ungdomsgrupper, også i samarbeid med LO.
- arbeide for at lærlinger får samme rett til studiebevis og rabatter som elever og studenter.
- styrke en ungdomsgaranti slik at den sikrer unge utdanning eller kompetansegivende opplæring, heri arbeidsmarkedstiltak innen en arbeidsledighetsperiode på 3 måneder.

Mangfold, likeverd og likestilling

Mangfold og likeverd er nødvendig for å skape et samfunn hvor det er plass for alle, uavhengig av kulturell bakgrunn, funksjonshemning og arbeidsevne

Forbundets mål for likestillingsarbeide er å motarbeide alle former for negativ forskjellsbehandling mellom mennesker på bakgrunn av kjønn, seksuell legning, etnisitet, religion, livssyn eller kulturelle holdninger.

Det er en særlig utfordring å få frem kvinnelige tillitsvalgte både på lokalt og sentralt nivå. Dette krever bevisst jobbing på alle nivåer. Et mulig tiltak er å utvikle egne kvinnenettverk eller egne konferanser for kvinnelige tillitsvalgte for å styrke disse.

I de senere årene har det vært en sterk arbeidsinnvandring, særlig fra de nye EU-landene i Øst- og Sentral-Europa, men også fra andre verdensdeler. Det er både språklige og kulturelle utfordringer, og mange innvandrere er skeptiske til fagorganisasjoner på grunn av erfaringer fra hjemlandet. Mangfoldet i medlemsmassen må gjenspeiles bedre i tillitsapparatet. Norsk fagbevegelse har få tillitsvalgte med minoritetsbakgrunn og få unge tillitsvalgte.

Arbeidslivet vil også bestå av flere og flere innvandrere. En viktig faktor for å lykkes med integrering vil være å gjennomføre god språkopplæring. Man må også få prøvd ut hvilken teoretisk eller praktisk kunnskap disse allerede har.

Forbundet vil:

- jobbe aktivt mot all form for diskriminering og rasisme.
- jobbe for å få flere tillitsvalgte med fremmedkulturell bakgrunn inn i forbundets organer.
- integrere og skolere medlemmer og tillitsvalgte med fremmedspråklig bakgrunn.
- arbeide for at flere får mulighet til å ta norskkurs. Kursene bør inneholde samfunnslære og arbeidslivets rettigheter og plikter.
- arrangere kurs hvor medlemmene får kunnskap og forståelse for likestillingsarbeid.

Sosial- og velferdspolitik

Sosial- og velferdspolitik er et bredt område, her vil vi bare gå inn på et begrenset område.

Pensjon

Pensjonsordninger vil stå sentralt i forbundets arbeid fremover. Det norske pensjonssystemet er i endring. Sjømannspensjonen er en del av dette systemet, og må ikke forringes.

Forbundet skal arbeide for at det skal gis like muligheter for dem som ikke klarer å stå lenger i arbeid etter fylte 62 år. Forbundet vil videre følge utviklingen av de nye pensjonssystemene i Norge nøye.

Særlig gjelder dette levealdersjustering, nye opptjeningsregler, herunder opptjening av pensjonspoeng under utdanning, og indeksering/underregulering av pensjoner og uførepensjoner.

Innretningen på ny AFP tilsier at det skal være lønnsomt å stå lenger i arbeid. For mange kan dette føre til at man presses til å sette penger foran helse. For de som ikke kan stå lenger i arbeid, vil det føre til økonomisk tap. AFP-ordningen er, og skal være, en viktig mulighet som særlig retter seg inn mot våre bransjer.

Likeledes vil det være viktig for forbundet at særskilte grupper ivaretas spesielt. Her vil vi nevne pensjonsalder for gruvearbeidere og Nordsjø-dykkere. Det norske samfunnet har i dag særaldersgrenser for enkelte yrkesgrupper. Disse gruppene er utsatt for store fysiske og psykiske påkjenninger.

Forbundet vil:

- arbeide for at gruvearbeidere og Nordsjø-dykkere får egen særaldersgrense.
- arbeide for at sjømannspensjonen ikke blir forringet ved omlegging av pensjonssystemet.

Bolig og boligpolitikk

På 1970- og 80-tallet hadde Norge en aktiv boligpolitikk, der det både i byer og i distriktene ble reist mange boliger, med god hjelp fra Husbanken. Inflasjonen medvirket til at mange kunne investere og eie sin egen bolig. Det var også gode muligheter for å leie bolig.

Etter at boligmarkedet ble fristilt fra statlig regulering og Husbanken fikk endrede oppgaver mer mot institusjonsboliger, har det å kunne finansiere egen bolig blitt vanskelig for mange. I dag opplever man også at landets to største byer, Oslo og Bergen, tar utbytte fra de kommunale boligene som de vanskeligstilte i vårt samfunn må betale høy husleie for, samtidig som disse to kommunene i stor grad neglisjerer nødvendig vedlikehold.

Prisene på boligmarkedet er høye, særlig i byområdene. I tillegg har regjeringen nå i 2011 akseptert heving av egenkapitalkravet til 15 prosent. Maksimumsummen for boligsparing med skattefradrag for ungdom, er heller ikke regulert på lang tid, og står ikke i forhold til dagens boligpriser. I tillegg har myndighetene reist både tekniske og funksjonelle krav til nye boliger, som har vært unødvendig prisdrivende.

Samlet sett har dette ført til at mange er utestengt fra det ordinære boligmarkedet. Økonomisk støtte og bidrag fra foreldre er nå det som hjelper en del ungdom til egen bolig.

Slik det har utviklet seg, har både det å eie og å leie blitt uforholdsmessig dyrt, vanskelig og i mange tilfeller umulig. Dette rammer i stor grad enslige, eneforsørgere, familier med lav inntekt og ungdom. Det må derfor snarlig satses aktivt for å få tilbake en boligbygging med en fornuftig standard både for eie og utleie. Et virkemiddel for å få dette til må være en aktiv husbank som både kan gi muligheter for den enkelte og for kommuner og borettslag.

Forbundet vil:

- arbeide for at det legges til rette for gunstige spareordninger til bolig for ungdom.
- arbeide for at Husbanken settes i stand til å ta del i en større og nøktern boligutbygging for enkeltmennesker og vanskeligstilte familier.
- arbeide for at Husbanken tilføres mer midler, som blir prioritert til bygging av boliger for ungdom i utdannings- og etableringsfasen.
- arbeide for at ungdomsboliger blir likestilt med studentboliger med krav om at 20 prosent av boligene skal være med funksjonskrav, og ikke 100 prosent av boligene som i dag.

Sykdom, tannhelsetjenester og kompensasjoner

Norge har i dag et godt sykkelønssystem. Likevel ser en områder der enkeltpersoner kommer vanskelig ut. To slike eksempler er feriepengene i forbindelse med egen sykdom over lengre tid, og sykdom i nær familie, der man bør ha rett til å være hjemme for å pleie sine nærmeste.

Å få tannhelsetjenester inn under det offentlige helsetilbudet har vært et langvarig krav fra fagbevegelsen. Å gå til tannlegen er for mange en så kostbar affære at en del ikke tar seg råd til nødvendig tannbehandling. Flere av dagens regjeringsspartier har lovet å endre på dette, uten resultat.

Forbundet vil:

- arbeide for å få en rettmessig del med feriepengene ved langtids sykefravær.
- at man ved alvorlig sykdom i nær familie skal ha rett til å pleie, ved at sykemelding i slike tilfeller ikke samordnes med egen sykemelding.
- arbeide for å forbedre helsetilbudet til også å gjelde tannhelsetjenester.

Matskatt og dietter

Det har over mange år vært matskatt for personell som har nattkvarter utenfor ordinært hjem, og som arbeider på anlegg eller offshore. Selv om inntektsgrensen ble hevet, føles denne beskatningen urimelig. En ser også i dag forskjell på diettgodtgjørelse for funksjonærer på utenlandsreiser og for transportarbeidere på utenlandskjøring.

Forbundet vil:

- søke å finne politiske løsninger som gjør at denne skatten kan fjernes, og at diettgodtgjørelsen ved utenlandsreiser er lik for transportarbeidere og funksjonærer.

Integrering

Forbundet vil:

- arbeide for at arbeidstakere med fremmedkulturell bakgrunn skal bli sterkere inkludert i arbeids- og organisasjonslivet.
- styrke NAV slik at de kan være med og tilrettelegge integreringsprosesser.
- at ordninger med arbeidsavklaringspenger og praksis i bedrifter der NAV bidrar ikke må kunne utnyttes av arbeidsgivere som ønsker billig arbeidskraft.

Utdanningspolitikk

Utdanning

En viktig pilar i det norske samfunnet har vært at vi, uansett bakgrunn, går på den samme skolen, og lærer oss å arbeide sammen og respektere hverandre. Slik bør det fortsatt være.

Fagbevegelsens overordnede mål er et samfunn med arbeid for alle. Ikke minst er det viktig å gi tilbud til dem som er blitt ledige og som trenger å oppdatere sin kompetanse. Man skal heller ikke glemme alle dem som har en litt redusert arbeidsevne, men som vil være gode verdiskapere og kollegaer i vårt samfunn. Fagbevegelsen har etablert et utdanningsfond på nærmere 350 mill. kroner i privat sektor.

Forbundet mener en langsiktig og fremtidsrettet utdanningspolitikk er et viktig konkurransefortrinn for norsk næringsliv. Dette krever et utdanningssystem som sikrer hvert enkelt menneskes mulighet til å realisere sine praktiske og teoretiske evner og anlegg. Samfunnet må sikres nødvendig tilgang til kompetent arbeidskraft. Lik rett til utdanning og livslang læring er viktige bærebjelker for å nå disse målene.

Dette krever et næringsliv som er seg sitt ansvar bevisst og ser verdien av både lærlinger, systematisk etter- og videreutdanning og høyere utdanning. Rekruttering av ungdom til forbundets ulike bransjeområder blir i denne sammenheng et viktig satsingsområde i årene fremover. Det er viktig at partene i bedriftene også fokuserer på dem som har problemer med lese-, skrive- og regneferdigheter, og benytter seg av den muligheten som VOX tilbyr gjennom BKA-midler (Basiskompetanse i arbeidslivet).

I en fremtidsrettet utdanningspolitisk satsing må de enkelte utdanningsinstitusjonene tilby en mer fleksibel og tilpasset opplæring. Mange av våre medlemmer er i en livsfase og en jobbsituasjon hvor

et standardisert utdanningstilbud kan være en utfordring. Vi mener en større bruk av modularisering på enkelte utdanningsområder vil være en god og fremtidsrettet politikk.

Vi har lykket med mye i den norske skolen, og vi har på mange områder en fornuftig skolepolitikk. Av den grunn er det viktig at den offentlige grunnskolen beholdes. Vi har også mange bedrifter som satser nettopp på utdanning og lærlinger. Likevel har vi fortsatt mange utfordringer som det er viktig å ta tak i.

Forbundet vil:

- arbeide for at flere enn i dag fullfører utdanningsløp.
- arbeide for at også de med lese-, skrive- og regnevansker får et godt tilrettelagt utdanningstilbud.
- arbeide for en utdanningsfinansiering som sikrer alle lik rett til utdanning, og som både er til å leve av og leve med.
- arbeide for at det offentlige i størst mulig grad benytter seg av virksomheter som har lærlinger, samt at det offentlige selv tar inn langt flere lærlinger i sine virksomheter.
- arbeide for at intensjonene i etter- og videreutdanningsreformen følges.
- få nye fag inn under lov om fagopplæring, og bevisstgjøre bedriftene om nytten av å ha faglærte arbeidere.

Fag- og yrkesopplæring

Forbundet mener at fag- og yrkesopplæringen må få en høyere status og en kvalitetsheving på viktige områder. På mange videregående skoler er det i dag en utstyrssituasjon som ikke fremmer den nødvendige kvaliteten i læresituasjonen, og som har som konsekvens at elevene ikke får den nødvendige opplæring i bruk av fremtidsrettet teknologi.

Forbundet går også inn for at alt læremateriell skal være gratis. Likeså er det viktig at en større del av den teoretiske opplæringen blir mer relevant og yrkesrettet mot det faget den enkelte faktisk utdanner seg til. Dette må gjelde både fellesfag og programfag.

Forbundet mener opplæringsloven må endres, eventuelt gjøres mer fleksibel, i forhold til retten til videregående opplæring. Ungdom mellom 19 og 24 år som i dag fullfører videregående skole uten bestått, har ifølge loven benyttet sin rettighet. Vi mener den aktuelle bestemmelsen må tas opp til vurdering slik at denne gruppen kan fullføre sin utdanning før voksenretten inntreffer ved fylte 25 år.

Det store frafallet i videregående opplæring er en annen stor utfordring. Myndighetene må i større grad involvere seg finansielt i gode prosjekter som er igangsatt, eller vurderes igangsatt, og som har

som målsetting å få flest mulig til å fullføre videregående opplæring. Forbundet mener at et tettere samarbeid mellom skole og arbeidsliv vil være svært fornuftig. En blanding av skolegang og relevant praksis i bedrift under lærlingeperioden, vil skape et mer relevant forhold til utdanningen.

Forbundet mener at mangel på lærlingeplasser er et stort problem. Her må både myndigheter og næringslivet ta et større ansvar. Vi arbeider for at myndighetene skal øke tilskuddet til den enkelte bedrift, samt at nye lærebedrifter må få et starttilskudd. En fullføring av videregående opplæring blir ikke relevant så lenge det er mangel på læreplasser. Vi mener også at tiden er inne for å se på lærlingenes opplærings- og arbeidsvilkår. Forbundet går inn for å få lovfestet retten til lære plass. Forbundet vil gå imot at det kan avlegges fagprøve kun gjennom teoretisk opplæring.

Forbundet vil:

- arbeide for tilbud om rett til yrkesopplæring for alle grupper innenfor forbundets organisasjonsområde og for at yrkesutøvere med fagbrev blir anerkjent og lønnet som fagarbeidere
- arbeide for en reell rett til lærlingeplass og opplæringsplass, og at kvaliteten på opplæringen garanteres.
- arbeide for å øke tilgangen på lærlingeplasser.

Etter- og videreutdanning

Systematisk etter- og videreutdanning og dokumentasjon av realkompetanse er viktige faktorer for arbeidslivet totalt. Vi har et næringsliv som er i stadig endring og som fordrer at de ansatte til enhver tid har den nødvendige kompetansen. For medlemmene av forbundet er det svært viktig at de enkelte bedriftene arbeider planmessig og systematisk med denne type kompetanseheving. Like viktig i denne sammenheng er det at den enkelte får vedlikeholdt sin etablerte kompetanse. Vi må også arbeide for at de enkelte tariffavtalene får inn bestemmelser om medlemmenes rett til å få dokumentert sin realkompetanse.

Etter- og videreutdanning uten et system for finansiering av livsopphold under utdanningspermisjon, skaper ikke engasjement på bred basis. Vi har fått rett til tre års utdanningspermisjon, men mangler en fornuftig finansieringsmodell. Vi krever at både myndighetene og arbeidsgiverne bidrar i denne sammenheng, slik at utdanningen kan foregå mest mulig under økonomiske trygge livsvilkår.

E-læring kan være et godt supplement i etter- og videreutdanningen, men det må tas hensyn til dem med lese-, skrive- og regneproblemer. I tillegg skal læremateriellet være på norsk.

Forbundet vil:

- arbeide for at muligheter for og rettigheter til etter- og videreutdanning styrkes.

- at arbeidsgiver anerkjenner realkompetanse og legger til grunn både utdanning, praktisk erfaring og personlig egenskaper ved ansettelse.
- sikre rett til etter- og videreutdanning, og til å få realkompetansen dokumentert.
- at bedriftene bruker planmessig og situasjonstilpasset kompetanseutvikling for å skape attraktive arbeidsplasser og å trygge arbeidsplassene til de som allerede jobber i bedriften.

Høyere utdanning

Forbundet mener fagskolen må innlemmes i en nasjonal utdanningspolitisk strategi for å utvikle den faglige bredde og spisskompetanse som arbeidslivet etterspør. Det må sikres offentlig, likeverdig og forutsigbar finansiering av alle fagskoletilbud som partene i arbeidslivet og staten definerer et behov for.

Forbundet mener også at det er viktig å tilby høyere utdanning over hele landet i regi av både høyskoler og universiteter. Den overordnede styringen og finansieringen av denne type utdanning skal være et offentlig ansvar, hvor det er samfunnets behov og ikke ønske om profitt som skal være gjeldende. Universitetene og høyskolene skal derfor være forvaltningsorganer i offentlig eie og med offentlig finansiering.

Vi må også ha en studiefinansiering i høyere utdanning som gir gode rammebetingelser for studentene i alle livsfaser. Lånekassen må derfor ha studentenes økonomiske situasjon under utdanning som rettesnor og rammebetingelse. Forbundet vil her støtte student-organisasjonenes krav om 11 måneders studiefinansiering.

Situasjonen i studentboligmarkedet er svært bekymringsfull. Spesielt i byene er det mangel på boliger, og prisene er til dels svært høye.

Forbundet arbeider for at regjeringen gir tilsagn til nødvendig finansiering for bygging av flere studentboliger hvor utleieprisene ikke er markedsorientert, men hensyntar studentenes økonomi.

Internasjonalt

Internasjonalt arbeid

Fagbevegelsen har sterke tradisjoner i internasjonalt solidaritetsarbeid og samarbeid over landegrensene. Fagbevegelsen er internasjonal av natur. Dette vises best når faglige og demokratiske rettigheter for enkeltmennesker trues, og blir møtt med solidarisk støtte fra fagbevegelsen verden over.

Solidaritet, frihet, likhet og respekt for grunnleggende menneskerettigheter er overordnede verdier og målsettinger for vårt internasjonale arbeid. En sterk fagbevegelse er en forutsetning for demokrati, faglige rettigheter, rettferdig fordeling og anstendige lønns- og arbeidsvilkår.

Forbundet konstaterer at det er langt igjen til at disse grunnleggende rettighetene er virkeligheten for millioner av arbeidstakere over hele verden. Hver dag kommer det nye meldinger om at tillitsvalgte og medlemmer av fagbevegelsen trakasseres, forfølges, fengsles og dreptes. Dette er en situasjon som ikke kan aksepteres og som vi har et ansvar for å gjøre noe med.

I mange av de landene vi har samarbeidsprosjekter med, opererer fagbevegelsen under kår hvor det ikke er mulig å gjennomføre normal fagforeningsaktivitet. Det er derfor viktig at vi fortsatt er til stede i disse landene.

I Colombia, et av verdens farligste land å være fagorganisert i, har det bare de to siste årene blitt drept nærmere hundre fagforeningsmedlemmer, og utallige har blitt lemlestet. Dette er helt uholdbart. Norge skal inngå frihandelsavtale med Colombia, og vi arbeider for at det blir referert til faglige rettigheter i selve avtaleteksten.

I Midt-Østen er situasjonen like vanskelig. Israels okkupasjon og systematiske neglisjering av internasjonal lov fortsetter både på Vestbredden og i Gaza.

Irakisk fagbevegelse arbeider under særlig vanskelige forhold. I tillegg til daglige selvmordsaksjoner, er det store etniske og religiøse forskjeller. Kvinnene motarbeides av en aktiv gerilja og flere hundre er blitt drept bare fordi de har jobb. Selv om det er splittelse og uenigheter blant energiarbeiderne, står de sammen i kampen for kvinnes rett til arbeid. ICEM har vært limet mellom de forskjellige fagforeningene på energisektoren. Forbundet vil, sammen med andre fagforeningskamerater, aktivt bidra til å styrke den demokratiske fagbevegelsen i det krigsherjede landet.

Industri Energis Internasjonale Solidaritetsfond har gjennom etablering av en årlig pris: "Arthur Svenssons pris for faglige rettigheter", vist muligheten til solidaritet i praksis. Prisen ble opprettet for å verdsette den innsatsen som mange organisasjoner og enkeltpersoner gjør hver dag for å styrke faglige rettigheter. Prisen gikk i 2010 til Wellington Chibebe, leder av Zimbabwe Congress of Trade Unions. Zimbabwe er et eksempel på et land hvor faglige rettigheter utfordres daglig av de politiske myndigheter.

Samarbeid med faglige organisasjoner

Forbundet er aktivt medlem i den internasjonale fagbevegelsen gjennom nordiske, europeiske og globale føderasjoner. Spesielt de globale føderasjonene er viktige i internasjonalt solidaritetsarbeid og retten til et anstendig arbeid. Engasjement i nordiske og europeiske organisasjoner og bilateralt samarbeid med andre fagforbund i Europa er avgjørende for å påvirke arbeidstakerrettigheter i EU som er viktig for norsk arbeidsliv gjennom EØS-avtalen.

Olje for utvikling

Industri Energi har gjennom sin deltakelse i Olje for Utvikling-programmet kommet i kontakt med fagbevegelsen i mange nye olje- og gassproduserende land i Afrika, Asia og Latin-Amerika.

Forbundet vil fortsette å bidra til LOs engasjement i programmet, og vil i tillegg utvikle direkte samarbeid med søsterforbund i enkelte av disse landene. Forbundet vil være en pådriver for at Olje for Utvikling også inkluderer trepartssamarbeid og HMS når nye program blir utviklet.

Forbundet har som målsetning å få flere av våre lokalavdelinger til å inngå samarbeid med søsterforeninger i andre land.

Globale avtaler

Et av virkemidlene for å styrke arbeidstakerrettigheter i selskaper som opererer globalt, er inngåelse av globale avtaler mellom selskapene og fagbevegelsen.

I disse avtalene forplikter selskapene seg til å godta faglig organisering, ha forbud mot barnearbeid og at HMS og lønns- og arbeidsvilkår skal være på et forsvarlig nivå. Av norske selskaper innenfor forbundets område har man i lang tid hatt avtale med Statoil. Forbundet vil i samarbeid med lokale fagforeninger ta initiativ til å opprette slike avtaler i flere av våre selskaper i landsmøteperioden.

Samarbeid med frivillige organisasjoner

Forbundet har en lang tradisjon med å støtte opp om humanitært arbeid og solidaritetsorganisasjoner. I det humanitære arbeidet har vi prosjekter gjennom vår egen hjelpeorganisasjon, Norsk Folkehjelp.

Forbundet vil fortsette samarbeidet med Latin-Amerika-gruppene og solidaritetsbrigaden, som er en del av arbeidet de driver.

Et annet viktig arbeid er kampen mot atomvåpen. Forbundet og fagbevegelsen har vært en viktig støttespiller til Nei til Atomvåpen gjennom mange år. Det finnes fremdeles nok atomvåpen til å utrydde verden mange ganger, og dette er en evig trussel mot menneskeheten.

Det finnes utallige eksempler på de mange oppgaver fagbevegelsen fremdeles har foran seg. Vi skal være bidragsytere sammen med resten av den internasjonale fagbevegelsen så langt våre ressurser rekker også i fremtiden.

Forbundet vil:

- styrke deltakelsen i de faglige internasjonale sammenslutningene som forbundet er tilsluttet.
- støtte arbeidstakere verden over i arbeidet for grunnleggende faglige og demokratiske rettigheter.
- arbeide for fred og nedrustning.
- støtte kampen mot barne- og slavearbeid, menneskehandel og seksuell utnyttelse av kvinner og barn.

- arbeide for å styrke det internasjonale humanitære solidaritets- og støttearbeid.
- være pådriver for å utvikle et internasjonalt regelverk for å bekjempe sosial dumping over landegrensene.
- arbeide for etiske og rettferdige internasjonale handelsregler, og for at sosiale minstestandarder og miljøklausuler blir etablert i internasjonale avtaler om handel.
- støtte initiativ og aksjoner gjennom internasjonale faglige organisasjoner i praktisk solidaritetsarbeid, og motarbeide rasisme og fremmedfrykt i enhver form.
- bidra til kjennskap og praktisering av ILO-konvensjonene.
- være en aktiv pådriver for at flest mulig land tiltrer ILO-konvensjon 176, da dette er viktig for forebyggende helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i bergindustrien globalt.

Deltakelse i internasjonale organisasjoner

Under punktet «Medlemskap, samarbeid og andre forpliktelser overfor andre organisasjoner, myndigheter (komiteer, råd, utvalg) osv. i Norge og internasjonalt.» på side 74 er det satt opp en oversikt over nasjonale og internasjonale medlemskap som forbundene har.

Medlemstilbud i forbundet

De forslag og opplister som gruppe 2 A (samme arbeidsgruppe som har utredet handlingsprogram) her har synliggjort, må ses i sammenheng med gruppen som har mandat til å se på økonomi og medlemskontingenten i et nytt forbund (2 C)

I dagens samfunn blir mange av de rettigheter og fordeler man har opparbeidet innenfor fagbevegelsen over tid, tatt som en selvfølge. Ansatte og ledere tror at ulike bestemmelser er forankret i norsk lov, og derfor er "urokkelig".

Fagbevegelsen har noen ganger følt utrygghet med ulike lover og forskrifter som lett kan endres med politiske vedtak i regjering eller storting. Derfor har LO og ulike forbund i tariffordninger sørget for å få forankret viktige formuleringer i tariffavtalene. På denne måten vil medlemmene kunne ha streikerett på sentrale områder for medlemmene og fagbevegelsen.

Selv personer som har vært tillitsvalgte en tid, kan ikke spontant liste opp mange fordeler med det å være organisert. Ofte ender det opp med litt informasjon om ulike forsikringsordninger, hjelp ved oppsigelse og bedre lønn, og så stopper det opp.

Det kan derfor være lurt å ta for seg de ulike områdene litt mer grundig og systematisk.

Medlemsfordeler i forbundet kan ligge i klubben, på arbeidsplassen, i forening/avdeling eller i forbundet sentralt.

Medlemmet vil gjennom tilknytning til klubb ha møterett, forslagsrett og stemmerett i klubben. Her kan forslag fremmes som kan nå helt frem til en avgjørelse på landsmøtet.

Medlemmet vil også kunne ha disse rettighetene i forening/avdeling, da fortrinnsvis som tillitsvalgt/valgt representant.

Innenfor sin bransje og sitt tariffområde har medlemmet både rett til å fremme forslag til endring av tariffavtalen, og til å delta i uravstemning om denne avtalen. De kan også velge / la seg velge til bransjesamlinger eller bransjeråd innenfor tariffavtalens område, og på denne måten kunne påvirke med forslag inn til de sentrale oppgjørene.

Som medlem får du:

- gratis hjelp og støtte fra erfarne forhandlere og organisasjonsmedarbeidere.
- gratis juridisk bistand i arbeidsforhold etter individuell vurdering.
- fradrag på selvangivelsen for fagforeningskontingent.
- gratis fagblad.
- medlemsinformasjon på forbundets nettsider og gjennom andre informasjonskanaler.

- forsikring av innbo og løsøre inkludert i medlemskapet.
- tilbud på gunstige forsikringer og andre medlemsfordeler gjennom LOfavør (mer informasjon på www.lofavor.no) og forbundets egne ordninger.
- kurstilbud og stipendordninger .
- mulighet til samfunnspåvirkning som en del av LO-familien.

Har din bedrift tariffavtale, vil du i tillegg få:

- ordnede lønns- og arbeidsvilkår.
- rett til påvirkning og forhandling på egen arbeidsplass/bedrift
- avtalefestet lønn og mer i overtidsbetaling.
- avtalefestet arbeidstid samt mulighet for innarbeidingsordninger.
- avtalefestet pensjon (AFP) og sluttvederlagsordning.
- rett til lønnet velferdspermisjon.
- rett til lengre ferie og mer feriepenger.
- stønad ved streik og lockout.

Utdanning:

I tillegg til ordinært medlemskap, tilbyr forbundet egne medlemskap for dem som er under utdanning.

Elevmedlemskap:

Alle som er elev på videregående skole eller folkehøgskole, og som er under 20 år, kan bli elevmedlem.

Dette medlemskapet er gratis, men det er ingen forsikringer inkludert.

Studentmedlemskap:

Alle studenter ved offentlige godkjente fagskoler, høgskolen eller universiteter kan få studentmedlemskap. Dette forutsetter at studiet er hovedbeskjeftigelse, og at medlemmet ikke har høyere arbeidsinntekt enn grensene i Lånekassen.

Medlemskapet koster kr 500,- pr. år i tre av forbundene, dette inkluderer innboforsikringen LOfavør Kollektiv hjem.

I Industri Energi er studentmedlemskap gratis, og inkluderer, ved siden av Kollektiv hjem, det næringspolitiske magasin Petromagasinet. Bakgrunnen for gratismedlemskapet er konkurranseforholdet til Tekna og Nito som har billig studentmedlemskap og at de har ønsket å bygge opp en sterk studentbase (per dato har de ca. 2770 studentmedlemmer).

Skolemedlemskap: (NAF har denne nå)

Som et alternativ til studentmedlemskap, tilbys et fullverdig medlemskap til de som går på skole. I dette medlemskapet beholdes alle rettigheter i forhold til LOs utdanningsfond, og man har alle tre forsikringer i pakke 1 inkludert.

Skolemedlemmer er fritatt for kontingenten, men betaler den til enhver tid gjeldende årspremie for forsikringene (kr 780,- i 2011).

Utdanningsstipend*Forbunds nivå:*

- Postkom: inntil kr 18.000 for helårsutdanning, og kr 5000 for kortere utdanning (egeninnsats hhv kr 2000/1000) Må ha fått innvilget stipend fra LO Stat for å kunne søke).
- NAF: inntil kr 1000,- pr kurs/semester
- Industri Energi: kan søke om stipend til etterutdanning og kurs etter 6 måneders medlemskap. Alle medlemmer som har fra 6 måneders medlemskap og opp til 3 år, kan søke om utdanningsstipend stipend tilsvarende LOs utdanningsfond.
- NTF har utdanningsstipend etter LOs retningslinjer.

LO Stat:

- Må ha minst 1 års medlemskap
- 2000,- kr for kortere- og 6000,- kr for lengre utdanning.

LO:

- Må ha minst 3 års sammenhengende medlemskap.
- Helårsstudie på hel- og deltid inntil kr 17.000,- pr. studieår (frist 15. mai 2012)
- Kortere kurs inntil kr 8500,- pr. studieår.
- EDB/IKT-kurs inntil kr 4500,- pr. studieår.
- Lese- og skriveopplæring med datatekniske hjelpemidler pr. studieår inntil kr 10.500,-.

Forsikringer**Generelt:**

Pakke 1 består av de forsikringer delgruppe 2 c har vurdert skal være inkludert i medlemskontingenten.

Pakke 2 består av de forsikringene de fire forbundene nå tilbyr sine medlemmer.

Industri Energi har et landsmøtevedtak på at de ikke skal inngå flere obligatoriske kollektive avtaler, uten at medlemmene gis mulighet til å reservere seg fra forsikringer de ikke ønsker. Gruppe 2 a deler dette synspunktet, og foreslår at forsikringene under pakke 2 kan tegnes kollektivt, men med reservasjonsrett på disse forsikringene².

Pakke 1 (inngår i medlemskontingenten)

- LOfavør Kollektiv hjem
- LOfavør Grunnforsikring
- LOfavør Fritidsulykkesforsikring
- Postkoms Arbeidsulykkesforsikring som dekker skader opptil 15 prosent medisinsk invaliditet samt utgifter til lege/tannlege som ikke dekkes fra annet hold. (Er nå inkludert i Postkoms pakke 1 til kr 125,- pr mnd.)

Pakke 2:

- Uføre- og dødsfallsforsikring (NAF kr 318,- pr. mnd, Postkom kr 390 pr. mnd).
- HELP advokatforsikring (Industri Energi, NTF og Postkom har denne til kr 50,- pr. mnd.)
- Topp reiseforsikring (Industri Energi har denne til kr 75,- pr. mnd med full reservasjonsrett.)

Et forbund med ca. 130.000 medlemmer bør ha gode forutsetninger for å forhandle frem en lavere pris på forsikringene i pakke 2 enn det de enkelte forbund/medlemmer betaler i dag.

Uføre-/pensjonistkontingent og andre unntak som gjelder i de enkelte forbund i dag:

Ved 100 prosent uførhet eller når man går av som pensjonist, betaler medlemmene kun minstekontingent (kr 130,-) for å dekke/beholde sine forsikringer. Fra fylte 75 år er medlemskapet gratis. (NAF)

Medlemmer som har permisjon uten lønn, og som i permisjonstiden ikke har annet lønnet arbeid, er fritatt for kontingent. Det samme gjelder medlemmer som fratrer med alderspensjon, uførepensjon eller pensjon etter AFP-ordningen. De beholder sine rettigheter i forbundet. (Postkom)

De som blir pensjonert eller uføretrygdet skal kun betale til forbundets forsikringsordninger frem til fylte 70 år. Deretter gis automatisk fritak for forsikringskontingent forutsatt minst 10 års sammenhengende medlemskap i et LO-forbund umiddelbart før fylte 70 år. (NTF)

Ikke-yrkesaktive medlemmer som ikke har innvilget fullt kontingentfritak, betaler minimumskontingent (forsikringsandel). Fra fylte 75 år fritas man for den delen av minimumskontingent som dekker Kollektiv hjem og Grunnforsikring liv. (Industri Energi)

² Gruppe 1c som har vurdert økonomien/kontingenten foreslår at Help advokatforsikring er obligatorisk for alle medlemmer, men med reservasjonsrett på innføringstidspunktet for medlemmer fra Norsk Arbeidsmandsforbund. De andre forbundene hadde tilsvarende reservasjonsrett da Help ble innført hos dem. De to andre forsikringene kan medlemmer reservere seg fra.

For medlemmer bosatt utenfor Norden reduseres medlemskontingenten med et beløp tilsvarende Kollektiv hjemforsikring. (forsikringen gjelder kun i Norden) (Industri Energi)

Medlemmer i førstegangsmilitærtjeneste og medlemmer i konflikt er fritatt for kontingent. De har også en ordning med at studenter, skoleelever og lærlinger er fritatt for kontingent en periode etter at de har begynt i jobb. (Industri Energi)

Erstatningsordninger

Industri Energi har en del erstatningsordninger. Disse er fremforhandlet med arbeidsgiverforeningene (OLF og NR) og finansieres av arbeidsgiverne:

Tap av helsesertifikat innen operatør/boring/forpleining.

Erstatning for tap av helsesertifikat skal gi kompensasjon for fremtidig tapt inntekt ved at en på grunn av sykdom/skade ikke lenger kan utøve sitt yrke offshore. Ordningen omfatter medlemmer av Industri Energi, SAFE og Lederne i bedrifter som er tilknyttet tariffområdene operatør, boring og forpleining (faste installasjoner). Uorganiserte arbeidstakere innen samme bedrifter kan være med på ordningen mot et administrasjonsgebyr. Industri Energi administrerer ordningen. Bedriftene betaler 11,5 prosent av G inn til fondet pr. ansatt pr. år, og medlemmene fordelsbeskattes. Dette gir medlemmene rett til skattefri engangsutbetaling. Maksimal erstatningsutbetaling er 10 G.

Tap av helsesertifikat innen oljeservice og offshoreservice.

Ordningen omfatter medlemmer av Industri Energi i bedrifter som er tilknyttet tariffområdene oljeservice og offshoreservice. Uorganiserte arbeidstakere innen samme bedrifter kan være med på ordningen mot et administrasjonsgebyr. Industri Energi administrerer ordningen. Bedriftene betaler 6,8 prosent av G inn til fondet pr. ansatt pr. år og medlemmene fordelsbeskattes. Dette gir medlemmene rett til skattefri engangsutbetaling. Maksimal erstatningsutbetaling er 8 G.

Retrettfond for dykkere.

Formålet med Industri Energi sitt retrettfond for metningsdykkere er å gjøre det økonomisk mulig for en metningsdykker å avslutte karrieren som metningsdykker før dykkeren pådrar seg en yrkesskade.

Hytter og ferieleiligheter:

Postkoms feriehjems komite har i brev til prosjektet kommet med forslag om den videre bruk av Postkoms feriehjem innenfor et samlet forbund. Spørsmålet er drøftet i Styringsgruppa for prosjektet.

Styringsgruppa slutter seg til forslag fra Postkoms feriehjem-komite og anbefaler at dette tas inn i arbeidet med en avtale om sammenslutning mellom de fire forbundene (se vedlegg til denne delutredningen):

- Eiendommene legges inn i en egen enhet etter sammenslåing av forbundene, dvs i egen avdeling i FA eller eget foretak (stiftelse e l).
- Enheten skal være selvdreven økonomisk
- Enheten skal ha eget styre fra "gamle" Postkom med fullmakter til kjøp og salg.
- Et nytt forbundsstyre i FA skal ikke ha beslutningsmyndighet over Postkoms eiendommer, før eventuell en overgangsperiode er over.

- Enheten skal leie ut til dagens og potensielle medlemmer i Postkom i inntil f.eks 5 år, deretter kan alle i FA få leie.
- Postkom skal likevel vurdere en overgangsordning der andre kan leie i mindre attraktive perioder.»

Industri Energi har en samarbeidsavtale med ALT. Gjennom denne har de tilgang til deres leiligheter i Spania.

Rabattavtaler og andre ordninger

Strøm med prisgaranti.

Industri Energi har inngått en spesialavtale med Fjordkraft for sine medlemmer, Fjordkraft Topp 3 Garanti. Avtalen gir garanti for at den årlige strømkostnaden skal være billigere enn den tredje billigste strømleverandøren i Norge. Dette målt opp mot en representativ liste over de største strømleverandørene i Norge. Et solidarisk prisutjevningstillegg på 1,5 øre/kWh sikrer lik strømpris for alle, uavhengig av hvor i landet man bor.

Leiebil via Hertz Bilutleie.

Industri Energi har egen avtale med Hertz som gir fra 10 til 20 prosent rabatt på leiebil i hele verden.

Pensjonsrådgiving for medlemmer født til og med 1954.

Medlemmer i Industri Energi som er født til og med 1954, kan få pensjonsrådgivning hos firmaet Tredjepart AS mot en egenandel på kr 500. Tilbudet gjelder rådgivning innen: AFP (avtalefestet pensjon), alderspensjon og øvrige deknninger i folketrygden og tjenstepensjonsordninger fra arbeidsgiver(e), samt pensjonsordninger for medlemmer som arbeider innenfor sjømannspensjonens virkeområde.

LOfavør

Det som ligger i dagens og fremtidige avtaler.

En del av de områdene vi har listet opp kan også ligge inne her.

Avslutningsvis

Industri Energi har ansvar for å gi de assosierte medlemmer i ALT, og som ikke får LOfavør fordi de ikke får lov til å være i LO uten å meldes seg over til andre forbund, likeverdige ordninger med de som tilbys gjennom LOfavør. Dette har Industri Energi gjennomført delvis med SpareBank1 og delvis med andre leverandører. Denne problemstillingen er oversendt ledergruppen, og vår gruppe har derfor ikke konkludert på dette.

Styringsgruppa har drøftet dette spørsmålet, se under del 3.

Vedlegg

Brev fra Postkom vedrørende organisering av feriehjem i et samlet forbund

Prosjektleder Bjørn Willadssen
Forbundsalliansen

Vår dato: 6. juli 2012

Vår referanse: lo

Deres dato:

Deres referanse:

POSTKOMS FERIEHJEM I FORBUNDALLIANSEN.

Postkoms Sentrale feriehjemskomité har på møtet 14.mars 2012 behandlet prinsipper i forhold til hvordan Postkom bør forholde seg til Forbundsalliansen når det gjelder utleie av feriehjem.

I Sentral feriehjemskomité er alle kretser representert, med unntak av Lederkretsen.

Komiteen diskuterte alternative løsninger, og kom fram til følgende konklusjon:

- Feriehjemsvirksomheten må sentraliseres fram mot stifting av Forbundsalliansen (FA), men man vil fremdeles være avhengig av lokale krefter for tilsyn av feriehjemmene.
- Penger og eiendommer må forvaltes sentralt.
- Eiendommene legges inn i en egen enhet etter sammenslåing av forbundene, dvs i egen avdeling i FA eller eget foretak (stiftelse e l).
- Enheten må være selvdreven økonomisk
- Enheten må ha eget styre fra "gamle" Postkom med fullmakter til kjøp og salg.
- Et nytt forbundsstyre i FA skal ikke ha beslutningsmyndighet over Postkoms eiendommer, før eventuell en overgangsperiode er over.
- Enheten skal leie ut til dagens og potensielle medlemmer i Postkom i inntil f.eks 5 år, deretter kan alle i FA få leie.
- Postkom skal likevel vurdere en overgangsordning der andre kan leie i mindre attraktive perioder.

Det er ønskelig at enheten blir en egen avdeling i FA. Eventuell annen type foretaksform og hvilken, ble ikke grundig vurdert.

Denne hovedmodellen er godkjent av ledelsen i Postkom.

Med vennlig hilsen
Norsk Post- og kommunikasjonsforbund

Gerd Øiahals
Leder av Sentral feriehjemskomité

2. Økonomi i et nytt forbund³

Prosjektgruppa har hatt følgende medlemmer:

Jan Sivertsen, Transportarbeiderforbundet, ansvarlig for gruppen

Thore Strøm, Postkom

Roger Bruer, Postkom

Kirsti Mandal, Arbeidsmandsforbundet

Ghulam Abbas, Arbeidsmandsforbundet

Renée Jeries, Transportarbeiderforbundet

Torbjørn Teigland, Industri Energi (fra mai/juni 2012)

Terje Valskår, Industri Energi (fra mai/juni 2012)

I prosjektbeskrivelsen ble gruppa gitt følgende oppgave:

For å sikre en best mulig sammenslåing av forbundene må det økonomiske grunnlaget være klart. Det er vesentlig å gi et godt bilde av dagens økonomi i de fire forbundene, men samtidig også se framover og planlegge hva et nytt forbund vil innebære i økonomiske termer.

Oppgave:

- Kartlegge og gi en samlet oversikt over forbundenes verdier og inntekter (først og fremst kontingenter)
- Kartlegge forbundenes økonomiske forpliktelser i dag og i framtiden (f. eks pensjoner). Innebærer bl.a. å:
- Gi en oversikt over ansatte og forbundslønnede tillitsvalgte, og økonomiske forpliktelser knyttet til dette
- Beskrive andre forpliktelser, som f.eks leieavtaler
- Kartlegge økonomien i forbundenes samlede medlemstilbud som f.eks. stipendordninger, forsikringsordninger, feriehytter
- Skissere en plan for økonomien i et nytt forbund hvor medlemstilbud slik det foreslås i delprosjekt 2A, inngår
- Beregne medlemskontingent og foreslå hvordan endrede satser eventuelt kan gjennomføres

Det er avholdt elleve møter i arbeidsgruppen.

Det er innhentet regnskap, vedtekter, lønnsopplysninger og alder på individnivå som bakgrunnsmateriale for arbeidet.

Rapporten er skrevet av Kirsti Mandal og Jan Sivertsen.

³ Innhentede tall for utgifter er regnskapstall for 2010, bortsett fra når det gjelder kontingent (her er 2011-tall brukt).

Forbundenens verdier og inntekter

Kontingent

Kontingentinnkrevingen skjer sentralt i alle forbundene, med fordeling til lokale ledd, foruten Industri Energi, hvor lokalavdelingen mottar kontingent direkte fra bedrift.

Forbundene har fire hovedkategorier av medlemmer:

- Yrkesaktive medlemmer, som trekkes eller betaler kontingent av arbeidsinntekt
- Pensjonerte medlemmer (alders- og uføre-)
- En samlegruppe som betaler minstekontingent eller bare forsikringsutgifter.
- Gratismedlemmer. Dette er medlemmer som hovedsakelig består av lærlinger, studenter og 1. gangs militærtjeneste.

Begrepet minstekontingent brukes ikke helt likt i forbundene, den tredje kategorien kan derfor ikke bare kalles minstekontingent. De reelle forskjellene er svært små, og alle forbundene har en løsning for dem som er arbeidsledige, går på arbeidsavklaringspenger osv.

Industri Energi

Kontingenten er 1,3 % av brutto lønn og betales inn 12 ganger pr år. I tillegg kommer lokalkontingent på 0,25%. Kontingenten inkluderer tre obligatoriske forsikringer. Det er tak på kontingenten, som landsstyret fastsetter årlig. Per nå er taket på kr 457,-, dvs. ved en månedlig inntekt på kr 35.153,-.

Kontingentfordeling

Av den innbetalte kontingenten settes det av 3 % i et eget internasjonalt solidaritetsfond.

Lokalkontingenten på 0,25 % av brutto lønn går direkte fra bedrift til lokalavdelingen. De lokale avdelingene kan fastsette høyere eller lavere kontingent, for eksempel ved fastsettelse av tak.

Minstekontingent og pensjonistkontingent

Ikke-yrkesaktive medlemmer betaler minstekontingent på kr 85,- pr. mnd. som omfatter kollektiv hjemforsikring, fritids-/ulykkesforsikring og grunnforsikring. I tillegg til dette kommer eventuelt advokatforsikring. Pensjonister betaler minstekontingent fram til fylte 75 år.

Gratismedlemmer

Elever, studenter, lærlinger og 1. gangs militærtjeneste betaler ikke kontingent.

Pensjonister som hadde gratis medlemskap før 31.12.2010 opprettholder det.

(Utgjør ca 7500 medlemmer hvorav 4500 er over 75 år.)

Arbeidsmandsforbundet

Kontingenten er 1,6 % av all brutto inntekt, uten tak. Kontingenten inkluderer tre obligatoriske forsikringer. Vedtektene åpner for ikke å betale kontingent av ferielønn. Da er kontingentsatsen 1,82 % for resterende måneder i året. Det kan ikke fastsettes lokal kontingent.

Minstekontingent og pensjonistkontingent

Pensjonerte medlemmer, også uførepensjonerte, betaler kr 130 pr måned (gjelder fra 1.1.2012). Fra fylte 75 år er medlemskapet gratis.

Minstekontingenten er også kr 130. Det utgjør kr 1560 pr år. Satsene indeksreguleres årlig.

I ledighetsperioder og når lønn under sykdom opphører, er medlemmene fritatt for kontingent i inntil tre måneder.

Kontingentfordeling

All innbetalt kontingent samles i en pott i forbundet. Avdelingene får tilbakeført 12 % av dette, etter fordelingsmodell vedtatt av landsstyret. Grunnlaget for tilbakeføring er antallet aktive medlemmer i siste kvartal foregående år. I tillegg til dette betaler forbundet sentralt alle lønns- og personalkostnader, også for ansatte i avdelingene.

Avdelinger som ikke har ansatte, får tilbakeført 15 %.

Dersom tilbakeføringen til avdelingene også omfattet lønns- og personalutgiftene for avdelingenes ansatte, ville fordelingen tilsvart ca. 1 % til forbundet og 0,6 % til avdelingene. Dette er beregnet for å kunne sammenligne med forholdene i Transport og de øvrige forbundene.

Gratismedlemmer

Elevmedlemskap og medlemmer som avtjener 1. gangs militærtjeneste betaler ikke kontingent.

Transportarbeiderforbundet

Kontingenten varierer fra 1,5 % – 1,8 % av brutto lønn, avhengig av bestemmelser i foreningene. I tillegg betaler medlemmene kr 138 pr. mnd. for fire obligatoriske forsikringer. Det er kontingenttak på inntekt over kr 34 123 pr. mnd. (årlig indeksregulering). Maxbeløpet inkl. forsikringene er kr 718 pr. mnd. (i de tilfellene kontingenttrekket er 1,7 %) .

Kontingentfordeling

1,1 % går til forbundet sentralt, av dette går 0,1 % til kampfondet.

Minstekontingent og pensjonistkontingent

De betaler for de fire obligatoriske forsikringene totalt kr 1656 i året. Til dekning av advokatforsikringen går kr 600. Hele dette beløpet går til forbundet sentralt, som administrerer forsikringene.

Gratismedlemmer

Pensjonister fra fylte 70 år, forutsatt 10 års sammenhengende medlemskap i LO, elevmedlemmer og medlemmer som avtjener 1. gangs militærtjeneste, betaler ikke kontingent. De må betale for advokatforsikringen, dersom de ikke har reservert seg.

Postkom

Kontingenten er 1,2 % av regulativ lønn. Det er kontingenttak på lønnstrinn 50 (kr 37 450,- pr. måned i 2012). I tillegg kommer forsikringer. Maks beløpet inkl. obligatoriske forsikringer er kr 574 pr. mnd., gjelder fra 1. juli 2012. I tillegg kommer Help advokatforsikring kr 50 pr. mnd og pakke 2 (forsikringer) på kr 400 pr. mnd.

Kontingentfordeling

Av 1,2 % går 0,78 % til forbundet. Alle kretsene får 0,3 %, videre fordeles 0,12 % til kretsene etter søknad. Behandles av forbundsstyret.

Pensjonister

Pensjonistene betaler for kollektiv hjem, kr 720 i året. Medlemskapet er gratis etter fylte 75 år.

Minstekontingent

Overtallige og vikarer som ikke er i arbeid, betaler minstekontingent, kr 1800 pr. år.

Beløpet består av kr 1440 for obligatoriske forsikringer, pluss kr 360 i kontingent.

Gratismedlemskap**Elevmedlemskap****Verdier**

Eiendeler for alle de fire forbundene

- Beregnet kostpris (markedspris ligger langt høyere) på leiligheter, bygninger, hytter, feriehjem, inventar og lignende 206 mill.
- Aksjer og andre finansielle midler 108 mill.
- Bankinnskudd og kundefordringer 847 mill.

Industri Energis og Transportarbeiderforbundets lokalforeninger/avdelingers eiendeler er ikke med i disse beløpene.

Egenkapital og fond

Kampfondene utgjør 65 mill. i NAF, 40 mill. i Postkom, 38 mill. i Transport og 250 mill. i IE.

Arbeidsmandsforbundet har et eget utdanningsfond på kr 7,7 millioner, Postkom har et på 20 mill og Industri Energi har et kompetansefond på kr 2,5 mill. Disse kommer i tillegg til LOs og LO Stats utdanningsfond.

Øvrige fond

Industri Energi har retrettfond for dykkere på kr 1,8 mill., OSA tilsynsfond på kr 13 mill., Tom Nordahls fond på kr 1,1 mill., pensjon, omstillingsfond på kr 22,4 mill. og Internasjonalt solidaritetsfond på kr 10,9 mill.

Egenkapital

Forbundenes samlede egenkapital inkl. overnevnte fond utgjør ca. 1,16 milliarder kroner.

Avsetninger

De samlede landsmøteavsetningene er på 10,6 millioner.

Gjeld

Samlet gjeld er på ca. kr 41. mill. Dette består hovedsakelig av feriepenger, skatter og avgifter. Det finnes ingen langsiktig gjeld.

Økonomiske forpliktelser i dag og i framtiden

Ansatte og forbundslønnede tillitsvalgte – økonomiske forpliktelser knyttet til dette

Et grunnlag for prosjektet var at de ansatte i forbundene skulle være trygge på at det ikke ville bli oppsigelser som følge av arbeidet som ble startet opp. Antallet ansatte i et nytt forbund vil tilsvare summen av ansatte i de fire forbundene på sammenslåingstidspunktet. Det vil derfor ikke være økonomiske besparelser på lønnsutgifter.

Noe av bakgrunnen for sammenslåingstanken er at vi i dag gjør en del dobbeltarbeid. En må se for seg at alle ikke vil gjøre nøyaktig det samme som i dag, men at vi kan utnytte ressursene bedre og få gjort oppgaver vi i dag må nedprioritere.

Tabellen viser antall ansatte og lønnede tillitsvalgte pr. november 2011 (ikke årsverk):

	Valgte ⁴ sentralt	Ansatte sentralt	Valgte og ansatte sentralt	Ansatte lokalt	Totalt ansatte sentralt og lokalt	Samlet, valgte sentralt og ansatte
Arbeidsmand	8	15	23	33	48	56
Transport	8	10	18		10	18
Postkom	11	6	17		6	17
Industri Energi	10	72	82		72	82
Sum	37	103	140	33	136	173

Arbeidsmandsforbundet har i tillegg 13 regionale verneombud for anlegg. De er ansatte i forbundet og oppnevnes som RVO for fire år av gangen. Lønnen betales i hovedsak av et fond bedriftene betaler inn til, men forbundet har en del lønns- og personalutgifter, samt utgifter til pensjon og kontorhold.

I Postkom er en kontorsekretær i 60 % stilling. Posten refunderer 50 % av forbundsleders lønn.

⁴ Alle forbundslønnede valgte er sentralt

I Transport er renholder ansatt i 60 % stilling.

I Industri Energi er åtte av stillingene tidsbestemt, pluss en lærling. Det er 36 som arbeider ved Oslo-kontoret og 46 ved Stavanger-kontoret. Av forbundets ansatte er seks stillinger lønnet fra midler som tilføres utenom medlemskontingent: Én ITF-inspektør, fire oljeserviceavtale-inspektører og én saksbehandler på helsesertifikatordning.

De aller fleste ansatte følger HK/AAF-overenskomsten.

Arbeidsmandsforbundet har i tillegg en "intern overenskomst", som regulerer lønn og arbeidsvilkår for distriktssekretærer, regionale verneombud, samt noen stillinger ved forbundskontoret. Industri Energi har en egen lokal lønnsavtale for ansatte.

Samlede lønnsutgifter (ansatte og valgte) for de fire forbundene pr. utgangen av 2011 er kr 114,8 mill. I tillegg kommer arbeidsgiveravgift og pensjonspremier.

Pensjonsordninger - forpliktelser

Arbeidsmandsforbundet har pensjonsavtale med SpareBank 1. Noen ansatte og valgte er medlemmer i Statens Pensjonskasse. For de valgte som er i SPK, er det viktig å videreføre denne ordningen.

Postkom har pensjonsavtale med SpareBank1 for kontoransatte. De valgte med permisjon fra Posten er tilknyttet Postens pensjonsordning.

Transport har pensjonsavtale med SpareBank1.

Industri Energi har pensjonsavtale med SpareBank1. Ansatte før 2006 har ytelsesavtale, mens ansatte etter 2006 har innskuddsavtale.

Lokale forhold

NAF

Norsk Arbeidsmandsforbund har 11 avdelinger. De ansatte ved avdelingskontorene lønnes av forbundet sentralt. Driftstilskuddet går til kontordrift, husleie, saksbehandling, medlemsmøter, vervetiltak, medlemspleie, årsmøter, lokale kurs og lignende. Medlemmene som sokner til avdelingen velger sitt avdelingsstyre, som behandler saker innenfor sitt område.

NTF

Norsk Transportarbeiderforbund har 20 foreninger rundt omkring i landet. Disse foreningene er selvstendige juridiske enheter; de valgte og ansatte ved foreningskontorene har sitt ansettelsesforhold i den enkelte forening. Foreningskontingenten går til lønn, lokale kurs, saksbehandling, medlemsmøter, medlemspleie, vervetiltak, kontordrift, husleie, årsmøter og lignende. Medlemmene som sokner til foreningen velger foreningsstyre, som behandler saker innenfor sitt område.

Lastebileierforeningen (landsdekkende forening for enbilseiere) får hvert år etter søknad til forbundet tilbakeført kontingent i størrelsesorden 150. til 250.000,- kr, dette med bakgrunn i at denne foreningen må klare seg mye mer selv uten bistand fra forbundet. Medlemmene i denne foreningen har ikke de samme medlemsfordeler som andre medlemmer f.eks. juridisk bistand gjennom LO juridiske.

POSTKOM

Postkom har 7 geografiske kretser rundt omkring i landet og 2 landsdekkende kretser. De tillitsvalgte i kretsene er lønnet av Posten Norge, eventuelt DNB. Kontingenten til kretsene går til medlemspleie, vervetiltak, saksbehandling, lokale kurs, medlemsmøter, årsmøter og lignende. Medlemmene som sokner til kretsene velger kretsstyre, som behandler saker innenfor sitt område.

INDUSTRI ENERGI

Forbundet har 510 lokalavdelinger over hele landet. De fleste steder er lokalavdeling lik klubb i en bedrift, andre steder er det samleavdelinger for flere bedriftsklubber i samme område (særlig fra gamle Kjemisk og Treindustri). I noen tilfeller kan det også være flere lokalavdelinger i samme bedrift, der bedriften er spredt geografisk eller der man har egne avdelinger for ledende personell. I den grad avdelinger har ansatte, er det den enkelte avdeling som er arbeidsgiver. I større bedrifter vil det være opptil mange tillitsvalgte på heltid.

Vurdering

Forskjellen på lokalt nivå er ikke så stor som man kanskje kunne tro. Vi ser klart at våre lokalapparat kan ha utbytte av samarbeid og dra nytte av hverandres kompetanse. Vi mener at det raskt kan oppnås større styrke og bedre utnyttelse av samlede ressurser på områder som:

- Verving
- Lokale kurs
- Medlemspleie

Videre vil samlokalisering og administrativt samarbeid kunne føre til bedre ressursutnyttelse og sparte kostnader.

Postkom har 40 tillitsvalgte som har tjenestefri med lønn fra Posten for å utføre tillitsvalgtarbeid. Dette gir også mulighet til å drifte det lokale apparatet uten bruk av kontingentmidler. Også i NAF, Industri Energi og NTF er det en god del årsverk av tillitsvalgte på arbeidsplassene som har tjenestefri med lønn. Uten disse ville det vært behov for styrking av lokalapparatet, da saksmengden ville øke der.

Økonomien i forbundenes samlede medlemstilbud

Alle fire forbund har kollektiv hjemforsikring, grunnforsikring og fritidsulykkesforsikring. Alle fire forbund tilbyr også LOfavør med tilbud på individuelle forsikringer og andre medlemstilbud innen LOfavør-ordningen.

Forbundene er også tilknyttet utdanningsfondene i LO og LO Stat.

Medlemsinformasjon som nettsider og fagblad.

Alle har vervepremier.

Norsk Folkehjelp – alle er kollektive medlemmer.

NAF

I tillegg til de tre obligatoriske forsikringer har forbundet en gruppeforsikring, der medlemmet betaler direkte til forsikringsselskapet. Den består av en liv-/uføreforsikring med reservasjonsrett. Kostnad kr 319 pr. mnd.

Forbundets utdanningsfond som har som formål å støtte opplæringstiltak og kompetanseutvikling for medlemmer i forbundet, inntil kr 1000,- pr. kurs/semester.

Kurstilbud om arbeidslivets lover og avtaler, arbeidsmiljø osv.

Utgifter til fagbladet Arbeidsmanden på 3,5 mill kr inkluderer lønn til ansvarlig redaktør. Beløpet inkluderer FriFagbevegelse.no.

NTF

I tillegg til de vanlige kollektive forsikringene har forbundet en advokatforsikring gjennom Help, som gir gratis juridisk bistand i saker som oppstår på fritiden. Den er obligatorisk.

Kurstilbud og konferanser i foreninger og forbund med tema som for eksempel arbeidslivets lover og avtaler, arbeidsmiljø osv.

Alle nye medlemmer får en velkomstpakke til verdi av ca. 120 kr.

Utgifter til fagbladet Transportarbeideren er 1,5 mill kr ekskl. lønn til ansvarlig redaktør. I beløpet inngår kostnader til FriFagbevegelse.no.

POSTKOM

I tillegg til de tre obligatoriske forsikringene, har forbundet advokatforsikring gjennom Help (for alle som ikke har reservert seg) til kr 50 per mnd. og en obligatorisk arbeidsulykkesforsikring og en gruppeforsikring som består av en liv-/uføreforsikring med reservasjonsrett. Kostnad kr 400,- pr, mnd.

Stipend gjennom Postkoms utdanningsfond. Stipendet dekkes av renter på avsatt fond.

Kurstilbud med forskjellige tema, for eksempel arbeidslivets lover og avtaler, arbeidsmiljø osv.

Leie av feriehem både i inn- og utland gjennom Postkoms Medlemssenter.

I tillegg til LOfavør har medlemmene tilbud fra Postfolkenes Personellservice, som tilbyr gunstige spare- og låneordninger, kredittkort og rabatt/tilbud på spesielle innkjøp.

Utgifter til fagbladene Posthornet og LO Finans på 2,8 mill er inkl. lønn til fagredaktør/journalist og andel av utgiftene til Fri Fagbevegelse.no.

INDUSTRI ENERGI

I tillegg til de obligatoriske forsikringer har forbundet en advokatforsikring til kr 50,- per måned gjennom Help, som gir gratis juridisk bistand i saker som oppstår på fritiden. De har også en reiseforsikring til kr 75,- per måned.

Kurstilbud og konferanser i forbund med tema som for eksempel arbeidslivets lover og avtaler, arbeidsmiljø osv.

Alle nye medlemmer får en velkomstpakke.

Vurdering:

Gruppeforsikringene til Arbeidsmand og Postkom har mange likhetstrekk, og vi ser for oss at dette kan bli én forsikringsordning.

Det ligger muligheter for kostnadsbesparelser på fagbladutgiftene (f. eks. ved felles fagblad) videre til andre trykksaker som brosjyrer, overenskomster m.v., uten at vi på nåværende tidspunkt har foretatt konkrete analyser.

Plan for økonomien i et nytt forbund med foreslåtte medlemstilbud**Økonomisk gevinst kort og lang sikt**

Arbeidsgruppen ser for seg at det vil bli en økonomisk gevinst på følgende områder:

- Lokaler
Husleie, kontorhold, ekspedisjon/utsendinger
- Administrativt
Datasystemer, organisering og struktur

- Besluttende organer
Forbundsstyre, representantskap, landsstyre, landsmøte, diverse utvalg råd,
- Medlemstilbud
Fagblad, informasjon, nettsider, forsikringer

Medlemskontingent

Arbeidsgruppen «Økonomi i et nytt forbund» har i oppgave å utrede medlemskontingent og foreslå hvordan endrede satser eventuelt kan gjennomføres. Vi har hatt en grundig gjennomgang av dagens satser i de respektive forbund, hvor vi ser at det er forskjeller hva angår antall obligatoriske forsikringer, tak på kontingent, tilbakeføringer til lokalapparat og prosentsatser.

For å kunne sammenligne satsene mellom forbundene, har vi laget en modell der forsikringskostnadene er trukket ut fra kontingenten i Arbeidsmandsforbundet og Industri Energi, samt at det er synliggjort ca. hvor mye kontingent som går til avdelingene. For øvrig viser vi til avsnittet «Lokale forhold» hvor det er nærmere beskrevet hva kontingenten i lokale ledd brukes til.

Snittprosenten slik den kommer fram i modellen har en avviksmulighet på ca. 20 %, da dette ikke kan beregnes helt eksakt.

Konstruert modell til internt bruk, for å kunne sammenligne.

	Postkom	Arbeidsmand	Transport	Industri Energi	Sum	Snitt prosent
Kontingent i prosent	1,20 %	1,20 %	1,70 %	1,08 %	5,18 %	1,29 %
Kontingent til lokal organisasjon	0,42 %	0,12 %	0,60 %		0,38 %	0,38 %
Kontingent forbund sentralt	0,78 %	1,08 %	1,10 %	1,08 %	4,04 %	1,01 %
Obligatoriske forsikringer (kr)	175,00	130,00	138,00	135,00	578,00	144,50

I tabellen er prisene på følgende obligatoriske forsikringer tatt med:

Postkom: Kollektiv Hjem, Grunnforsikring Liv, fritids ulykkesforsikring, arbeidsulykkesforsikring, Help advokatforsikring.

NAF: Kollektiv Hjem, Grunnforsikring Liv, fritids ulykkesforsikring

NTF: Kollektiv Hjem, Grunnforsikring Liv, fritids ulykkesforsikring, Help advokatforsikring

I.E.: Kollektiv Hjem, Grunnforsikring Liv, fritids ulykkesforsikring, Help advokatforsikring

Alternative kontingentmodeller

Vi har sett på fem mulige modeller for medlemskontingent, med utgangspunkt i at kontingentinntekten i et nytt forbund skal være noenlunde lik det de fire forbundene til sammen har i dag.

1. Det innføres lik prosentsats, inklusiv obligatoriske forsikringer, fra dag én. Dette forutsetter at man blir enige om at alle i det nye forbundet skal ha et likt tilbud hva gjelder obligatoriske forsikringer, minstekontingent, pensjonistkontingent, alder for fri kontingent og tak / ikke tak på kontingent.
2. Det innføres lik prosentsats, eksklusiv obligatoriske forsikringer. Med en slik ordning vil en kunne videreføre forskjellig tilbud hva angår obligatoriske forsikringer. Det vil kreve mer ressurser til å administrere en slik ordning, grovt anslått til to årsverk. For medlemmer i Arbeidsmandsforbundet og Industri Energi vil det medføre en forskyvning av kontingent mellom lavlønte og høytlønte, da forsikringene ikke lenger blir inkludert i prosentkontingenten. For øvrig forutsetter også dette et likt tilbud på minstekontingent, pensjonistkontingent, alder for fri kontingent og tak / ikke tak på kontingent.
3. Medlemskontingenten sammensmeltet over et visst antall år, slik at alle medlemmer for eksempel i løpet av første landsmøteperiode skal ha lik prosentsats, *inklusiv* forsikringer. Dette forutsetter også et likt tilbud hva gjelder obligatoriske forsikringer, minstekontingent, pensjonistkontingent, alder for fri kontingent og tak / ikke tak på kontingent.
4. Medlemskontingenten sammensmeltet over et visst antall år, slik at alle medlemmer for eksempel i løpet av første landsmøteperiode skal ha lik prosentsats, *eksklusiv* forsikringer. En slik ordning kan ha både forskjellige og like obligatoriske forsikringer. Det forutsetter også et likt tilbud på minstekontingent, pensjonistkontingent, alder for fri kontingent og tak / ikke tak på kontingent. Dersom dette alternativ velges, med forskjellige forsikringstilbud, vil det kreve mer ressurser for å administrere, grovt anslått til to årsverk.
5. Alle forbund beholder dagens ordninger for kontingent og medlemstilbud, uten endringer. Dette vil kreve store ressurser å administrere.

Konsekvensanalyse vedrørende tak på kontingent

Postkom har i dag et fritak på medlemskontingent på inntekt over kr 37 450,- pr. mnd., Industri Energi kr 35 153,- pr. måned og NTF kr 34.123,- pr. måned. NAF har ikke tak på kontingenten. Vi har prøvd å skissere scenarier en kan få ved å velge det ene eller det andre.

NAF

Prinsippet i forbundet har i alle år vært at det solidariske er å betale kontingent i forhold til hvor mye man tjener. Balansen mellom hvor mye kontingent de lavlønte betaler i forhold til de høytlønte, vil endres ved å innføre tak; det vil derfor naturlig møte motstand selv om det er vanskelig å bedømme hvor sterk den blir.

Å innføre tak på kontingent vil naturligvis bli tiljublet av de gruppene i forbundet som i mange år har jobbet for dette. Det har vært tema på flere landsmøter, men har aldri oppnådd stor tilslutning.

Det er foretatt en beregning med grunnlag i Postkoms tak på kr 37 450,-. Ved å bruke det som tak, viser de konkrete beregningene at en taper om lag 20 millioner kroner.

Postkom

Ved å fjerne max. tak på kontingent oppstår det en risiko for at medlemmer med lønninger over taket velger å melde seg ut, slik at vi totalt sett vil komme økonomisk dårligere ut ved å fjerne taket. Prisen for "varen" vil bli vurdert som for høy for det enkelte medlem. Dette kan underbygges ved å se

på dagens situasjon: Pr. i dag har vi ca. 1400 medlemmer i Posten som ligger likt eller over taket. Om vi justerte taket til ltr. 55, som gir et tak på kr 39.100,- pr. mnd, ville vi hatt 750 medlemmer over taket. Ved å fjerne taket vil en allikevel få en begrenset inntektsvekst, og et eventuelt bortfall av medlemmer på grunn av prisen vil ha en langt større minuseffekt på kontingentinntektene enn det vi greier å ta inn på at taket fjernes. Kontingentinntekten for 1400 medlemmer med tak gir i dag ca. 7,3 mill i inntekter. Ved eventuelt å fjerne taket, vil det også forverre konkurransesituasjonen im forhold til andre forbund både innen finans og internt i Posten, som har lavere kontingent enn oss. Econa har for eksempel en kontingent på kr 260,- pr. mnd, Lederne en kontingent på kr 380,- pr. mnd. og Finansforbundet en kontingent på 1,1 % og et tak på kr 303,- pr. mnd.

NTF

Ved å fjerne maks tak på kontingent, kan dette få utslag i at noen finner medlemskapet for dyrt i forhold til konkurrerende organisasjoner. Vi har lite dokumentasjon som sier hvem som tjener over taket, slik at det er vanskelig å si hvor mange og hvor store beløp det er snakk om, men vi har grunn til å tro at taket i NTF er mer psykologisk betinget. Slik sett vil det trolig ikke få store økonomiske utslag ved å fjerne taket.

Industri Energi

Ved danning av Industri Energi i 2006 var det en forutsetning at det ble videreført et tak på kontingenten som tidligere Kjemisk og NOPEF hadde. Flere av IEs medlemmer vil få en formidabel økning i kontingent uten tak; de fleste av disse medlemmene risikerer en da å miste til andre forbund utenfor LO, da de har lavere kontingent og tak. Særsilt innen oljesektoren har vi sterk konkurranse med forbund som Lederne, SAFE og Tekna.

Justering av taket er basert blant annet på indekser, og gjør at økningen følger kostnadsutviklingen i samfunnet. Det er viktig for oss at kontingenten ikke blir høyere og at taket beholdes. Det betales i dag ikke kontingent på inntekt utover kr 35.153,- pr. måned, det vil si maks kr 457,- pr. måned inklusiv forsikring.

Anbefaling om medlemskontingent og forsikringstilbud

Slik arbeidsgruppen ser det, er det fullt mulig å iverksette lik kontingent fra dag én, uten at noen medlemmer får kontingentøkning som følge av forbundssammenslåingen.

Kontingentforslaget tar utgangspunkt i dem som har den laveste kontingenten. Postkom har en kontingent på 1,55 % dersom en inkluderer forsikringene.

Industri Energi betaler 1,3 % til forbundet sentralt inklusiv forsikring og 0,25 % til lokalavdelingene, totalt 1,55 %.

Vi legger til grunn Postkoms beregningsgrunnlag for tak som pr. i dag er på kr 37.450,- pr. måned.

For NAF betyr dette at de får 0,05 % nedgang i kontingenten, samt at det innføres tak for deres medlemmer som tjener over 37.450,- kr Pr. måned. For NTF betyr det en nedgang på 0,05 % i kontingenten dersom en inkluderer forsikringene. For Industri Energi fører ikke forslaget til særlige endringer i kontingenten. Ved å inkludere forsikringer i kontingenten vil lavlønnede medlemmer i Postkom og Transport få noe lavere kontingent.

Når det gjelder makskontingent, foreslår en at taket Postkom ligger på i dag, legges til grunn ved oppstarten av det nye forbundet.

Dette får ikke konsekvenser for Industri Energi og NTF, da de uavhengig av sammenslåing foretar årlige reguleringer av sitt tak. Alle forbund vil derfor være på samme nivå pr. 1. januar 2014.

Fordeling av kontingent til avdeling, lokal avdeling / klubber, foreninger og kretser, videreføres slik de fire forbunds respektive systemer er i dag.

Forslag til kontingent og forsikringstilbud:

Kontingent

Kontingenten beregnes av brutto lønn og feriepenger, opp til et fastsatt tak. Beregningsgrunnlaget for taket settes pr. 1. januar 2014 til kr 37. 450 pr. måned.

Yrkesaktive medlemmer betaler 1,3 % til forbundet sentralt, dette er inklusiv fire forsikringer (se eget avsnitt om forsikringer).

I tillegg betales det lokal kontingent til avdeling/forening på 0,25 %, eller den sats som avdelingen/foreningen har vedtatt.

Kontingent betales for årets 12 måneder.

Postkom

Kontingent for Postkoms medlemmer beregnes av brutto lønn⁵.

Drosjesjåfører og lastebileiere

Drosjesjåfører og lastebileiere har egne satser. Beregningsgrunnlaget for prosentkontingenten er for drosjesjåfører på kr 24.242,- og for lastebileiere på kr 25.197,- pr. måned. (dagens satser) fra 1. januar 2014.

Minstekontingent

Ikke-yrkesaktive medlemmer betaler minstekontingent på kr 110,- pr. måned.

Dette gjelder for eksempel arbeidsledige/permitterte, alderspensjon, uførepensjon, AFP-pensjonister, medlemmer som mottar arbeidsavklaringspenger (eks. attføring og sykemeldte over ett år), medlemmer med permisjon uten lønn og som i permisjonstiden ikke har annet lønnet arbeid.

Unntak: Medlemmer som på sammenslåingstidspunktet er innvilget frikontingent, beholder dette.

Forsikringer i medlemskontingenten

I kontingenten inngår følgende fire obligatoriske forsikringer : LOfavør Kollektiv hjemforsikring, LOfavør Grunnforsikring, LOfavør Fritidsulykkesforsikring og arbeidsulykkesforsikring. (Arbeidsulykkesforsikring: Ulykkesskader som medfører en lavere medisinsk invaliditet enn 15 prosent dekkes vanligvis ikke av arbeidsgivers forsikringer. Denne forsikringen dekker behandlingsutgifter og gir erstatning ved skader på arbeidsplassen i arbeidstiden, som medfører medisinsk invaliditet lavere enn 15 prosent.)

⁵ Endret fra «regulativlønn» til «bruttolønn» av Postkoms landsmøte 2012

Andre forsikringsordninger

Help advokatforsikring

Help advokatforsikring til kr 50,- pr. måned. Forsikringen er obligatorisk for alle medlemmer. Industri Energi, Postkom og NTF hadde på innføringstidspunktet reservasjonsrett for eksisterende medlemmer, tilsvarende reservasjonsrett vil gjelde for NAFs medlemmer.

Forsikringen gir medlem og familie rett til spesialisert advokathjelp privat. Forsikringen gjelder for medlemmer som ikke har reservert seg og dekker de viktigste privatretslige områdene som identitetstyveri, kjøpsrett, arv, samboeravtale eller ektepakt, skilsmisse eller barnefordelingssaker, eiendoms- eller naboforhold eller hjelp til å skrive testament. Les mer på www.help.no

Topp reiseforsikring

Reiseforsikring til kr 75,- pr. måned (dagens sats). Gjelder for medlemmer som ikke reserverer seg. For studenter/elever/læringer og ikke yrkesaktive medlemmer gjelder reiseforsikringen for dem som har meldt seg på til ordningen.

For å kunne være med på denne forsikringen, må premien enten trekkes over lønn, eller betales ved månedlig avtalegiro.

Forsikringen gjelder på alle ferie-, fritids- og yrkesreiser – i hele verden, som varer inntil 45 dager. Ingen krav til overnatting, eller at reisen må foregå med fly. En reise regnes fra det tidspunkt man reiser fra bostedsadressen og til man er tilbake.

Forsikringen gjelder for deg og din familie – uansett om familien reiser sammen, eller hver for seg.

Gruppeforsikring – Uføre- og dødsfallforsikring

Rimelig og god forsikring som gir mulighet for uføredekning uten egenerklæring.

Gjelder for medlemmer som ikke reserverer seg. Dagens priser vil bli reforhandlet.

Forsikringen er ment å sikre medlemmene økonomisk ved varig egen arbeidsuførhet som skyldes sykdom eller ulykke. Erstatningsbeløpet er inntil 4 G for uførhet. Forsikringen gjelder for medlemmer som ikke har reservert seg.

Medlemskap med kontingentfritak

Studenter

Studentmedlemskap tilbys studenter på universitets- og høgskolenivå og fagskoler hvor studiet anses som hovedbeskjeftigelse.

Medlemskapet inkluderer LOfavør Kollektiv hjemforsikring.

Læringer

Lærlingemedlemskap tilbys medlemmer som følger et godkjent lærlingeløp for fagopplæring.

Medlemskapet inkluderer LOfavør Kollektiv hjem, LOfavør Grunnforsikring,

LOfavør Fritidsulykkesforsikring og arbeidsulykkesforsikring.

Medlemmer som avtjener 1. gangs militærtjeneste.

Medlemmer som innkalles til 1. gangs militærtjeneste, får gratis medlemskap dersom arbeidsgiver ikke betaler lønn.

Medlemskapet inkluderer LOfavør Kollektiv hjem, LOfavør Grunnforsikring, LOfavør ffritidsulykkesforsikring og arbeidsulykkesforsikring.

Pensjonister over 75 år

Medlemmer etter fylte 75 år får gratis medlemskap, inkludert LOfavør Kollektiv hjemforsikring og grunnforsikring liv.

Elevmedlemskap

Elevmedlemskap er gratis og tilbys skoleelever. Øvre aldersgrense er 20 år.

I medlemskapet inngår medlemsblad, rett til faglig veiledning knyttet til lønns- og arbeidsvilkår, kursdeltakelse og LOfavør-kort med rett til å tegne LOfavør forsikringer. Ingen forsikringer er inkludert i medlemskapet.

Frivillige forsikringer

Forsikringer som Help advokatforsikring, reiseforsikring og gruppeforsikring- / uføre- og dødsfallforsikring er ikke inkludert i gratismedlemskapet og må tegnes av den enkelte i tillegg.

Vedlegg

Forslag til vedtekter om kontingent i et samlet forbund

På bakgrunn av sitt arbeid med kontingentspørsmålet har «økonomigruppa» formulert forslag til ordlyd i vedtektenes bestemmelse om kontingent. Dette forslaget er tatt inn i forslaget til vedtekter som er utarbeidet av «vedtektsgruppa» selv om gruppa ikke har drøftet forslaget.

§ .. Kontingent

1. Kontingenten beregnes av brutto lønn og feriepenger opp til et tak som fastsettes av landsstyret. Med brutto lønn forstås all lønn som legges til grunn for beregning av ferielønn. Kontingent betales for årets 12 måneder.
2. Yrkesaktive medlemmer betaler 1,3 % til forbundet sentralt. Dette inkluderer de fire forsikringene LO favør kollektiv hjem, LO favør grunnforsikring, LO favør fritidsulykkesforsikring og arbeidsulykkesforsikring. I tillegg betales det lokal kontingent til avdeling/forening på 0,25 %, eller den sats som avdelingen/foreningen har bestemt.
3. Ikke yrkesaktive medlemmer; arbeidsledige, permitterte, alderspensjon, uførepensjon, AFP pensjonister, medlemmer som mottar arbeidsavklaringspenger, medlemmer med permisjon uten lønn og som i permisjonstiden ikke har annet lønnet arbeid, betaler minstekontingent på kr. 110,- per måned. Dette inkluderer de samme fire forsikringene som etter pkt 2.
4. Etter fylte 75 år er medlemskapet gratis. Medlemskapet inkluderer da forsikringene LO favør kollektiv hjem og LO favør grunnforsikring.
5. Studentmedlemskap etter LOs regler er fritatt for kontingent. Medlemskapet inkluderer LO favør kollektiv hjemforsikring.
6. Lærlinger som følger et godkjent lærlingeløp for fagopplæring er fritatt for kontingent. Medlemskapet inkluderer de samme fire forsikringene som etter pkt 2.
7. Medlemmer som innkalles til 1. gangs militærtjeneste er fritatt for kontingent dersom arbeidsgiver ikke betaler lønn. Medlemskapet inkluderer de samme fire forsikringene som etter pkt 2.
8. Elevmedlemskap er gratis og tilbys skoleelever. Øvre aldersgrense er 20 år. Ingen forsikringer er inkludert i medlemskapet.
9. Der det er opprettet tariffavtale skal avtale om trekk av fagforeningskontingent gjøres gjeldende, jf. Hovedavtalene.
10. Når sykelønn utbetales av NAV, trekkes kontingent etter gjeldende avtale mellom LO og NAV.

11. Landsstyret regulerer årlig per 1. januar kontingenttak og minstekontingent. Reguleringen skjer på bakgrunn av lønnsutviklingen slik den framkommer i Statistisk Sentralbyrås statistikk for arbeidere totalt.
Landsstyret kan regulere kontingenttaket ytterligere for å få dekket inn premieendringer ut over konsumprisindeksen på forsikringsordninger som er dekket i medlemskontingenten.
12. Ekstraordinær kontingent kan utskrives av landsmøtet, landsstyret og forbundsstyret.
13. For å være berettiget til stønader, stipender, samt bistand i saker fra forbundet, må det ikke skyldes kontingent for mer enn 1 måned utover betalingsmåneden.
Restanser på 3 måneder medfører strykning. Før et medlem blir strøket, skal det motta varsel og gis mulighet til å betale det de skylder.

3. Forbundet og sentral beslutningsstruktur

Arbeidsgruppa har hatt følgende sammensetning:

- Gerd Øiahals, Postkom, leder for gruppa
- Tor Øyvind Fevang, Postkom
- Eva Jensen, Arbeidsmandsforbundet
- Trond Karlsen, Arbeidsmandsforbundet
- Torbjørn Reigstad, Transportarbeiderforbundet
- Pål Aronsen, Transportarbeiderforbundet
- Leif Sande, Industri Energi (fra mai/juni 2012)
- Espen Løken, Industri Energi (fra mai/juni 2012)

I prosjektbeskrivelsen ble gruppa gitt følgende oppgave:

Med utgangspunkt i dagens struktur, oppgaver og myndighet i besluttende organer og ledelse i dagens tre forbund, foreslås tilsvarende for det nye forbundet. Forholdet til andre organisasjoner, i første rekke medlemskap nasjonalt og internasjonalt, skal også vurderes.

Oppgaven innebærer å:

- Utarbeide forslag til ny sentral struktur, herunder organers størrelse, oppgaver og myndighet
- Foreslå vedtekter for det nye forbundet på bakgrunn av de foreslåtte endringene
- Kartlegge medlemskap, samarbeid og andre forpliktelser overfor andre organisasjoner, myndigheter (komiteer, råd, utvalg) osv. i Norge og internasjonalt. Beskrive hvordan forbindelsene kan videreføres, styrkes eller endres i et sammenslått forbund.

Gruppa har hatt syv møter, hvorav ett møte var over to dager. Til tider har det vært vanskelig å finne tidspunkter hvor alle kunne møte, men ingen møter er gjennomført uten at alle tre forbundene har vært representert.

Etter at Industri Energi kom med i Forbundsalliansen, har det vært avholdt ett møte i gruppa for å gjennomgå deres innspill til nye vedtekter.

Hovedpunkter i forslaget

Dagens fire forbund er ganske tradisjonelt oppbygget. I diskusjonen om organenes størrelse, er det enighet om å påse at forholdet mellom størrelsen på organene slik at man kan overprøve vedtak tatt i lavere organ. Vi anbefaler derfor at landsstyret må være tre ganger forbundsstyrets størrelse. Når det gjelder landsmøtet, foreslår vi et maks antall på antall delegater (inkl. landsstyret og forbundsstyret)

Vi foreslår derfor følgende organisering:

- Landsmøte hvert 4. år, 400 delegater
- Landsstyre (58: 39 valgt på fritt grunnlag + 19 i forbundsstyret)
- Forbundsstyret (19)
- Lokalorganisasjonene

Landsmøte

Vi foreslår at det avholdes landsmøte hvert 4. år. Antall delegater på landsmøtet fordeles på lokalorganisasjonene etter betalende medlemmer, beregnet etter gjennomsnittet av betalende medlemmer siste kvartal året før landsmøtet.

Landsstyre

Arbeidsgruppa har valgt å foreslå landsstyre i det nye forbundet. Vi har drøftet både et representantskap og et landsstyre.

Et representantskap vil, i ordets rette betydning, være at man representerer noen. Med en slik løsning er det naturlig å fordele delegater på lokalorganisasjonene, som oppnevner sine representanter til representantskapet. I denne prosessen er det besluttet at man skal slå sammen sentralt og utvikle lokalt. I en slik prosess er det vanskelig å finne en fordelingsnøkkel til et representantskap, fordi antallet og sammensetningen av lokalorganisasjonene vil kunne variere i løpet av landsmøteperioden, dvs. at noen kan velge å slå seg sammen mens andre fortsetter i de gamle foreningene/avdelingene/kretsene.

Arbeidsgruppa foreslår derfor at man velger et landsstyre på landsmøtet, hvor medlemmene med personlige varamedlemmer velges på fritt grunnlag. Vi foreslår 39 representanter. Dette vil ivareta størrelsesforholdene i forhold til forbundsstyret.

Forbundsstyre

Vi foreslår et forbundsstyre med 19 representanter, dvs. forbundsleder og fire til i forbundsledelsen (vi har ikke tatt stilling til funksjoner), samt 14 representanter og 4 varamedlemmer som velges på fritt grunnlag fra "geografien". De 4 varamedlemmene møter fast i forbundsstyret. I tillegg mener vi at en representant for forbundets ungdomsutvalg og 2 representanter for de ansatte skal møte i forbundsstyremøtene som observatører.

Et forbundsstyre på 19 representanter er kanskje litt i største laget, men arbeidsgruppa er av den oppfatning at det i oppstarten av et nytt forbund er viktig med en bredest mulig representasjon slik at ingen føler seg tilsidesatt.

Arbeidsutvalg

Vi foreslår i tillegg at de 5 i forbundets ledelse, forbundsleder og de 4 andre, utgjør det nye forbundets arbeidsutvalg.

Lokalorganisasjonene

Arbeidsgruppa har valgt betegnelsen «lokalorganisasjonene» på det nye forbundets lokale ledd. Denne betegnelsen foreslås på de nye enhetene som etableres lokalt etter hvert som de slår seg sammen.

Så lenge lokalapparatet fortsetter i sin nåværende form, vil det være behov for å videreføre mønstervedtektene som Transportarbeiderforbundet har for sine foreninger/klubber og vedtektene Arbeidsmandsforbundet har for sine avdelinger. Det er også behov for avklaring av hvem som kan godkjenne vedtektene for Postkoms kretser.

Bransjeråd

Bransjeråd foreslås ikke som en del av forbundets organisering, men fordi vi mener det er en viktig brikke i det nye forbundet, velger vi å omtale det her.

Arbeidsgruppa foreslår at det opprettes bransjeråd innenfor alle bransjer med mer enn 200 medlemmer. For de mindre bransjene vil det være behov for å opprette tariffråd.

Der hvor man anser det som hensiktsmessig å opprette samarbeidskomiteer, kan det være et alternativ.

Bransjerådene skal være forbundsstyrets rådgivende organ for spørsmål knyttet til bransjen, og ha en fremtredende rolle i tarifforhandlingene.

Vurderinger i tilknytning til vedtekter for det nye forbundet på bakgrunn av de foreslåtte endringene

Arbeidsgruppa legger frem forslag til nye vedtekter i eget dokument. Vi velger å omtale noen punkter spesielt.

Formål

Vi har valgt å gjøre denne paragrafen veldig kort. Denne setning mener vi er dekkende som forbundets formål. En mer utdypende beskrivelse av forbundets formål, mener vi tilhører forbundets politiske plattform.

Fire punkter hvor arbeidsgruppa ikke konkluderte

På enkelte punkt har ikke arbeidsgruppa konkludert, bl.a. fordi det ikke er oppnådd enighet i gruppa. Vi har derfor bedt om uttalelse fra styringsgruppa som er tatt inn nedenfor. Det gjelder følgende punkter:

- Assosiert medlemskap
- Valg/ansettelse av forbundssekretærer
- Ungdomssekretærer
- Økonomiske støtte til politiske partier

Følgende vurderinger er lagt til fra Styringsgruppa i Prosjekt Forbundsalliansen:

Assosiert medlemskap

Industri Energi har i dag vedtektsfestet at forbundsstyret i enkelte tilfeller kan gi anledning til assosiert medlemskap i forbundet. I slike tilfeller skal de assosierte medlemmene ha samme rettigheter som øvrige medlemmer.

Industri Energi har i dag rundt 1000 assosierte medlemmer etter inngåelse av en samarbeidsavtale med ALT-forbundet (Administrative, ledende og tekniske stillinger). For Industri Energi er ALT-forbundet en svært viktig allianse. Forbundet har satt mye inn på å finne en organisatorisk løsning på samarbeidet som også ALT forbundet kunne godta. Det er vesentlig å finne en løsning også for disse medlemmene i forbindelse med en sammenslutning mellom forbundene.

Industri Energis samarbeidsavtale innebærer at ALT opprettholdes som eget forbund, så lenge dette avtaleteknisk er nødvendig. Medlemmene i ALT har status som assosierte medlemmer i Industri Energi. Industri Energis vedtekter åpner for at det kan inngås avtale om særskilt kontingentordning for assosierte medlemmer.

Når Industri Energi danner et nytt forbund sammen med forbund som allerede har tariffavtale som gjelder på en arbeidsplass, vil ALTs medlemmer på denne arbeidsplassen *gå inn i det nye forbundet*. Da blir de også fullverdige LO-medlemmer.

Flere forbund har inngått ulike former for samarbeidsavtaler med konkurrerende forbund utenfor LO. Etter LOs vurdering kan ikke assosierte medlemmer av et LO forbund, som samtidig står tilmeldt et forbund utenfor LO, anses som ordinære medlemmer når det gjelder medlemsfordelene i LO. De er dermed ikke tilknyttet LOs forsikringer eller fordelsprogram, men Industri Energi tilbyr likeverdige ordninger med kollektive forsikringer til de assosierte medlemmene i ALT-forbundet utenom LOfavør. Dette er gjennomført i samarbeid med SpareBank1 og delvis med andre leverandører.

Dersom Forbundsalliansen etter sammenslåing har tariffavtale på en arbeidsplass går ALT-medlemmer inni alliansen som våre ordinære medlemmer. Det innebærer at f.eks. ALT-medlemmer på Hustad Marmor (hvor Norsk Arbeidsmandsforbund har avtale) blir medlemmer når forbundsalliansen dannes som nytt forbund.

Arbeidsgruppene har ikke drøftet inngående hvordan assosiert medlemskap kan håndteres i et samlet forbund. I høringsrunden ber vi om synspunkter på dette.

Valg av forbundssekretærer

Diskusjonene har vist at forbundssekretærenes posisjoner og til dels oppgaver er noe forskjellig i de ulike forbundene.

I NTF og Arbeidsmandsforbundet er forbundssekretærene en del av forbundets politiske ledelse. Det er i tillegg ansatte saksbehandlere som utfører en del saksbehandleroppgaver.

I Postkom er ikke forbundssekretærene en del av den politiske ledelsen, men de gjennomfører forhandlinger i bedriftene Postkom organiserer, i tråd med den politikken forbundsstyret har lagt. De

er i tillegg også saksbehandlere ved forbundskontoret i alle saker, med unntak av merkantile oppgaver.

Vi tror at spørsmålet om valg av forbundssekretærer bør sees i lys av hvordan det nye forbundskontoret skal organiseres, og mener at dette er en oppgave som ikke tilhører denne arbeidsgruppa.

Saken er drøftet i styringsgruppa. For styringsgruppa går det et vesentlig skille mellom personer som skal inngå i forbundets besluttende organer og øverste ledelse på den ene siden og personer som arbeider i forbundet uten å ha slike verv på den andre siden. Ledelse og alle som skal sitte i besluttende organer skal velges av landsmøtet. Når det gjelder personer som jobber med avtaler, HMS, oppfølging av medlemmer, forberedelse av saker, administrasjon osv vil det innenfor en stor forbundsadministrasjon være naturlig at disse er ansatt, og ansettelsen skjer i forbundsstyret. For mange av disse funksjonene vil tittelen Forbundssekretær være et godt valg.

I forbindelse med etablering av et samlet forbund reiser spørsmålet seg om dagens valgte sekretærer og ledelse i de fire forbundene. Fra styringsgruppas side er det klart at det må legges opp til at disse sikres tilsvarende som ansatte i forbindelse med en sammenslåing.

Ungdomssekretærer

Styringsgruppa ser at det er ulik praksis i dagens fire forbund når det gjelder valg av ungdomssekretær. Det har vært diskutert om ungdomssekretær bør velges av en ungdomskonferanse eller av landsmøtet i forbundet. Det første gir ungdommen selv betydelig innflytelse, det andre kan sies å gi større tyngde til valget. Styringsgruppa ser at det er mulig å kombinere dette, ved at en ungdomskonferanse foretar sitt valg av ungdomsutvalg. Lederen av utvalget innstilles deretter som ungdomsrepresentant til forbundsstyret og velges som dette på landsmøtet. Styringsgruppa foreslår m.a.o. å gi ungdomsrepresentanten fulle rettigheter som forbundsstyremedlem.

Dette er tatt inn i forslaget til vedtekter under § 11 Forbundsstyret som pkt. 2 slik: «Ett av styremedlemmene skal være innstilt fra ungdomsutvalget som ungdomsrepresentant».

Valget av en ungdomsrepresentant innebærer ikke at ungdomsarbeidet vil hvile på denne representanten alene. Både i forbundets administrasjon, i ungdomsutvalg og i organisasjonen som helhet vil dette ungdomsarbeidet ha høy prioritet.

Økonomisk støtte til politiske partier

Styringsgruppa i Prosjekt Forbundsalliansen har drøftet spørsmålet om økonomisk støtte til politiske partier.

Arbeidsmandsforbundet har lang tradisjon for å vedta økonomisk støtte til Arbeiderpartiet, SV og de politiske ungdomsorganisasjonene. Postkom har ikke gitt direkte pengestøtte til noe politisk parti, mens Transport har landsmøtevedtak på at det ikke skal gis støtte til politiske partier. Industri Energi har vedtektsfestet at forbundets sentrale organer ikke kan vedta å gi slik støtte.

Styringsgruppa ser at hovedtyngden av forbundene ikke gir økonomisk støtte til politiske partier, samtidig som slik støtte har en lang tradisjon i Arbeidsmandsforbundet. Spørsmålet her blir om det er riktig eller nødvendig å vedtektsfeste et forbud mot slik støtte, all den tid en eventuell økonomisk støtte til politiske partier må vedtas i et samlet forbunds høyeste organer.

Styringsgruppa har ikke trukket noen konklusjon i dette spørsmålet.

Forbundsstyret - anker

§ 11 Punkt 9 omtaler mindretallets rett/mulighet til å anke saker inn for landsstyret.

Det er enighet om at forbundsstyrets mindretall skal ha rett til å anke følgende saker til landsstyret:

- a. Utelukking av medlemmer
- b. Suspensjon av tillitsvalgte

Det har vært uenighet om mindretallet også skal kunne anke punktet: Anvendelse av forbundets midler. Avslutningsvis ble det i arbeidsgruppa konkludert med at det må være et mindretall på minst 6 forbundsstyremedlemmer for å kunne anke til landsstyret. Det har ikke kommet innsigelser på denne konklusjonen i ettertid.

Argumentene for et slikt punkt er viktigheten av ankemuligheten i f.eks. bevilgningssaker, mens de som ikke ønsker dette, viser til at mindretallet kan hindre forbundsstyrets myndighet og spillerom ved å anke og vente på landsstyrebehandling.

Arbeidsgruppa har valgt ikke å omtale fagbladet eller annet knyttet til informasjon i vedtektene. Det er en egen gruppe som jobber med spørsmålet, og det vil være naturlig at deres forslag tas inn i det samlede dokumentet.

Vi har heller ikke omtalt kontingentstørrelser, kontingenttak eller for eksempel fonds, da det tilhører økonomigruppa. Vi har imidlertid omtalt kampfond og lagt inne en sum på minimum 600 kr Pr. betalende medlem. Dette er minimumskravet fra LO, men vi antar at summen i det endelige forslaget vil bli hevet.

Vedtektsfesting av 3 % til internasjonalt arbeid

Industri Energi har i dag vedtektsfestet at 3 prosent av kontingentinntektene skal gå til forbundets internasjonale solidaritetsfond til dekning av solidaritetsprosjekter, internasjonale bevilgninger og kontingenter til internasjonale organisasjoner der vi er medlem. Arbeidsgruppa har stilt seg positive til dette, men forslaget er ikke innarbeidet i vedtektene da vi fremdeles mangler innspill fra økonomigruppa.

Styringsgruppa foreslår at dette vedtektsfestes i tråd med dagens regler i Industri Energi.

Stavangerkontoret – delt hovedkontor

Industri Energi har i dag hovedkontor i Oslo og Stavanger. Dette er nødvendig for å ivareta det store antallet medlemmer og avdelinger som geografisk sogner til området. En i forbundets ledelse skal også ha sitt tilhold på Stavangerkontoret. Styringsgruppa mener at disse medlemsgruppene ikke blir mindre viktige i et samlet forbund og at ordningen bør videreføres. Dette er tatt inn i vedtektsforslaget.

Medlemskap, samarbeid og andre forpliktelser overfor andre organisasjoner, myndigheter (komiteer, råd, utvalg) osv. i Norge og internasjonalt.

Forbundene er representert i en rekke komiteer, råd og utvalg. Flere av forbundene er representert i samme råd/utvalg/komité, slik at her kan det hentes ut noen synergier.

Nasjonalt:

Representasjon LOs organer mv. hvor sammenslåing kan innebære forenkling eller styrket posisjon. I tillegg er forbundene representert i en rekke komiteer og utvalg oppnevnt av myndigheter eller i samarbeid med arbeidsgiverorganisasjoner mv. Flere av forbundene er også representert i styrer/r d i solidaritetsorganisasjoner, tenketanker mv.

	Transport	Arbeidsmand	Postkom	Industri Energi ⁶
LO Svalbardutvalg	x	x		
LO Utvalg for arbeidstidsordninger	x	x		
LO Europaforum	x		X	
Fellesutvalget LOfav�r	x	x	X	X
LOs kultur- og fritidspolitiske utvalg	x	x	X	
LO Utvalg for grensetvister organisasjonsplan og tariffpolitisk styrke	x	x		X
LO N�ringspolitisk utvalg privat tjenesteytende sektor	x	x		
LO Samferdselspolitisk utvalg	x	2x		
LO Utdanningsfondets innstillingsutvalg	x	x		X
LO Kontrollkomiteen				X
LO Inntektspolitisk utvalg	X			X
LO Forhandlingsutvalg				X
LOs Organisasjonskomit�	x	x	X	X
LOs Utdanningsforum	x	x	X	
LO Homoutvalg	x		X	X
LO HMS referansegruppe				X
LO IA-kontaktutvalg				X
LO IKT-utvalg				X
LO Organisasjons- og leverand�rkomite	X	X	X	X
LO Koordineringsutvalg for verving og medlemsservice				X
LO Teleservice				X
Form�te SRY	x			
Referansegruppe personvern			X	X

⁶ Opplysninger satt inn etter at arbeidsgruppa avsluttet sitt arbeid

	Transport	Arbeidsmand	Postkom	Industri Energi ⁶
LO Representanskap	3x	5 x	3X	7X
LO Sekretariat	x	x	X	X
LO Revisjonsutvalg				X
LO Rådgivende finanskomite				X
LO Nordområdeutvalg		x	X	X
LOs Ungdomsutvalg	x	x	X	X
LO Forum for etnisk likestilling	x	x	X	X
LO Fiskeripolitisk utvalg				X
LO Olje og gassutvalg				X
LO Familie- og likestillingspolitisk utvalg	X	X		X
LO Utdanningspolitisk arbeidsgruppe	x	X	X	X
LO Utvalg for rekruttering av arbeidstakere med høyere utdanning				X
LO Utvalg for Studentrekruttering				X
LO Media Styre		x	X	
LO AKAN Hovedstyre AKAN		x		
LO Stat Representanskap	2x	2x	11x	
LO Stat Styre	x	X	3x	X
LO Stat Studieråd		x	X	
Lo Fondsstyre				X
LO Bank og forsikringskomite		X		X
LOs Distriktsutvalg olje og gass				X
LO forening for Fagblad og informasjon (LOFF)				X
LO Internasjonal faglig solidaritet				X
Andre				
Fellestiltak LO-NHO		X		X
Fellestiltak LO - VIRKE	x			
Fagopplæring, bygg-anlegg og teknikk		X		
Faglig rådservice og samferdsel	x	x	Vara	
Faglig råd Elektrofag				X
Faglig Råd Teknikk og industriell produksjon				X
Folkeferie Styre		Vara	X	X
AOFs styre		Vara	X	X
SpareBank1 1, livsforsikring		Vara		X
Norsk Folkehjelp Styre	Vara			Vara
Sørmarka styre	Vara			Vara
Folk og forsvar styre			X	
Folkets hus Landsforbund Styre				X

Internasjonalt:

	Transport	Arbeids- mand	Postkom	Industri Energi
Nordisk Bygnings- og Trearbeiderføderasjonen NBTF		X		
- Arbeidsmiljøgruppe - Tre- og skogskomite				X X
Nordisk Tre-treff				X
Industriansatte i Norden				
- Styret - Arbeidsmiljønettverk - Collective Bargaining-nettverk - EWC-gruppe - Nettverk for industripolitikk - Revisjonsnettverk - Samordningsgruppa - Utdanningspolitisk nettverk				X X X X X X X X
European Federation of Bulding and Woodworkers EFBWW		X		X
Tre og skogkomité				X
Building and Wood Workers International BWI		X		X
Regional Women Committee				X
Nordens Offentligstålldas Fackliga Samorganisastion (Sverige) NOFS		X		
European Federation of Public Service Unions EPSU		X		
Internationalen för Stats- og KommuneatanstÅallda (Sverige) ISKA/PSI		X		
Service- og tjenstebranchens Union i Norden (Danmark) SUN		X		
Union Network International, Europe (Belgia) UNI-Europa		X	Medlem av Europastyret	
Union Network International, Europe UNI- Europa- management komiteen			Medlem	
Union Network International, (Sveits) UNI		X	Medlem av verdensstyret	
UNI Europa- ETUC			Varamedlem	
UNI Post- og Logistikk, verden			Visepresident	
UNI Post- og Logistikk, Europa			President	
UNI-Norden			Koordinator	
UNI Norden kvinner			Medlem	
Nordisk Post Union NPU			Sekretær	
European Diving tech Committee				X

IndustriALL Europe - Executive - Social dialogue Policy Committee - Industrial Policy Committee - Basic Materials - Collective bargaining and social policy - Company Policy Committee - Energy - Pharmaceuticals		X		X X X X X X X X
Nordisk Transportarbeiderføderasjon NTF Seksjon Gods Seksjon lager og spedisjon Seksjon for kollektive persontransporter Seksjon for havn	Styrerep. Nestleder Leder Sekretær Leder			
Europeiskt transporarbeideføderasjon ETF - Veitransportseksjon - Urban transport - Havn	Styre- medlem leder			
Global Reporting initiative Oil&Gas				X
Internasjonale transporarb.føderasjonen ITF FOC-kampanjen ITF Havnearbeiderseksjonen Styre ITF Ungdomsutvalg Offshore Task Force group	x			X X X X
European Diving Technology Committee				X

Forslag til vedtekter for et samlet forbund

Forslaget er utarbeidet av delprosjektet for «Forbundet og sentral beslutningsstruktur». Underveis har styringsgruppa blitt bedt om å uttale seg til enkelte spørsmål (se teksten over). På enkelte punkter har styringsgruppa funnet det riktig å foreslå konkrete vedtektsbestemmelser og disse er skrevet inn i forslaget. Slike tillegg fra styringsgruppa er merket med fotnoter.

Størstedelen av forslaget til bestemmelse om kontingent kommer fra delprosjektet som har behandlet økonomi. Også dette er merket med fotnote.

§ 1 Forbundets navn

Forbundets navn er XXX forbund.

§ 2 Virkeområde

XXX forbund skal organisere medlemmer som jobber innen følgende bransjer:

- Forvaltning, anleggs- og vedlikeholdsarbeid i offentlig regi, anleggsrelatert entreprenørarbeid, renholdsbransjen, vaktmestere, skadesanering, spesialrenhold og vedlikehold, asfaltarbeid og veivedlikehold, bergindustrien, Kystverket, vakselskaper, parkeringsselskaper, tunnel-, bom- og bruselskaper, skianlegg, fritids- og fornøyelsestilbud som drives i privat regi
- Transport- og logistikkvirksomhet
- i Posten og i virksomheter der Posten har eierinteresser, samt i andre virksomheter innen kommunikasjon og finans.
- Metallurgisk, kjemisk, tre-, olje og gassbasert industri og virksomhet på land og sokkel, samt beslektet industri, virksomhet og bransjer knyttet opp mot disse områdene.
- Arbeidstakere innenfor nye beslektede bransjer som skapes av samfunnsutviklingen og teknologisk utvikling
- Arbeidstakere innenfor nye fag, yrker og bransjer som skapes av den teknologiske utvikling og som har forankring i næringer, bransjer og bedrifter som er knyttet til forbundets virkeområde.
- Øvrige grupper som ikke kommer inn under bestemte fag- eller industriforbundsvirkeområder og elever, studenter og ungdom som er under opplæring eller utdanning som er rettet mot forbundets virkeområder
- Hvor det ikke er i strid med organisasjonsinndelinger fastsatt av LO, skal alle i samme bedrift kunne stå i XXX forbund.

§ 3 Formål

XXX forbund er tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge, er en landsomfattende organisasjon, og har som formål å organisere arbeidstakere, for å fremme deres felles interesser.

§ 4 Medlemskap

1. Alle medlemmer er tilsluttet forbundet gjennom den lokalorganisasjon medlemmet tilhører i henhold til forbundets organisasjon.
2. Medlemskap kan opprettholdes under permisjon.

3. Pensjonister beholder sitt medlemskap.
4. Medlemmer i organisasjoner med rasistisk og/eller nazistiske formål og personer som utøver rasisme, og/eller sprer nazistisk propaganda, kan ikke være medlem av XXX forbund.
5. De som har tatt arbeid under godkjent arbeidsstans eller er ekskludert av fagforbund tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge, kan ikke bli opptatt som medlemmer uten særskilt vedtak av forbundsstyret.
6. Medlemskap kan nektes etter de samme reglene som gjelder for eksklusjon av medlemmer, jfr. vedtektenes § 16.
7. I samsvar med LOs retningslinjer kan det tegnes bi-medlemskap i XXX forbund
8. Medlemmer som sier opp / blir oppsagt fra sin stilling, kan opprettholde medlemskapet i forbundet.
9. Medlemmer som har meldt seg ut eller er ekskludert fra XXX forbund, har ikke krav på utbetalinger fra forbundets kasse eller fond.
10. Forbundet kan ikke engasjere seg i tvister som er oppstått før innmelding, med mindre forbundsstyret fatter vedtak om noe annet.
11. Medlemmer som skylder kontingent for mer enn ett kvartal kan strykes av forbundet.
12. Medlemmer kan, i spesielle tilfeller, tegne direkte medlemskap i forbundet. Dette må skje i samråd med lokalavdelingen.

§ 5 Organisering

XXX forbunds organisatoriske nivåer er:

1. Landsmøtet
2. Landsstyret
3. Forbundsstyret
4. Lokalorganisasjon

§ 6 Landsmøtet

1. Landsmøtet er forbundets høyeste myndighet.
2. Ordinært landsmøte holdes hvert 4. år.
3. Landsmøtet består av 400 delegater, inklusive forbunds- og landsstyret.
4. Lokalorganisasjoner med mer enn 50 medlemmer skal minimum velge 1 representant til landsmøtet.
5. I god tid før landsmøtet fastsetter forbundsstyret et antall delegater som skal tilfalle lokalorganisasjoner med mindre enn 50 medlemmer, og fastsetter retningslinjer for valg av disse delegatene.
6. I landsmøtet blir alle saker avgjort ved alminnelig flertall. Ved stemmelikhet er forslaget forkastet. Endring av vedtektene krever 2/3 flertall.
7. Lokalorganisasjonenes representasjon regnes ut etter gjennomsnittlig antall betalende medlemmer siste kvartal året før landsmøtet avholdes.
8. Landsstyrets medlemmer har ikke stemmerett i saker som gjelder ansvarsfrihet for vedtak de har vært med på som medlemmer av landsstyret og/eller forbundsstyret.
9. Forbundets kontrollkomité skal være til stede på landsmøtet. Kontrollkomiteen har tale- og forslagsrett i de saker som den har plikt til å uttale seg om etter vedtektene.
10. Forbundsstyret fastsetter tid og sted for landsmøtet, og sender melding om dette til landsstyret, kontrollkomiteen og lokalorganisasjonene senest 6 måneder før ordinært landsmøte skal holdes.

11. Lokalorganisasjonene skal senest 4 måneder før landsmøtet sende forslag til landsmøtet.
12. Senest 2 måneder før landsmøtet skal dagsorden og alle saksdokumenter med landsstyrets innstilling sendes til de samme instanser som nevnt i punktet ovenfor.
13. Landsmøtets dagsorden skal behandles i særskilte representative møter eller åpne medlemsmøter på lokalt nivå. Valg av representanter til landsmøtet kan ikke foretas før forbundsstyrets forslag til dagsorden er behandlet av dem som skal delta i valget.
14. Forbundsstyret vedtar valgordning for eventuelle grupper som ikke kan foreta valg etter pkt. 13
15. Fullmakter sendes til forbundet innen fastsatt frist. Fullmaktene skal være underskrevet av to av lokalorganisasjonens styremedlemmer og gjennomgås av landsmøtets fullmaktskomité. Fullmaktskomiteen skal gi sin innstilling om godkjenning til landsmøtet.
16. Landsstyret beslutter hvem andre som kan delta på landsmøtet.
17. Forbundet betaler den fastsatte godtgjøring til representantene på landsmøte.

§ 7 Landsmøtets myndighet og oppgaver

1. Landsmøtet skal behandle og gjøre vedtak i de sakene som er ført opp på den vedtatte dagsordenen. Landsstyrets årsberetning og regnskap for landsmøteperioden, den politiske plattformen og valg skal alltid stå på dagsordenen.
2. Landsmøtet skal:
 - a. behandle forbundets faglige, politiske, organisasjonsmessige og økonomiske plattform for den kommende landsmøteperioden
 - b. vedta forbundets vedtekter
 - c. velge:
 1. forbundsleder
 2. ytterligere 4 til forbundets ledelse, hvorav en har tilholdssted ved hovedkontoret i Stavanger⁷
 3. 14 forbundsstyremedlemmer og 4 varamedlemmer som møter fast i forbundsstyret.
 4. 39 landsstyremedlemmer med personlige varamedlemmer
 5. kontrollkomité med leder, 2 medlemmer og 3 varamedlemmer, disse kan ikke inneha verv i andre styrende organer i forbundet.
 6. Representanter til LOs representantskap
 - d. behandle innkomne forslag og ankesaker
3. Forslag/saker som skal behandles på landsmøtet skal være behandlet i vedkommende lokalorganisasjonen og må være kommet inn til forbundsstyret senest 5 måneder før landsmøtet åpnes.
4. Benkeforslag behandles ikke uten at det har direkte sammenheng med et forslag som er framsatt og behandlet på vanlig måte.

§ 8 Ekstraordinært landsmøte

⁷ «hvorav en har tilholdssted ved hovedkontoret i Stavanger» er lagt til som forslag fra Styringsgruppa

1. Ekstraordinært landsmøte skal innkalles når flere enn 1/3 av medlemmene i forbundet krever det.
2. Ekstraordinært landsmøte kan innkalles av landsstyret når særlig viktige og uforutsette situasjoner oppstår.
3. Innkalling skal foretas med minimum 15 dagers varsel. Representanter velges etter de samme reglene som gjelder for ordinære landsmøter. Dersom dette ikke lar seg gjennomføre, møter de som var representanter på forrige ordinære landsmøte.
4. Et ekstraordinært landsmøte kan bare behandle de(n) saken(e) som var årsak til innkallingen.

§ 9 Landsstyret

1. Landsstyret er forbundets høyeste myndighet når landsmøtet ikke er samlet.
2. Landsstyret består av forbundsstyret og ytterligere 39 medlemmer, til sammen 58 medlemmer.
3. Landsstyret skal innkalles så ofte forbundsstyret finner det nødvendig, dog minimum to ganger i året, eller når flere enn 1/3 av landsstyrets medlemmer krever det.
4. Alle saker avgjøres ved alminnelig flertall. Ved stemmelikhet avgjør forbundslederens temme.
5. Forbundsstyrets medlemmer har ikke stemmerett i saker som gjelder ansvarsfrihet for vedtak de har vært med på som medlemmer av forbundsstyret.
6. Kontrollkomiteen innkalles til landsstyremøtene. Under behandlingen av forbundets årsberetning og regnskap har komiteens leder tale- og forslagsrett.
7. Landsstyret tar selv stilling til om andre kan være til stede under møtene.
8. Foreløpig innkalling med dagsorden sendes representantene senest 1 måned før møtet.
9. Saksdokumentene til møtet skal være sendt representantene senest 14 dager før møtet.

§ 10 Landsstyrets myndighet og oppgaver

1. Landsstyret skal:
 - a) påse at forbundet blir drevet i samsvar med vedtekter og vedtatt politisk plattform.
 - b) behandle de sakene som er satt opp på godkjent dagsorden
 - c) vedta årlige arbeidsprogram / årsplan
 - d) foreløpig godkjenne forbundets årsberetning
 - e) godkjenne regnskap, års- og revisjonsberetninger
 - f) fastsette forbundets budsjett
 - g) vedta tilleggskontingent
 - h) vedta retningslinjer for forbundets fonds
 - i) gjøre vedtak om hvilke forsikringsavtaler forbundet skal inngå
 - j) fastsette lønns- og arbeidsvilkår for den politisk valgte ledelsen ved forbundskontoret.
 - k) behandle søknader fra sentrale tillitsvalgte om permisjon og/eller fritak fra sine verv
 - l) fremme eventuelle forslag til landsmøte
 - m) velge valgkomité og redaksjonskomité til landsmøter
 - n) vedta hvem hvilke andre som skal delta på landsmøtet med tale og/eller forslagsrett, utover de som er nevnt i § 6.
 - o) foreta suppleringsvalg dersom noen av medlemmene går ut av sitt verv i forbunds- eller landsstyret
 - p) avgjøre hvilken ordning som skal gjelde for utvelgelse av representanter til et ekstraordinært landsmøte, jfr. § 7

- s) behandle eventuelle ankesaker
 - t) vedta organisasjonsstruktur og grenser for forbundets lokalorganisasjoner
2. Velge delegater til LOs kongress dersom landsmøtet ikke har gjort det
 3. Et medlem som uteblir fra 3 eller flere møter i landsstyret uten gyldig grunn, kan utelukkes fra landsstyret.

§ 11 Forbundsstyret

1. Forbundsstyret består av forbundsleder, samt 4 til i ledelsen og 14 styremedlemmer.
2. Ett av styremedlemmene skal være innstilt fra ungdomsutvalget som ungdomsrepresentant⁸
3. I tillegg møter 2 representanter for de ansatte i forbundet med tale- og forslagsrett.
4. Møter i forbundsstyret avholdes så ofte som saksmengden krever.
5. Forbundsstyret er vedtaksført når minst 7 stemmeberettigede styremedlemmer er til stede.
6. Alle saker avgjøres ved alminnelig flertall. Ved stemmelikhet avgjør forbundslederens stemme.
7. Forbundsstyrets medlemmer har møteplikt. Forbundslederen behandler søknader om fritak fra ett møte, og sørger eventuelt for at vararepresentant(er) innkalles. Søknader om fritak fra flere møter behandles av forbundsstyret.
8. Et medlem som uteblir fra 2 eller flere møter i forbundsstyret uten gyldig grunn, kan utelukkes fra forbundsstyret.
9. Forbundsstyret tar selv stilling til om andre kan være til stede under møtene.
10. Forbundsstyrets møter ledes vanligvis av forbundslederen.
11. Om det er meningsforskjell i forbundsstyret har mindretallet på minimum 6 representanter rett til å anke inn følgende saker for landsstyret:
 - a. Utelukking av medlemmer
 - b. Suspensjon av tillitsvalgte

§ 12 Forbundsstyrets myndighet og oppgaver

Forbundsstyret skal:

- a. lede forbundets virksomhet i samsvar med vedtektene, landsmøtets og landsstyrets vedtak.
- b. forvalte forbundets midler,
- c. fungere som styre for forbundets fond og fastsette størrelsen på eventuelle stønader som skal utbetales til forbundets medlemmer
- d. sørge for at lokalorganisasjonenes regnskap blir framlagt for forbundsstyret
- e. avgi årsberetning
- f. undertegne årsregnskap og årsberetning før endelig godkjenning av landsstyret
- g. innkalle landsstyret og landsmøtet og forberede de sakene som skal behandles
- h. velge fullmaktskomité til landsmøter
- i. fastsette frist for innsending av landsmøtefullmakter

1. ⁸ § 11 – 2 er lagt til etter drøfting i Styringsgruppa for prosjektet. Samtidig ble tidligere pkt 3 tatt ut – det lød: «Forbundets ungdomsutvalg utpeker 1 representant som møter i forbundsstyret med tale- og forslagsrett.»

- j. nedsette lønnskomité som har som oppgave å foreslå endring av lønn for de valgte tillitsvalgte i forbundet
- k. fastsette godtgjørelser for dem som møter på landsmøtet og landsstyret
- l. innstille og oppnevne representanter til komiteer, utvalg, styrer og råd
- m. velge/oppnevne øvrige tillitsvalgte ved behov
- n. avgjøre tvister om fortolkning av vedtektene og organisasjonsmessige tvistesporsmål som ikke er direkte løst i vedtektene
- o. gjøre vedtak om eksklusjon av medlemmer
- p. gjøre vedtak om å utelukke tillitsvalgte fra sine verv
- q. godkjenne lokalorganisasjonenes vedtekter
- r. kreve opprettelse av overenskomster i de forskjellige selskapene
- s. godkjenne organisering og valgordning for tillitsvalgte innenfor forbundets organisasjonsområde
- t. oppnevne og ansette regionale verneombud i henhold til forskrift 404
- u. fastsette størrelsen på bransjekonferansen og bransjerådene
- v. oppnevne og eventuelt nedlegge bransjeråd
- w. oppnevne deltagerne på bransjekonferansene etter innstilling fra lokalorganisasjonene
- x. velge tariff-råd for de områder som ikke har bransjeråd.
- y. hvis ekstraordinære forhold gjør det nødvendig, kan forbundsstyret utskrive ekstrakontingent. Når ekstrakontingent utskrives grunnet konflikt, skal det varsles så tidlig som mulig og gjøres gjeldende fra første konflikt dag.
- z. velge representanter til LO -Stats representantskap
- æ. fastsette lønns- og arbeidsvilkår for sentrale tillitsvalgte ved forbundskontoret som ikke ligger inn under landsstyrets myndighetsområde.

§ 13 Bransjeråd

1. Hver bransje med minimum 200 medlemmer skal ha et eget bransjeråd.
2. Før valg av bransjeråd skal det hentes inn innspill fra lokalorganisasjonene.
3. Bransjerådet skal bestå av inntil 9 personer.
4. Bransjerådet velger selv sin leder.
5. Valg til bransjerådet skal foregå av og blant medlemmene i bransjen med en valgperiode på 2 år.
6. Forbundsstyret oppnevner en representant som skal ha fast plass i bransjerådet.
7. Bransjerådet møtes minst 2 ganger pr. år.
8. Bransjerådets oppgave er å være rådgivende organ for forbundsstyret
9. Som et alternativ til bransjeråd kan det opprettes samarbeidskomiteer der det er hensiktsmessig.

§ 14 Arbeidsutvalg – forbundets ledelse

Arbeidsutvalget består av:

- forbundsleder
- 4 valgte til den politiske ledelsen

§ 15 Lokalorganisasjonene

1. Landsstyret beslutter lokal organisasjonsstruktur og grenser, samt hvilke medlemmer som skal være tilsluttet de forskjellige lokalorganisasjonene.

2. Dersom en lokalorganisasjon oppløses, overtar forbundet lokalorganisasjonens aktiva og passiva.
3. Vedtektene for lokalorganisasjonene skal godkjennes av forbundsstyret.
4. Lokalorganisasjonene er bundet av forbundets vedtekter og politiske plattform og skal ledes i tråd med disse.
5. Lokalorganisasjonene er ansvarlige for fellesfunksjoner og fellestilbud til alle forbundets medlemmer innenfor sitt område.

§ 16 Særorganisasjoner

Ingen særorganisasjoner, celler eller grupper, eller aksjonsutvalg må dannes, som har til hensikt å sette ut av funksjon de regulært opprettede og valgte instanser innen fagorganisasjonen, eller fremme formål som ligger ved siden av fagorganisasjonen.

§ 17 Utelukking fra tillitsverv

1. Forbundsstyret kan fatte midlertidig vedtak om å utelukke en tillitsvalgt fra sitt verv dersom vedkommende ikke følger forbundets vedtekter eller vedtak, eller på annen måte foretar seg noe som skader medlemmenes eller forbundets anseelse.
2. Før forbundsstyrets behandling har vedkommende rett til å forklare seg muntlig og/eller skriftlig.
3. Forbundsstyrets beslutning kan ankes til landsstyret som fatter endelig vedtak i saken. En eventuell anke har ikke oppsettende virkning.

§ 18 Eksklusjon

1. Medlemmer som ikke følger forbundets vedtekter eller vedtak, eller som på annen måte foretar seg noe som skader andre medlemmers eller organisasjonens anseelse, kan ekskluderes fra medlemskap etter vedtak i forbundsstyret.
2. Vedtak om eksklusjon skal umiddelbart gjøres skriftlig kjent for vedkommende, som innen 1 måned kan anke beslutningen til landsstyret.
3. Landsstyrets vedtak kan innen 1 måned ankes til førstkommande, ordinære landsmøte.
4. Eventuelle anker har ikke oppsettende virkning.

§ 19 Uravstemning

Forbundsstyret kan gjøre vedtak om uravstemning i viktige saker. Uravstemning kan avholdes for hele eller deler av forbundets organisasjonsområde. Forbundsstyret bestemmer for øvrig hvilke regler og retningslinjer som skal gjelde for avstemningen.

§ 20 Kontingenten

1. Kontingenten beregnes av brutto lønn og feriepengar opp til et tak som fastsettes av landsstyret. Med brutto lønn forstås all lønn som legges til grunn for beregning av ferielønn. Kontingent betales for årets 12 måneder.
2. Yrkesaktive medlemmer betaler 1,3 % til forbundet sentralt. Dette inkluderer de fire forsikringene LO favør kollektiv hjem, LO favør grunnforsikring, LO favør fritidsulykkesforsikring og arbeidsulykkesforsikring. I tillegg betales det lokal kontingent til avdeling/forening på 0,25 %,

eller den sats som avdelingen/foreningen har bestemt.

3. Ikke yrkesaktive medlemmer; arbeidsledige, permitterte, alderspensjon, uførepensjon, AFP pensjonister, medlemmer som mottar arbeidsavklaringspenger, medlemmer med permisjon uten lønn og som i permisjonstiden ikke har annet lønnet arbeid, betaler minstekontingent på kr. 110,- per måned. Dette inkluderer de samme fire forsikringene som etter pkt 2.
4. Etter fylte 75 år er medlemskapet gratis. Medlemskapet inkluderer da forsikringene LO favør kollektiv hjem og LO favør grunnforsikring.
5. Studentmedlemskap etter LOs regler er fritatt for kontingent. Medlemskapet inkluderer LO favør kollektiv hjemforsikring.
6. Lærlinger som følger et godkjent lærlingeløp for fagopplæring er fritatt for kontingent. Medlemskapet inkluderer de samme fire forsikringene som etter pkt 2.
7. Medlemmer som innkalles til 1. gangs militærtjeneste er fritatt for kontingent dersom arbeidsgiver ikke betaler lønn. Medlemskapet inkluderer de samme fire forsikringene som etter pkt 2.
8. Elevmedlemskap er gratis og tilbys skoleelever. Øvre aldersgrense er 20 år. Ingen forsikringer er inkludert i medlemskapet.
9. Der det er opprettet tariffavtale skal avtale om trekk av fagforeningskontingent gjøres gjeldende, jf. Hovedavtalene.
10. Når sykelønn utbetales av NAV, trekkes kontingent etter gjeldende avtale mellom LO og NAV.
11. Landsstyret regulerer årlig per 1. januar kontingenttak og minstekontingent. Reguleringen skjer på bakgrunn av lønnsutviklingen slik den framkommer i Statistisk Sentralbyrås statistikk for arbeidere totalt.
Landsstyret kan regulere kontingenttaket ytterligere for å få dekket inn premieendringer ut over konsumprisindeksen på forsikringsordninger som er dekket i medlemskontingenten.
12. Ekstraordinær kontingent kan utskrives av landsmøtet, landsstyret og forbundsstyret.
13. For å være berettiget til stønader, stipender, samt bistand i saker fra forbundet, må det ikke skyldes kontingent for mer enn 1 måned utover betalingsmåneden.
Restanser på 3 måneder medfører strykning. Før et medlem blir strøket, skal det motta varsel og gis mulighet til å betale det de skylder.
14. Den totale kontingentinnbetalingen fordeles slik⁹:
Forbundskassen 97 %

⁹ § 20 pkt. 14 er foreslått av Styringsgruppa

Forbundets Internasjonale Solidaritetsfond 3 %

Forbundets Internasjonale Solidaritetsfond bevilger midler til bruk internasjonalt, samt dekker kontingent til utenlandske organisasjoner hvor forbundet er medlem.

§ 21 Forvaltning

Forbundets midler skal plasseres i sikre bank- og kredittforetak, slik at de gir god avkastning. Midler kan nyttes til kjøp av fast eiendom og unntaksvis til tegning av aksjer i foretak forbundet har interesse av å være medeier i.

§ 22 Firmategning

1. Forbundet har sitt hovedkontor i Oslo og i Stavanger.
2. Forbundsleder er daglig leder av forbundets arbeid, herunder regnskaps- og forretningsvirksomheten.
3. Forbundsstyret beslutter hvem som skal forplikte forbundet.
4. Forbundsstyret bestemmer øvrig firmategning.

§ 23 Kampfond

1. Forbundet har plikt på seg til å opparbeide et kampfond som svarer til minst kr 600,- (LOs krav til forbundene) pr. medlem.
2. Kampfondets midler skal anbringes slik at de hurtig kan nyttes til stønad når situasjonen krever det (jfr. LOs vedtekter § 21).
3. Fondet tilføres midler fra hovedkassen.

§ 24 Stønad under arbeidsstans

1. Ytelser utbetales til medlemmer i forbindelse med plassoppsigelse og arbeidsstans. Forbundsstyret vedtar når slik ytelse skal utbetales og størrelsen på ytelsen.
2. Forbundsstyret kan også vedta å finansiere aksjoner og konflikter som ikke medfører plassoppsigelse, over kampfondet.
3. Fondet forvaltes av forbundsstyret, som skal sørge for betryggende forvaltning av midlene til best mulig avkastning.

§ 25 Kontrollkomité

1. Kontrollkomiteen er forbundets kontrollorgan.
2. Kontrollkomiteen skal føre tilsyn med forbundets virksomhet og påse at lover, forskrifter, vedtekter og vedtak i forbundets besluttende organer, samt vanlig organisasjonsmessig praksis, blir fulgt.
3. Kontrollkomiteen følger for øvrig normalinstruks for kontrollkomiteen.

§ 26 Revisjon

1. Revisjon av forbundets regnskaper utføres av statsautorisert revisor eller et revisjonsselskap av statsautoriserte revisorer valgt av LOs representantskap.
2. I den utstrekning det følger av god revisjonsskikk, skal revisor granske regnskaper og årsoppgjør. Revisor skal følge de instruksjoner og pålegg som gis av Landsorganisasjonens og forbundets organer, så fremt de ikke strider mot lov, vedtekter eller god revisjonsskikk.
3. Revisor, eller den revisor utpeker, plikter å være til stede på de møter i kontrollkomiteen, landsstyret og landsmøtet hvor regnskapet behandles/vedtas.

§ 27 Hederstegn

1. Forbundets hederstegn har som formål å hedre medlemmer som har gjort spesielt fortjenestefullt arbeid for xxx forbund.
2. Lokalorganisasjonene, forbundsstyret og landsstyret kan foreslå tildeling.
3. Forbundsstyret vedtar hvem som skal tildeles hederstegnet.

§ 28 Veterannål

Det tildeles medlemmer med 40 års uavbrutt LO-medlemskap en veterannål. Både kontingentbetalende og ikke kontingentbetalende tid regnes med i denne sammenheng.

§ 29 Forsikringer

Pensjonerte medlemmer under 75 år skal betale en andel av forsikringspremien. Pensjonerte medlemmer som er eldre enn 75 år skal ikke betale forsikringspremie. Forbundsstyret fastsetter forsikringspremien for henholdsvis aktive medlemmer og pensjonerte medlemmer under 75 år.

§ 30 Tolkning av vedtektene mv.

1. Spørsmål om tolkning av vedtektene og tvister om hvordan de skal forstås, avgjøres av forbundsstyret. Forbundsstyrets vedtak kan ankes til landsstyret, uten at anken har oppsettende virkning.
2. Tolkning av disse vedtektene og tvister om hvordan de skal forstås, kan ikke prøves ved de sivile domstolene.
3. Denne paragrafen gjelder også for organisasjonsmessige tvistesporsmål som ikke direkte er løst i vedtektene.

§ 31 Oppløsning av forbundet

Ved nedleggelse av forbundet, eller oppløsning i den hensikt å slå seg sammen med ett eller flere andre forbund, skal dette formelt vedtas på ordinært eller ekstraordinært landsmøte. Vedtaket krever 2/3 flertall.

§ 32 Vedtektenes gyldighet

Vedtektene gjelder umiddelbart etter at de er vedtatt/endret i et ordinært landsmøte dersom ikke landsmøtet vedtar noe annet.

4. Informasjonsvirksomheten i et nytt forbund

Arbeidsgruppa har hatt følgende sammensetning:

Viktor Sæther, Postkom

Trond Erik Thorvaldsen, Arbeidsmand (leder)

Bjørn Sandnes, Transportarbeiderforbundet

Martin Steen, Industri Energi (fra mai/juni 2012)

I prosjektbeskrivelsen ble gruppa gitt følgende oppgave:

WEB, fagblader, kursmateriell, vervemateriell, info-ark og andre virkemidler som inngår i en framtidsrettet informasjonsvirksomhet må være raskt på plass i det nye forbundet. Informasjonen er viktig i seg selv, men også som en del av merkevarebyggingen/profileringen av forbundet. Informasjonsvirksomhet dreier seg om å spre kunnskap ut til medlemmene, men informasjon er også en sentral del av politiske prosesser forbundet engasjerer seg i. Derfor vil mediestrategi inngå i denne utredningen.

Oppgaven innebærer å:

- Vurdere hvordan dagens fagblader kan slås sammen til et fagblad. Her må alle redaksjonelle forhold, forholdet til/arbeidsdeling med WEB og andre medier vurderes
- Drøfte informasjonsvirksomheten som en del av merkevarebyggingen
- Vurdere grafisk profil for det nye forbundet
- Vurdere hvordan informasjonsvirksomhetene kan støtte opp under den lokal aktivitet

Vurderinger av informasjonsvirksomheten

Informasjonskanaler og målgrupper

Vi ser i dag følgende informasjonskanaler:

- Papirbaserte kanaler: fagblader, info- ark, nyhetsbrev
- Papirbaserte hjelpemidler: kursmateriell, vervemateriell, interne protokoller
- Elektroniske kanaler: web, SMS-tjenester, sosiale kanaler som Twitter, Facebook m.m.
- Konferanser og møter, mer digitaliserte møter

Våre målgrupper for informasjonen i disse kanalene er:

- Medlemmer
- Tillitsvalgte
- Ikke- medlemmer (verving)
- Politiske prosesser
- LO
- Ledelsen i bedriftene vi organiserer i og NHO
- Media/opinionen

Følgende informasjonstiltak vurderes:

- Hvordan dagens fagblader kan slås sammen til ett fagblad.
- Redaksjonelle forhold
- Arbeidsdeling til andre kanaler
- Web
- Andre medier

Mediestrategi

Basert på kunnskaper om mediekanalers egnethet som bærer av markedskommunikasjon for fagforeningen, skal informasjonsvirksomheten gi et etterlate et inntrykk av et sterkt og slagkraftig LO-forbund.

I tillegg til å spre informasjon og debatt om fagligpolitiske spørsmål bør derfor informasjonsvirksomheten være sentralt i byggingen av forbundet som «merkevare». Et stort antall medlemmer, og den «tyngdekraften» det representerer er vesentlig for bygging av ny merkevare. All innflytelse har en forankring i denne «tyngdekraften».

Et sentralt punkt er verving av nye medlemmer gjennom en tydelig merkevare. En større andel av rekrutteringen til alle LO- forbund vil skje allerede fra skolebenken, ved tilstedeværelse, i media og gjennom vervekampanjer på skolene, enten det er fagskoler, BI eller høyskoler. En større del av nye arbeidstakere vil ha mer høyere utdanning enn tidligere årskull. Dette krever en større koordinering med andre forbund i LO.

Uansett utvikling vil verving være avgjørende for framtiden. Vi må verve der mulighetene byr seg og følge opp konkurrerende fagforeninger fra YS. Pr. dato i dag er vi for passive og bærer preg av litt tradisjonelle tanker om verving. Viktig å støtte opp om LOs ungdomsverving. Dette er en satsning som må gis høy prioritet i hele organisasjonen.

Samfunnskontakt / påvirkning på politiske prosesser krever en tydelig merkevare, vi må i større grad tørre å flagge Norges sterkeste merkevare LO.

Fagblader

Fagbladene har en sterk posisjon med høye lesertallsekvens. Landsdekkende forbundsblader kan kombineres med lokale utgaver. Klart definert redaktøransvar i nåværende blader, og for tre forbund kjøpes bladtjenester fra LO Media. Vi ser følgende utfordringer:

- Behov for fornyelse og koordinering mot nettløsninger.
- Kostnadene er relativt høye (spesielt porto)

Redaksjonelle forhold

Det bør opprettes egen redaksjon som får hovedansvaret for utgivelse av et felles landsdekkende fagblad. Bladet kan kombineres med en felles del og sektorinndelte tillegg, med muligheter til å kunne gi ut egne temabilag. Fire fagblader kan slås sammen til ett landsdekkende blad, med f.eks 10 ti utgivelser pr. år. Et felles landsdekkende fagblad bør være på plass umiddelbart etter fusjonen.

For å få klargjort de konkrete mulighetene for ett felles fagblad ba arbeidsgruppa LO Media om å gi en vurdering.

Arbeidsdeling med andre kanaler

De ulike mediekanaleters kvalitative og kvantitative egenskaper er svært forskjellige og må tilpasses målgruppene.

Det er en utfordring å få samkjørt all informasjon og bruke alle kanaler i riktig "timing". Noe stoff som eksempelvis tariffoppgjørene, er ferskvare og må spres når stoffet er varmt. SMS - tjenesten blir hurtigkanalen for varsling og henvisning til de andre kanalene, nettsidene følger opp med sentrale og lokale kommentarer. Vi ser følgende utfordringer her:

- Stabilt lavt leserfrekvens, leservanene er under endring
- Mange lokale løsninger med liten aktivitet og fornyelse

Web/internett

Ny felles web- løsning bør, sammen med nytt felles fagblad, settes i sentrum og være på lufta ved fusjonen. Andre kanaler bygges opp rundt disse hovedkanalene.

Det er stor variasjon i bruken av web lokalt. Det er behov for opprydding og å skape en felles profil utad. Kunsten blir å etablere en sentral web-løsning for et nytt forbund i kombinasjon med lokale web- løsninger. Vi må ikke miste den lokale identiteten.

Det bør være et mål å få til en sentral løsning som gir rom for lokalt tilpassede løsninger. Lokale nettløsninger bør oppgraderes i løpet av ett år etter fusjonen. Det må også etableres web2print-løsning for produksjon og lokal tilpasning av forbundsmateriell.

Andre medier

Vi må få til en helhetlig informasjonsflyt og tenke primært på nye lesere, ikke medlemmer, for å få dem interessert i våre saker. Hvilke kanaler er morgendagens møteplasser? Vi må følge med, "kanalene venter ikke på oss".

Målsetting, skaffe oppmerksomhet og legge grunnlag for verving med å samkjøre kanalene twitter og Facebook med web- løsningen.

Grafisk profil

En grafisk profil handler om helhetstenkning, den skal ikke levne tvil om hvem som er avsender. Problemet i framtiden blir mange kanaler og sterk konkurranse med andre tilbydere som ønsker oppmerksomhet.

Navn sier mye, flere varianter er allerede prøvd i LO- familien. De fire forbundene har i dag profiler som er svært forskjellige og bygger på egne tradisjoner. De er lite orientert mot landets sterkeste profil, LO. Unntaket er LO Finans Postkom, som har fått en dispensasjon sammen med HK Finans (Handel og Kontor) til å bruke navnet LO i markedsføring.

Dette er et veivalg, hvilken profil et nytt forbund skal ha, og i hvilken grad det skal knyttes mot LO, er et veivalg. Her har det kommet fram ulike syn og vurderinger. LO- logoen kan være et samlende merke og tydelig vise hvem som er avsender i alle kanaler. Vi viser til tilsvarende samling om ett merkenavn i store konsern som DNB, Nordea og Statoil for å få fram en sterk og samlende profil innad og utad.

Når profil og navn er på plass, utarbeides en egen elektronisk profilmal på for alle nødvendige dokumentnivåer i elektroniske format. Denne må være lett gjenkjennelig og så enkel som mulig i sin utforming, slik at den også blir "trykkevennlig". Denne må sees i sammenheng med forbundets navn og eventuelle forkortelser. Den gjøres tilgjengelig i web2print- løsning for det nye forbundet. Det må være tett samsvar mellom navn og grafisk profil, enten dette er knyttet til bokstaver eller symboler av ulik karakter.

Informasjonsvirksomheten som støtte til den lokale aktiviteten

Utfordring for all kommunikasjon:

- Språkproblemer, antall språk vil øke i enkelte grupper
- Leseferdigheter, variabelt i flere grupper (eksempelvis dysleksi)
- Bruk av nettløsning, PC-bruk er variabelt

For gruppen er dette et sentralt punkt., den lokale forankring må være til stede, samtidig som profilen må strammes opp. Her finnes ulike tradisjoner som bør få en plattform å leve videre på. Problemet er en sterk utvikling av elektroniske medier og begrenset med ressurser lokalt til å henge med, ofte basert på ildsjeler. Stikkord må være en sterkere grad av arbeidsdeling og prioritering av oppgaver sentralt og lokalt.

Lokalt er medlemmenes kontaktflate:

- tillitsvalgte
- medlemsbladet

Lokale medlemsmøter er det sterkeste kortet i all kommunikasjon, uansett teknologi. Tillitsvalgte trenger skoling i bruk av ny teknologi. Nødvendige hjelpemidler, som lesebrett, må kjøpes inn for at det kan bygges opp trygghet og få brukererfaring i bruk av ny teknologi. Det er mye å hente ut på dette området. Skal det nye forbundet sitte i førersetet innen LO-systemet og bli førende i bruk av ny teknologi for å binde oss sammen?

Konferanser og møter

Uansett kanal, intet erstatter møter med medlemmene og lokal verving. Nettmøter og videomøter må få en større plass i framtiden, dette bør få en sentral plass i den første handlingsplanen for den nye organisasjonen. Gevinsten er færre reiser og muligheter for samkjøring av møter digitalt, horisontalt og vertikalt.

Kommunikasjonsplan

Vi må etablere en kommunikasjonsplan, et sett med kjøreregler for hvordan informasjon skal formidles, hvem som skal kommunisere, til hvem kommunikasjonen er rettet mot og hvilke kanaler

som skal brukes. Dette er en jobb for den nye kommunikasjonsavdelingen. Det må også etableres en egen strategiplan for bruk av digitale medier i et nytt forbund.

Organisering av informasjonsenhet

Informasjonsenheten bør organiseres direkte mot forbundsleder/ledelse, Enheten bør også være en støtte- og stabsfunksjon for forbundets ledelse og valgte organer i tilknytning til informasjon, strategi og budskapsformidling. Enheten bør også ha en sentral funksjon som samfunnskontakt og utredningsenhet. Enheten må være raskt på plass etter fusjon.

Fagbladmodell for Forbundsalliansen

Bakgrunn

LO Media produserer i dag fagbladene for tre av forbundene i Forbundsalliansen. Industri energi produserer sitt blad internt¹⁰. Forbundsalliansens infogruppe har på den bakgrunn delegert deler av utredningsarbeidet til LO Media. På den bakgrunn har LO Media utredet framtidig modell for fagblad og journalistisk virksomhet for Forbundsalliansen. Det meste av arbeidet er utført av: Kristian Brustad (ansvarlig redaktør i Aktuell-redaksjonen), May Berg, (fagredaktør i Posthornet), Ane Børrud, (ansvarlig redaktør i Arbeidsmanden) og Vegard Holm (ansvarlig redaktør i Transportarbeideren). Teksten som følger nedenfor er LO Medias forslag som arbeidsgruppen slutter seg til.

1. Innledning.

LO Media ble samlokalisert i mars 2012. Det gir helt nye muligheter til samarbeid og utnyttelse av de redaksjonelle ressursene. Målet for samlokaliseringen er følgende:

Lage bedre redaksjonelle produkter, uavhengig av plattform. Bladene er det viktigste for alle redaksjonene, men digital publisering er en viktig tilleggsteneste til utgivere og lesere. For å få til bedre produkter mener redaktørene det er nødvendig med mer samarbeid i det daglige arbeidet, både i egen redaksjon, mellom redaksjonene og grafikerne og på tvers av redaksjonsgrensene.

Medie-Norge er i stadig endring, utviklingen skyter fart og en ny organisering vil gjøre LO Media bedre rustet til å møte fremtiden. LO Media har de siste årene utviklet en ny strategi for virksomheten. Den er ambisiøs og kan oppsummeres med følgende:

- a. *LO Media skal lage profesjonell og troverdig journalistikk med de gode historiene og analysene, for å sette dagsorden og for å bevisstgjøre medlemmer og tillitsvalgte.*
- b. *Det skal være et kvalitetsstempel å være et LO Media-produkt. For å sikre dette, skal bedriften utvikle kvalitetssikringssystemer for de redaksjonelle produktene, for eksempel desking, coaching og evalueringsrutiner.*
- c. *Det skal drives kontinuerlig utvikling av de redaksjonelle produktene for å sikre at kvaliteten minst er på høyde med resten av Medie-Norge.*

¹⁰ I tillegg til medlemsblad utgir Industri Energi bladet "Replik". Dette er innrettet mot, og sendes til medlemmer med administrative, tekniske og ledende stillinger. Gjennom selskapet Industrikompetanse utgis det næringspolitiske magasinet "Petromagasinet". Magasinet er abonnementsbasert, har egen redaksjon, og sendes også gratis til bl.a. forbundets studentmedlemmer.

- d. Samarbeidet over redaksjonsgrensene skal videreutvikles, for å bedre kvaliteten på de redaksjonelle produktene.*
- e. De redaksjonelle produktene skal bli enda mer målrettet. Leserens informasjonsbehov som arbeidstaker og fagorganisert skal ivaretas.*
- f. Samspillet mellom nett, papir og sosiale medier må utnyttes i enda større grad.*
- g. LO Media skal jobbe for at de redaksjonelle produktene blir en kraftigere stemme i samfunnsdebatten – uavhengig av publiseringsplattform.*
- h. De mulighetene som ligger innenfor nye medier, lyd & bilde og digitale plattformer, må utnyttes.*
- i. Det er et mål at alle publikasjonene skal redigeres etter redaktørplakaten, og at de har egne formålsparagrafer som gjenspeiler dette.*

2. Om LO Media

LO Media er LOs og forbundenes mediehus. LO, LO Stat og alle forbundene er stiftere av LO Media, og kan påvirke gjennom representasjon i styre og råd. LO har styrelederen, mens både Postkom og NAF har fast styreplass.

LO Media har 62 ansatte. Flesteparten er lokalisert i nyoppussede lokaler i Storgata 33, mens den delen av virksomheten som er knyttet til produksjon og distribusjon av andre trykksaker enn fagblader, er lokalisert i Møllergata 10.

Ca. 80 prosent av LO Medias virksomhet er knyttet til fagbladproduksjon for LO og LOs forbund. I tillegg til fagbladproduksjonen har LO Media vekst innenfor kommersielle områder der produkter og tjenester leveres til kunder i arbeiderbevegelsen, for eksempel:

- Produksjon av ideer, layout, produksjon og distribusjon av trykksaker, herunder også web2print-løsningen som brukes av flere av LOs forbund (blant annet NAF og Postkom).
- Digitale tjenester i form av internett-sider, videoproduksjon, applikasjoner for mobiltelefoner og live-overføring av arrangementer (streaming).
- Andre redaksjonelle tjenester.

3. Dagens fagblader.

Forbundsalliansens forbund utgir i dag fire fagblader. Alle LOs fagblader leverer saker til nettportalen Frifagbevegelse.no, og i tillegg er det egne nettstedet for Posthornet, Arbeidsmanden og Transportarbeideren.

De fire bladene:

Posthornet:

Opplag: 21.128

Utgivelser: 10

Standard sidetall: 32

Arbeidsmanden:

Opplag: 30.830

Utgivelser: 10

Standard sidetall: 32

Transportarbeideren:

Opplag: 19 .500

Utgivelser: 8

Standard sidetall: 32/40 (Til sammen 288 sider per år)

Industri Energi:

Opplag: 58.000

Utgivelser: 5

Standard sidetall: 68

4. Mål for fagbladet

Alle leserundersøkelser viser at fagbladet/medlemsbladet (sammen med den lokale tillitsvalgte) er den viktigste kontaktflaten mellom forbund og det enkelte medlem. Bladet er limet i organisasjonen, og er den påminnelsen om medlemskapet som kommer fra forbund til medlem ca. én gang hver måned. For et nytt forbund er merkevarebygging svært viktig. Dette må gjøres på flere måter, både gjennom digitale kanaler, politiske resultater, annonsering, trykksaker og fagblad.

Bladet skal både bygge forbundsidentitet og ivareta de ulike yrkesgruppene samtidig. Særlig i en oppbygningsfase er det viktig å oppfylle begge disse målsetningene. Dette vil kreve ekstra store ressurser til informasjon og merkevarebygging i den første fasen. Forbundsalliansen vil ha en flere markante yrkesgrupper, og det er viktig at alle disse føler seg ivaretatt og kan lese om sin gruppe, samtidig som det blir tydeliggjort at alle er en del av den nye helheten.

Ungdom er en sentral målgruppe. Digital strategi og satsing er viktig for å nå yngre medlemmer med andre lesevaner enn de eldre. Samtidig bør man merke seg at medievanundersøkelsene viser at LOs medlemmer fortsatt foretrekker å motta informasjon og journalistikk om arbeidsliv og fagbevegelse på papir. Lesertallene av papir-bladene er stabilt høye (gjennomsnittstall for hele LO viser at ca. 66 prosent av medlemmene leser hver utgave av bladet), mens lesertallene for digitale kanaler er stabilt lave. Dette vil snu før eller seinere, og da er det viktig å være posisjonert for det, men foreløpig er papir den viktigste kommunikasjonskanalen for å nå det store flertall av medlemmer.

For å drive aktiv merkevarebygging i en startfase bør det vurderes å bruke mer ressurser, i hvert fall i en overgangsfase. Økt sidetall og mer og bedre journalistikk vil underbygge inntrykket av at det er etablert et nytt, større og bedre forbund.

4b. Noen tall

Det gjøres jevnlig leserundersøkelser og medievanundersøkelser blant LO-forbundenes medlemmer, blant annet LOs store medievanundersøkelse.

- Undersøkelsen viser at 63 prosent av LOs yrkesaktive medlemmer leser hver utgave av medlemsbladet. 30 prosent leser noen utgaver, mens bare 7 prosent svarer at de aldri leser i bladet. Dette er gode gjennomsnittstall, og så er det en del forskjeller mellom de ulike forbundene.

- Over 60 prosent av de spurte har stor eller meget stor tillit til innholdet i fagbladet. Dette er høyere enn de fleste aviser, og svært gledelige tall for bladene.
- Bare 17 prosent av de spurte kjenner til www.frifagbevegelse.no. Rundt 60 prosent av de spurte har vært innom eget forbunds hjemmeside. Ca. 10 prosent er innom ukentlig, det store flertall er innom sjeldnere enn én gang pr. måned.
- Det er derfor langt fram før internett og andre digitale plattformer kan erstatte fagbladet som viktigste informasjonskanal for medlemmer i LOs forbund.
- Nylig gjennomførte leserundersøkelser av blant annet analysebyrået lum har vist at bladene i større grad enn tidligere antatt leses av flere enn bare medlemmene.

5. Fagbladmodell.

En ressursbruk omtrent som de samlede 2012-tallene for de fire bladene gir rom for en bladmodell med 10 årlige utgivelser på 56–64 sider. Felles trykk og fellesredaksjon muliggjør økt sidetall og om ønskelig også utbyttesider for ulike yrkesgrupper.

En økning til 64 sider i sidetall gir ingen økning i portokostnader (mye å gå på opp til minimumsgrensa på 150 gram) eller i redaksjonelle ressursbehov. En slik økning ville være en bra investering i en innkjørings- og oppbyggingsfase, når det er viktig å drive aktiv merkevarebygging. Så kan man evaluere og eventuelt justere ambisjonsnivået etter en gitt periode.

6. Digitale plattformer.

Nyheter, herunder digitale plattformer, video, SMS, nyhetsbrev, Facebook, osv., blir en viktigere og viktigere del av LO Medias virksomhet. Frifagbevegelse er nyhetsportalen for alle forbundenes fagblad-redaksjoner, og det jobbes kontinuerlig med å videreutvikle portalen og gi en enda bedre felles nyhetsfront for fagbevegelsen. Her må det hele veien utvikles løsninger som både gir bedre journalistikk og ivaretar det enkelte fagblads egenart.

- a. Forbundsalliansens fagblad blir en del av Frifagbevegelse.no. Det er naturlig at satsingen på nettbrett, mobilpublisering, nytt produksjonssystem og seksjonering ses i sammenheng og integreres med resten av LO Media, for å øke kvaliteten og bedre redigeringen på nett.
- b. Målet med ett felles nettsted er å holde trykket på arbeidslivsfeltet og sette dagsorden i samfunnet ved å:
 - I. Gi daglige nyheter fra arbeidslivet og fagbevegelsen
 - II. Være best på tariff: Lønn, tariffoppgjør, avtaleverket, partene, arbeidstid, politiske krefter/utvikling, økonomi, osv.
 - III. Fokuserer på leserne/målgruppens behov for ett sted å gå til for stoff fra arbeidslivet
 - IV. Bedre formidlingen av arbeidslivsforskning.
- c. Økt satsning på leser/medlemskontakt gjennom sosiale medier som Facebook.
- d. Nettet må inneholde pustehull – video, bilder, reportasjer, underholdning/konkurranser, «Det lille ekstra», personligheter, vi-journalistikk: Vise fram suksesshistorier for erfaringsutveksling mellom tillitsvalgte, jobb-børs, min arbeidsplass, den gode klubben, månedens verver etc.
- e. Må kunne samordnes med forbundenes egne sider. For eksempel RSS, automatisk flyt av saker. Det er viktig å bygge opp nettsatsingen slik at ulike yrkesgrupper finner

stoff om sin gruppe gjennom en seksjonering av nettstedet (for eksempel gruve, vekter, renhold, anlegg, post, buss, frakt, osv.).

7. Konklusjon.

- a. Arbeidsgruppa anbefaler en utvidet fellesredaksjon for Forbundsalliansens fagblad på papir og nett.
- b. En utvidet fellesredaksjon gir større tyngde inn i journalistikken, er mer robust og bidrar til bedre utnyttelse av ressursene. Modellen gir mulighet for, desk og styrking av den journalistiske kvaliteten både på papir og nett.
- c. Det anbefales et blad på 56 eller 64 sider. 8 av sidene kan om ønskelig være utbyttesider tilpasset ulike yrkesgrupper. Alternativt kan hovedbladet suppleres med temabilag 2–4 ganger i året; enten for alle medlemmer, eller spesielt rettet mot strategisk prioriterte grupper.
- d. Det stilles stadig større krav til gode bilder og enkel video-produksjon. Både fagbladet på papir og satsing på digitale plattformer vil derfor kreve større foto-kompetanse enn redaksjonene har i dag.
- e. Det er også en mulighet å lage egne foreningsblader som supplement til fagbladet, etter modell av LO Finans-bladet.
- f. Det anbefales at det både når det gjelder fagblad og andre informasjonstiltak brukes ekstra ressurser i en oppstartsfase der den nye merkevaren skal bygges.

8. Ansatte.

Det anbefales at dagens bemanning opprettholdes. Ved utvidet fellesredaksjon er det naturlig at ansatte beholder dagens lønn og goder, samt ansvarsområder om ønskelig.

9. Annonser.

Det anbefales at annonseinntektene tilfaller fagbladet. Annonseinntektene vil bli synliggjort i budsjettet og resultatet. At redaksjonen selv beholder annonseinntektene vil være et incitament for å tenke annonsesalg, noe som på sikt kan gi grunnlag for økte inntekter fra annonsesalg, som igjen kan bidra til mindre overføringer fra forbundet.

10. Opphavsrett.

Eierskapet til artikler og bilder blir i LO Media. Alle de tre forbundene er tilsluttet dagens opphavsrettsavtale (Fri flyt-avtalen). Det anbefales å inngå avtaler som sikrer Forbundsalliansen rett til bruk i alle organisasjonsledd –. Også historisk bruk.

11. Formålsparagraf.

Det anbefales å utarbeide en egen formålsparagraf for Forbundsalliansens fagblad, og at redaktøransettelsen forankres inn mot denne. Formålsparagrafen vedtas for eksempel av forbundsstyret etter en prosess med LO Media og det nye forbundet.

Det bør også vurderes å etablere et redaksjonsråd, der noen tillitsvalgte og redaksjonen møtes regelmessig til diskusjon om utvikling av fagbladet.

12. Redaktørplakat.

Forbundsalliansens fagblad redigeres etter Redaktørplakaten.

13. Framdrift.

Denne anbefaling er ment å gi en retning. Anbefalingene i denne utredningen vil bli gjenstand for ytterligere utredninger. Basert på tilbakemeldinger fra Forbundsalliansen, vil LO Media kunne starte detaljplanlegging, slik at modellen er utredet i god tid før Forbundsalliansen vedtas i respektive forbund.

20. juni 2012

*Tore Ryssdalsnes,
Daglig leder LO Media*

5. Administrative systemer og samlokalisering

Arbeidsgruppa har hatt følgende sammensetning:

Lisbeth Orre, Postkom,
Wenche Jakobsen, Postkom,
Lise Myrvold, Arbeidsmand,
Johan Valderhaug, Arbeidsmand,
Gunnar Myhren, Transport ,
Beate Knudsen (leder), Transport

Gunn Stubergh, Arbeidsmand, ble tilknyttet gruppen i funksjonen som sekretær og
Per Christian Skoglund, Postkom, konsulent, tilknyttet prosjektet gjennom undergruppen IKT.

I prosjektbeskrivelsen fikk arbeidsgruppa følgende oppgave:

Organisasjonenes rutiner, datasystemer osv. gjennomgå, og det foreslås løsninger for den nye organisasjonen. I tillegg til denne systemoppgaven skal delprosjektet gjøre konkrete vurderinger knyttet til innflytting i felles lokaler.

Oppgaven innebærer:

- Kartlegge alle systemer (databaserte og manuelle) som er i bruk for å sikre en god drift, og vurdere dem i lys av en sammenslåing (alt fra medlemsregister, økonomistyring, postjournaler, HMS og innkjøp av rekvisita – for å nevne noe).
- Vurdere hvilket eller hvilke systemer som er best (både driftsmessig og økonomisk) i et felles forbund. Et nytt system må sikre bl.a. at:
 - o Hele organisasjonsapparatet har samme tilgang og bruk
 - o Vi kan ta inn oppgaver som ikke håndteres i dag, men som vurderes som hensiktsmessig i et nytt, framtidsrettet forbund
- Foreslå hvordan overgangen fra tre ulike systemer til ett felles kan gjennomføres
- Kartlegge kontorlokaler som kan tilfredsstille de behov et sammenslått forbund vil ha.
- Vurdere hvordan en fysisk flytting kan organiseres og gjennomføres, herunder en mulig framdriftsplan for flyttingen
- Beregne økonomien i samlokaliseringen. Det betyr å klarlegge kostnader ved nye lokaler, kostnader til flytting og besparelser/kostnadsøkning ved samlokaliseringen.

MERK!

I dette dokumentet er opplysninger om enkeltpersoners stillinger og oppgaver som er behandlet i gruppas rapport tatt ut.

Forbundenes organisasjon i dag

Ansatte og valgte lønnet v/forbundskontorene:

STILLING	NTF	POSTKOM	NAF	Industri energi*
Forbundsleder	1	1	1	1
1. nestleder/nestleder	1	1	1	2
2. nestleder/org.leder	1	1	1	
Øvrige valgte	6	8	5	5
Fast ansatte	9	6	15	66
Lærlinger	1	0	0	1
Redaktør	1	0	0	2
Totalt årsverk	17,6	17	23	76

**Tall inkluderer alle, både Oslo og Stavanger*

NTF har:

- Redaktør lønnet av forbundet – plassert hos LO Media.
- 16 kontorplasser
- 20 foreninger – selvstendige juridiske enheter
- AU-møter – hver uke / ved behov
- Postmøte – hver morgen
- Stabsmøter – hver 14. dag
- Administrasjonsmøter/kontormøter – månedlig
- Administrasjonskonferanse – årlig

Postkom har:

- Redaktør ansatt av LO Media, med lønnskostnader dekket av Postkom
- 17 kontorplasser
- 7 kretser – uteavdelinger
- 2 kretser – landsomfattende
- Oppdateringsmøte etter forbundsstyremøtet – månedlig
- Kontormøter – månedlig (eller hyppigere ved behov)

NAF har:

- Ansvarlig redaktør ansatt av LO Media, med lønnskostnader dekket av NAF
- 23 kontorplasser
- 9 fylkesavdelinger – 2 gruveavdelinger
- Ledermøte, hver uke
- Allmøter på forbundskontoret ca. 2 ganger årlig
- Kontormøter for merkantilt ansatte ca. 2. hver uke eller ved behov
- Sentralt AMU (hvert kvartal)

- Personalsamling (alle ansatte i NAF) hvert 2. år

Industri Energi har:

- Informasjonssjef, egen redaktør for medlemsblad og egen redaktør for web, alle ansatt i Industri Energi
- 39 kontorplasser (Oslo), hvorav noe i landskap og gjestekontorplasser
- AU møter hver mandag/ved behov
- Post, fordeles av administrasjonssjefen eller andre i hans fravær
- Hver avdeling holder egne møter, gjerne hver 2. uke/ved behov
- Årlig administrasjonskonferanse for alle ansatte

Kartlegging av alle systemer

Her har vi tatt for oss både databaserte og manuelle systemer som er i bruk for å sikre en god drift, og vurdert dem i lys av en sammenslåing. Her menes medlemsregister, økonomistyring, postjournaler, HMS, innkjøp av rekvisita osv.

IKT

Det er foretatt en kartlegging av dagens systemer i de tre forbundene. Kartleggingen viser at vi på noen områder bruker samme program/leverandør, mens vi på andre områder må foreta en analyse av hva vi skal velge med bakgrunn i det nye forbundets behov.

Vedlegg 1 viser hvilke systemer hvert enkelt forbund har i dag, samt en tidsplan for prosjektene. Det bør settes ned prosjektgrupper til høsten med varierende tidshorisont for å utarbeide felles systemer.

De to store programmene det vil ta tid å utvikle med tanke på et nytt forbund, er medlemssystem og saksbehandlingssystem. Gruppen anslår at man vil trenge 12 – 15 mnd. på disse to prosjektene før de kan "rulles" ut til bruk.

I det videre arbeidet må det vurderes hvilket eller hvilke systemer som er best i et nytt forbund, både driftsmessig og økonomisk. Det må være et system som hele organisasjonsapparatet har samme tilgang til og som kan benyttes av alle.

Det må også i det videre arbeides sees på hvordan man skal gjennomføre opplæring og innfasing av de nye programmene, slik at alle er trygge på systemene den dagen de skal tas i bruk.

I første fase må man arbeide med å slå de eksisterende systemene sammen. I neste fase bør man se på eventuelle nye systemer.

Gruppen anbefaler at informasjonsgruppen tar seg av arbeidet med å utarbeide en ny webside.

Reservering av domene på web og Facebook må foretas av informasjonsgruppen. Det bør tas med org, com, no.

Gruppen har kommet med flere anbefalinger som går fram av det vedlagte dokumentet.

For å begynne utvikling av nye programmer høsten 2012, må gruppen som skal se på IKT ha mandat til å kunne starte sitt arbeid og økonomiske rammer.

Kontorlokaler

Vi har her sett på hva vi disponerer per i dag, samt behovet ved en sammenslåing.

Det er gjennomført uforpliktende samtaler med SpareBank1 Eiendom og med EiendomsMegler 1, Næringseiendom, for å få en oversikt over hva som er ledig per i dag. Vi har fått et grovt anslag på hva vårt behov vil være med dagens bemanning i de tre forbundene, samt et kostnadsoverlag per m².

Dagens kontorsituasjon

I dag disponerer de fire forbundene følgende arealer:

KONTORLOKALER	NTF	POSTKOM	NAF	Industri Energi	Totalt
Totalt Leieareal i kvm	700	1 100	1 100	1016	3 916
Adresse	Hammerborgs torg 3	Møllergt. 10	Møllergt. 3	Youngsgt. 11	
Husleie pr. år	957 848	1 352 384	1 000 000	1 309 440	
Felleskostnader	620 480	1 229 310	1 106 250	679 812	
Totale kostnader	1 578 328	2 581 694	2 106 250	1 989 252	8 255 524
Oppsigelsesfrist	1 år	4 mndr.	Eier (ingen)	6 mnd. (Kan forhandles på)	

Tallene i tabellen viser total behovet for kontorarealer i Oslo. I tillegg til dette kommer de arealene Industri Energi i dag har i Stavanger, hvor de har et eget hus som benyttes av forbundets ansatte som jobber i Stavanger, samt kurslokaler de leier.

Framtidige behov for kontorlokaler

Forbundene disponerer ca. 4 000 m² lokaler per i dag, og med utgangspunkt i det antallet valgte og ansatte forbundene har per i dag har vi anslått behovet til et sted mellom 3 000 – 3 500 m². Dette inkluderer cellekontorer til samtlige, en stor møtesal, som bør kunne deles inn i mindre møterom ved behov, fellesarealer, ekspedisjon, lagringsplass for materiell og arkiv osv. Kantine er ikke med i dette anslaget.

Det vil være behov for noen gjestekontorplasser da det i perioder vil være ansatte fra Stavanger som vil være i Oslo over noen dager og vise versa.

En forutsetning ved valg av nye kontorlokaler, er etter vår mening at de ligger i området hvor forbundene i dag er plassert og i gangavstand fra offentlig kommunikasjon (Oslo S/ Bussterminalen). Dette gir selvfølgelig noen begrensninger, men vi mener at dette er den mest hensiktsmessige plasseringen.

Arbeidet med aktivt å søke etter lokaler bør starte tidlig, da vi må forvente behov for oppjusteringer/tilpasninger til vår organisering. Arbeidet med å finne nye lokaler bør derfor starte høsten 2012.

Totale årlige kostnader per januar 2012

Leiekostnadene per januar 2012 er ca. 8,3 millioner kroner per år.

Forbundene har nok en lavere m²-pris i sine løpende kontrakter enn hva som må betale hvis vi skal ut i markedet. Sparebank 1 antydte en leiepris på ca. kr 2 300 per m² årlig.

På kort sikt vil en sammenslåing medføre ekstra kostnader, på grunn av tilpasning av kontorlokaler og utvikling/tilpasning av IKT-verktøy. En sammenslåing vil imidlertid gi økonomisk gevinst på sikt, både i form av innsparinger i husleie og i driftskostnader, lisenser og oppgradering på IKT-siden. Vi vil også trolig få stordriftsfordeler ved innkjøp osv.

I tillegg vil en sammenslåing gi mange gevinster som ikke kan måles direkte i kroner og øre, men som handler om erfaringsoverføring og utvikling av de ansatte i organisasjonen.

Kjøp av bygård i Youngsgaten

Industri Energi arbeider og med mulighet for kjøp av eiendommen på nedsiden av Oslo Kongressenter i Youngsgaten. Muligheten for kjøp inkluderer hele dette kvartalet. I skrivende stund har prosjektet ikke landet ennå, men vi håper på en snarlig løsning. Dette vil gi oss lokaler i størrelsesorden 4 000 m² som burde være stort nok til å huse hele alliansens behov.

Tidsperspektivet for når disse lokalene kan tas i bruk er usikker, men det er stipulert en byggetid på ca. 2 år fra godkjenning og igangsetting av prosjektet. Vi kjøper "nøkkelferdig" bygg.

Vurdering av lokaler hos NAF

Det opplyses at NAF har ca. 3 000 m² ledig for utleie. NAF ønsker selvsagt å leie ut disse så snart som mulig. Vi vil oppfordre styringsgruppen til å vurdere om de tre forbundene allerede nå skal inngå en foreløpig intensjonsavtale om leie, der det deles på kostnadene.

- NAFs lokaler: Det er mulig å frigjøre kontorlokaler til nytt hovedkontor ved å redusere arealet som Vårt Land i dag leier av NAF.
- Leie fra KFUM: Kontorer i 2. etg. Er klare for utleie umiddelbart.
- Et annet alternativ er å leie eller kjøpe KFUMs andel i Møllergata 3.
- Kjøpe fra KFUM: På grunn av anstrengt økonomi drøfter KFUM muligheten for å selge seg ut. Fram til nå har prisen de forlanger vært svært høy.

Om vi ikke anbefaler å samlokalisere i Møllergata 3, må vi vurdere hva som kan gjøres med de lokalene NAF i dag disponerer og eier i Møllergata 3.

Flytting

Planleggingen av den fysiske flyttingen/samlokaliseringen av de tre forbundene må prioriteres i neste fase av prosjektet, slik at vi raskt er "oppe og går" etter at vi har flyttet sammen.

Oppsummering

Denne rapporten konkluderer ikke på noen punkter, men gir en del anbefalinger som det kan bygges videre på i det videre arbeidet med Forbundsalliansen.

Det vi imidlertid kan konkludere med, er at arbeidet med kontorlokaler og IKT-verktøy må starte tidlig høsten 2012, da vi anslår at dette arbeidet vil ta fra 12–15 måneder.

Det må også gis fullmakter i forhold til mer forpliktende kontrakter/arbeid, både i forhold til kontorlokaler og på IKT-siden.

På kontorsiden må vi høsten 2012 starte et aktivt søk i markedet og få avklaringer i forhold til dagens eiendomsmasse, for å løse lokaliseringen.

Det må starte forprosjekter på medlemssystem og saksbehandler-/ dokumenthåndteringssystem tidlig høst 2012. Her ser vi at det vil være behov for ekstern prosjektleder som ”drar” prosjektene framover og som har spisskompetanse på det vi trenger.

Vi har laget en oversikt over de administrative rutinene i tre av forbundene (ble laget før Industri Energisluttet seg til prosjektet). Den viser at vi på de fleste områder har like rutiner, som kan slås sammen på de fleste områdene med små tilpasninger.

Bilag- Dagens IKT-løsninger – systemer – drift/nettverk og utstyr

	NAF	Transport	Postkom	Anbefalinger	Framdrift
Medlemssystem	Compendia	Compendia	Compendia	Alle er fornøyd med Compendia og vi ønsker og benytte dem videre	Nytt medlemssystem, samme plattform (Compendia). Forprosjekt må starte høsten 2102 for å være klart til 01.01.2014. Avhengig av org.komité og økonomi. Ekstern konsulenthjelp fra Compendia. MinSide/uravstemning.
Dokumentsystem	Compendia sak	Symfoni (DM9)	Ingen	Forbundene er åpne for noe nytt, bør se på andre systemer.	Vi skal ha et felles dokumentsystem. Prosjektgruppe må settes ned høst 2012.
Regnskap	Visma Global	Visma Global	Visma Global	Vi ønsker å fortsette med Visma videre	Økonomisystemer skal ikke slås sammen, oppretter nytt firma i Global, men skal ha tilgang til de gamle basene i en god periode for historikk. Prosjektgruppe må settes ned, trenger ca. 3 mnd.
Dokumentsenter	Visma/siste versj.	Ingen	Ingen	Visma dokumentsenter	Må opprettes en prosjektgruppe. Trenger ca. 6 mnd.
Lønn	H&L Lønn 5	Visma Lønn	H&L System5	Gruppen anbefaler System5 fra H&L	Må opprettes en prosjektgruppe. Trenger ca. 3 mnd.

Reise	HLReise per dato. Traveler Web fra 1/4	Visma Reise	Hjemmelaget system	Gruppen anbefaler HLTravel fra H&L.	Må opprettes en prosjektgruppe. Trenger ca. 3 mnd.
Personalhåndbok	NAF Personalhåndbok (via Compendia)	Papir	Annet	Gruppen anbefaler personalhåndbok via Compendia	Må opprettes en prosjektgruppe. Trenger ca. 6 mnd.
Norske lovkommentarer	Compendia Personal	Compendia Personal	Gyldendal Rettsdata	Gruppen anbefaler Compendia Personal	Alle bruker Compendia Personal, Postkom må si opp sin avtale. Snakke med Compendia om å inngå ny avtale nå.
SMS	Compendia	Compendia	LO Media /PSWincom	Gruppen anbefaler Compendia SMS	Forhandle om SMS pris med Compendia.
CMS/WEB	LO Media	Symfoni CMS	LO Media	Gruppen anbefaler LO Media som WEB/CMS leverandør	Info-gruppen må lage nye nettsider. Trenger ca. 6 mnd. Det nye forbundet bør konsentrere seg kun om ETT domene. Husk domene reservasjon
Hyttebooking	Ingen	Ingen	Compendia	Gruppen anbefaler Compendia	
EA-merking av blad	JA	Nei, men har sagt ja.	JA	Transport planlegger dette nå, LO Media er satt på saken	
Ekspedisjon	Egen	Servisesentert	Egen	Gruppen anbefaler egen ekspedisjon	
Citrix	Ja	Ja	Ja	Gruppen anbefaler Citrix	

Driftsleverandør	Telecomputing	Telecomputing	ABC Data /Fagdata	Telecomputing , for deretter å sette i gang prosjekt med vurdering ny driftsleverandør/ASP som fase 2	IT gruppa trenger ca. 12 mnd. for å sammenslå.
Sikker innlogging Citrix	OTP	OTP	RSA	Gruppen anbefaler bruk av OTP-løsning	
Epost system	Lotus Notes	Lotus Notes	MS Exchange	Gruppen anbefaler overgang til MS Exchange	
TidBank	Norsk Tid/TidBank	Ingen	Ingen	Gruppen anbefaler å benytte NorskTid (TidBank)	
Telefoni	Mobil bedrift, under innføring, i løpet av 2012	Mobil Bedrift	Mobil Bedrift	Gruppen anbefaler Mobil Bedrift fra Telenor	
Tillitsvalgte i Posten					Må sjekke om de kan få tilgang Citrix fra Postens maskiner.
Print				Nettverksskriver	Uniflow løsning

IKT løsninger i Industri Energi – oppsummert**Basis-systemer**

- Virtualisert servermiljø, VMware med Windows server 2003 og 2008 R2. SAN, Dell Ecologic 2 stk. Oslo / Stavanger
- Hardvare levert fra Dell. Garanti til 2016
- Canon printere med Uniflow
- Tandberg / Cisco TelePresence
- Nettverk og Firewall, Cisco
- Telefonsentral fra Ericsson MX-ONE, ip

Programvare-miljø

- Windows server 2003 / 2008 R2 / Windows 7
- Office Pro
- Lotus Domino / Notes / Sametime / XPages / Notes Traveler / IBM Connections
- Citrix
- Visma lønn / Visma Global m/dokumentsenter
- E-post ut/inn mellom WeCloud, Zscalers
- Symantec Endpoint Protection

Fra Compendia

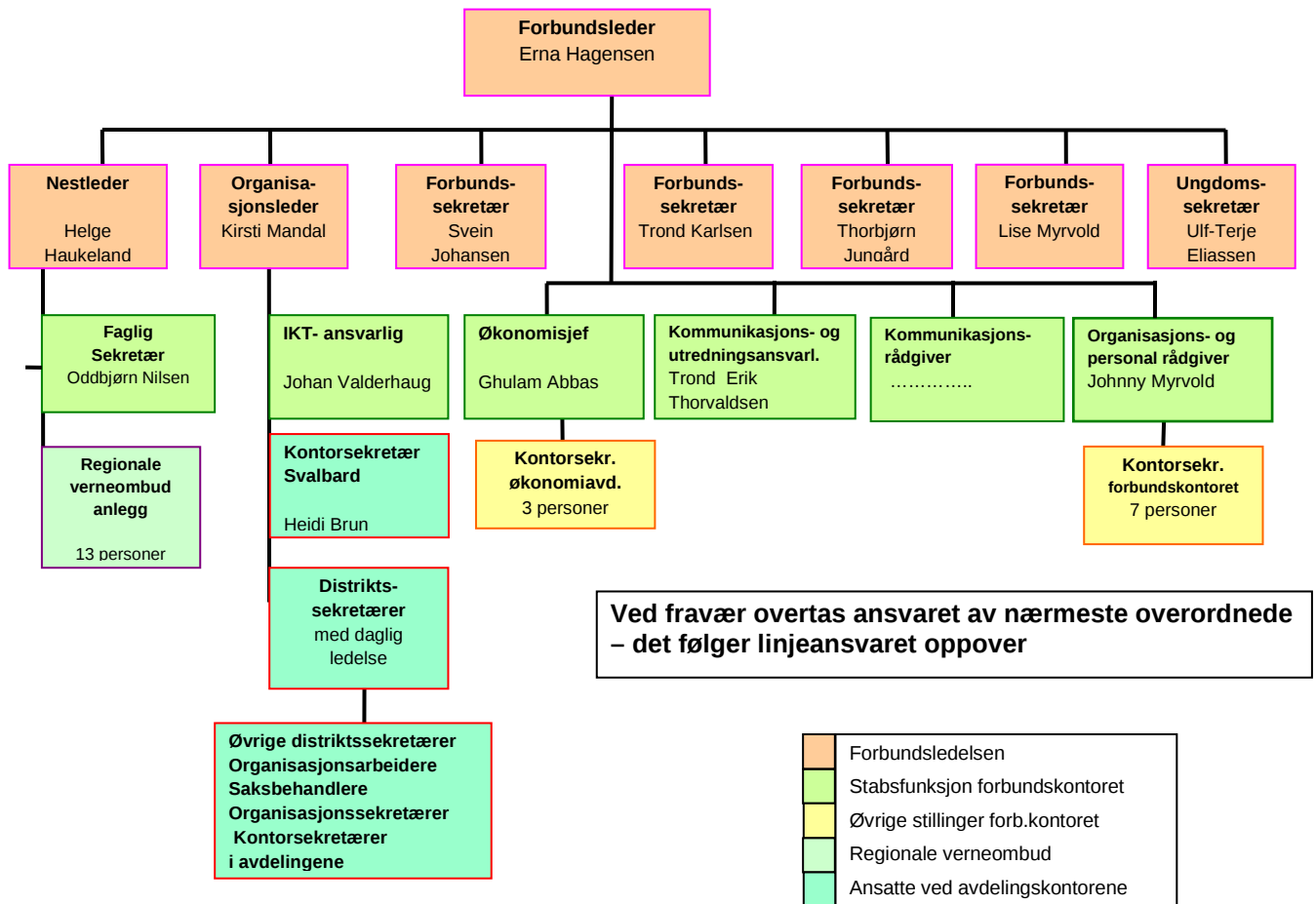
- Bedrift og medlemsregister
- Pertomagasinet abonnement-register
- Klubbkontor / min side /
- Personal / HMS Håndbok
- Compendia Personal / Norsk Lovkommentar og vår nye Industri Energi Faktabank med tariffavtalene.
- Timeregistrering for advokatkontoret

Utvikling

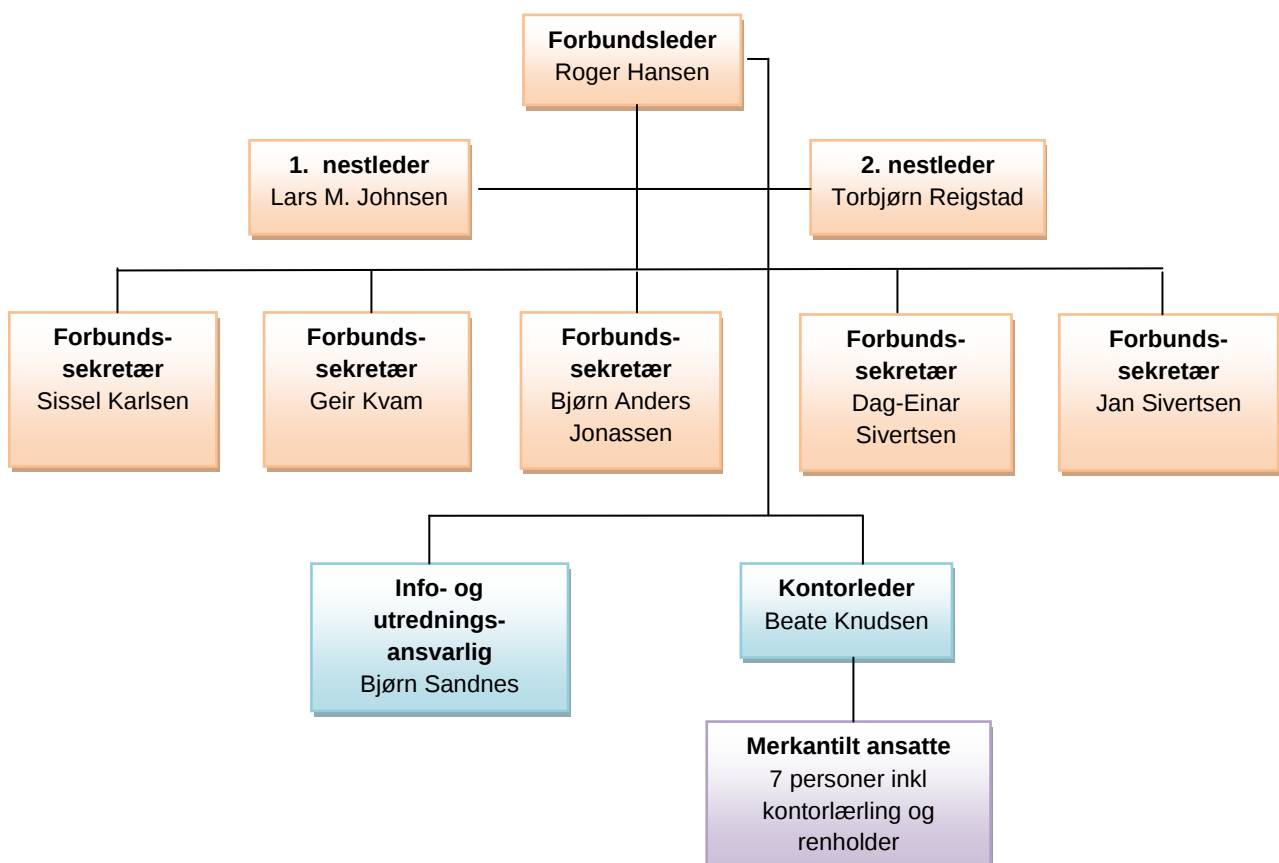
- IBM Connections, samhandling, intranett, mobil, plater eller brett.
- Ved bruk av Xpages gjenbrukes alle databaser ved distribusjon til mobile enheter med full funksjonalitet. Sikker innlogging på kryptert språk.
- LiveStream arbeidsflate.

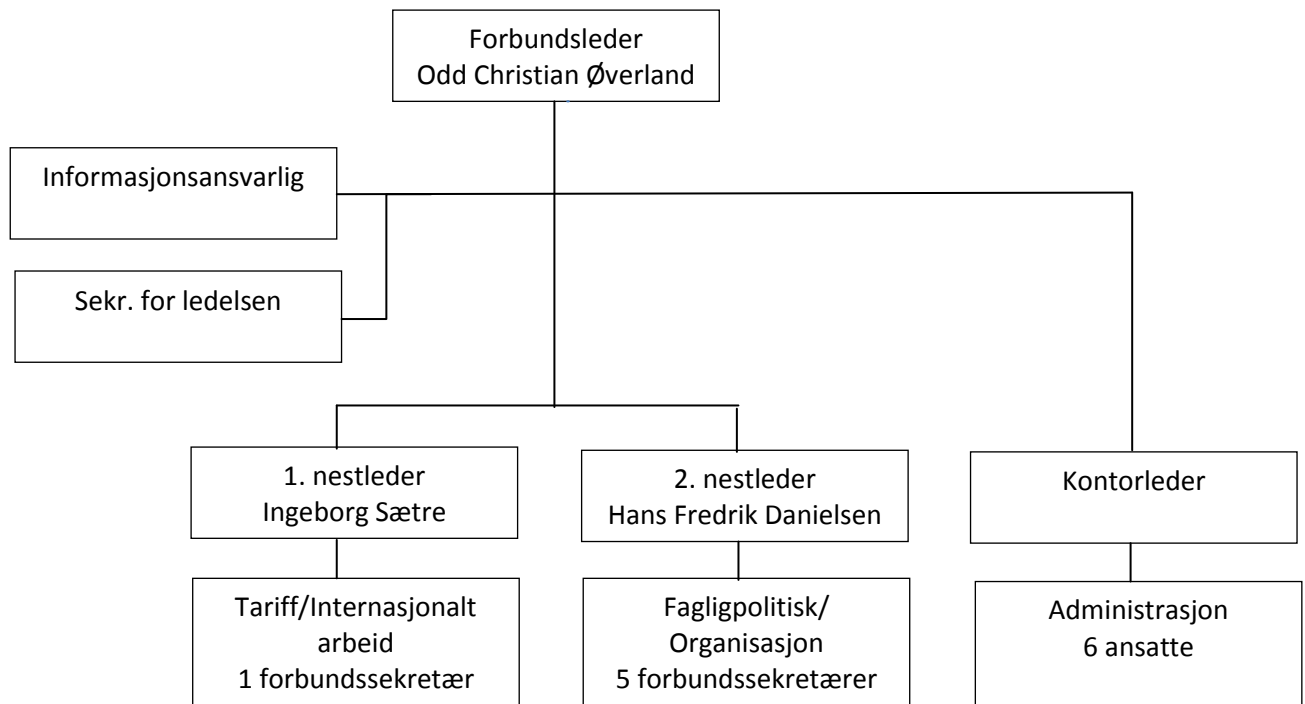
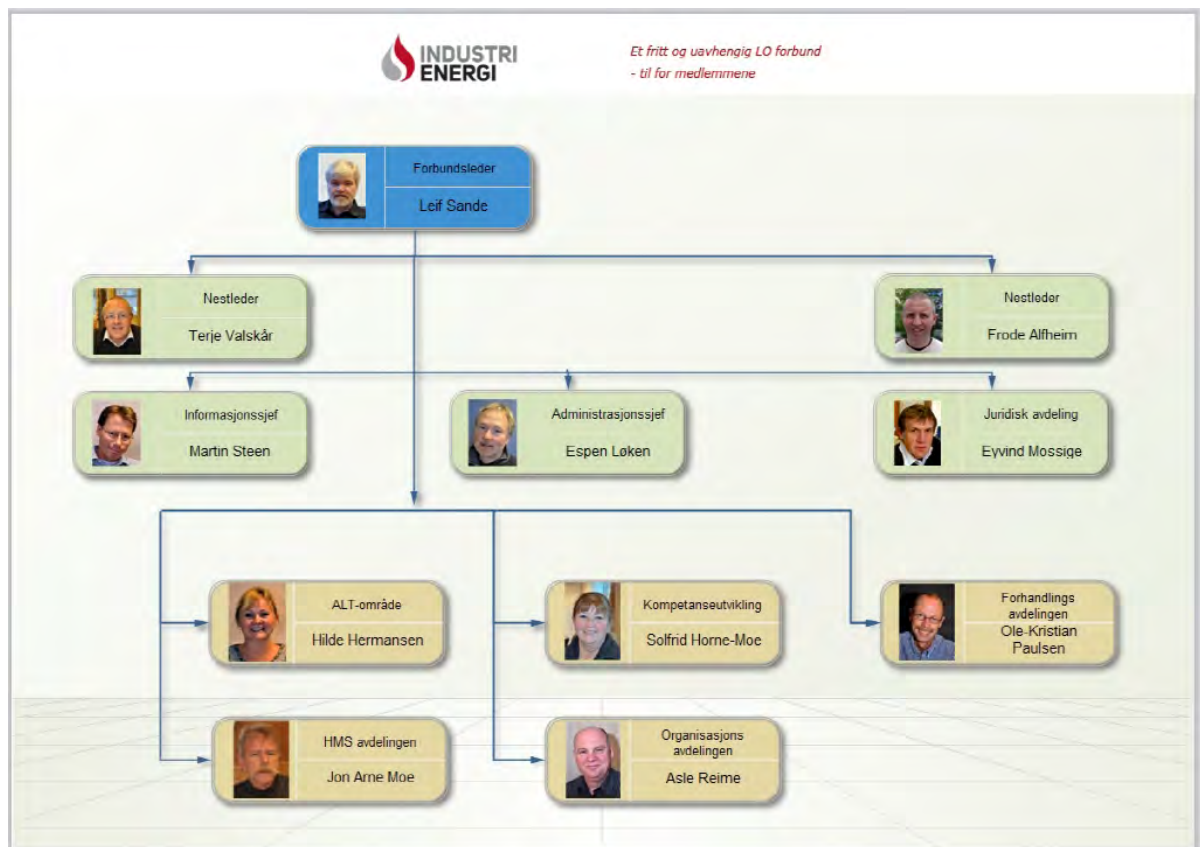
Bilag – Organisasjonskart

Arbeidsmandsforbundet



Transportarbeiderforbundet



Postkoms organisasjon**Industri Energi**

6. Endelig vedtak og stiftelse

Spørsmålet er utredet av Styringsgruppa:

- Odd Christian Øverland, Postkom
- Erna Hagensen, Arbeidsmandsforbundet
- Roger Hansen, Transportarbeiderforbundet
- Leif Sande, Industri Energi
- Bjørn Willadssen, Prosjekt Forbundsalliansen

I prosjektbeskrivelsen er oppgaven beskrevet slik:

En sammenslutning av forbundene kan først skje etter vedtak på ekstraordinære landsmøter i de enkelte forbundene. Prosessen fram dit kan være forskjellig i de fire forbundene fordi vedtekter og praksis er ulike. Derfor vil forløpene som beskrives være noe ulike, det sentrale er at forløpene ender opp på samme tidspunkt i et felles landsmøte for stiftelse av et samlet forbund.

Følgende legges til grunn for forløpet fram til endelig vedtak og stiftelse:

1. Prosessen fram til sammenslutning må være koordinert mellom forbundene slik at de er klare for stiftelse av et nytt forbund på samme tidspunkt.
2. Prosessen må være i tråd med vedtektene og det enkelte forbunds innarbeidede praksis når det gjelder framgangsmåter, involvering.
3. Prosessen må også tilpasses ordinære landsmøter og landsmøteforberedelsene.
4. Prosessen fram mot sammenslutning og stiftelse må planlegges slik at unødvendige forsinkelser pga. sommer- og jul ikke oppstår.

Det ligger i sakens natur at framstillingen blir detaljert. Til slutt i dokumentet er prosessen oppsummert med en tidsplan og illustrasjon som forhåpentligvis kan gi oversikt.

Fra utredning til sammenslutning

For oversiktens del kan prosessen fram mot endelig vedtak deles i fire faser:

1. Utredningsfase – sammenslutningen utredes og samles i et forslagsdokument
2. Høringsfase – forslagsdokumentet blir kommentert, nye forslag kommer inn og behandles
3. Innstillingsfase – avtale mellom forbundene basert på revidert forslagsdokument utformes
4. Vedtaksfase – avtalen behandles i ekstraordinære landsmøter og nytt forbund stiftes

1. Utredningsfasen

Utredningsarbeidet startet i september 2011. I løpet av mars 2012 vil utredningene være klare, til sammen fem utredninger. Det vil samtidig foreligge rapporter fra delprosjektene i prosessene for informasjon og involvering, samt ledelse, styring og forankring.

I løpet av sommeren 2012 redigeres delutredninger sammen til ett dokument, det skrives et sammendrag og det utarbeides et magasin / en populærversjon av prosjektet og utredningene. Samtidig innarbeides synspunkter og beskrivelser fra Industri Energi inn i dokumentet. Dette er dokumentene som gjøres tilgjengelig / sendes ut på høring. Når materiellet er klart, må det vurderes om det skal utarbeides et felles høringsbrev eller om hvert av forbundene skal utforme sitt eget.

Underveis i denne fasen informerer og drøfter forbundene det som måtte være nødvendig i sine respektive organer.

2. Høringsfasen

Høringsfasen starter i september 2012, godt i etterkant av Postkoms landsmøte 5.–8. september. (Det legges ikke opp til at det fattes vedtak vedrørende Forbundsalliansen på dette landsmøtet.)

Samlet vil høringsfasen strekke seg til midten/utgangen av desember 2012. Denne firemånedersperioden bør være tilstrekkelig tid til å sikre en forsvarlig behandling.

Det enkelte forbund er ansvarlig for gjennomføring av høringsrunden. Brev med forslagsdokumentet sendes de ledd forbundet bestemmer. I høringsbrevet skal det angis frist for svar. Informasjon om høringsprosessen legges på forbundenes og Forbundsalliansens hjemmesider. Fagbladene inviteres til møte med forbundslederne i forbindelse med at høringen settes i gang.

Høringsfasen strekker seg fra september/oktober til midten/utgangen av desember. Av hensyn til fornuftig framdrift bør endelig vedtak treffes i juni 2013. Det er kort tid fra avslutningen av høringen til dette tidspunktet. Derfor bør forberedelsen til avtalen om sammenslutning mellom forbundene starte i god tid før høringen er avsluttet (se nedenfor).

Høringssvar sendes det enkelte forbund.

Høringssvarene drøftes i forbundsstyrene som del av forberedelsene til drøfting av avtale mellom forbundene. Forbundsstyrene fremmer på bakgrunn av høringssvarene forslag til endringer i det felles forslagsdokumentet.

3. Innstillingsfase

Endelige vedtak forutsetter at det foreligger en innstilling. Innstilling vil i denne sammenheng være et forslag om sammenslutning, et forslag som kommer i form av en avtale om sammenslutning mellom de fire forbundene.

Utkast til avtale

Forberedelsene til denne avtalen starter mens høringsprosessen pågår, men den slutføres ikke før alle høringssvar er bearbeidet og rammen for det nye samlede forbundet er revidert (vedtekter, handlingsprogram, økonomi, osv.) i det felles forslagsdokumentet. Utkastet til avtale utarbeides av styringsgruppen, og innholdet vil være en oppsummering av hovedpunkter ved sammenslutningen. Det reviderte forslagsdokumentet som beskriver det nye forbundet vil være et vedlegg.

Utkastet til avtale legges deretter fram for de respektive forbundsstyrene som første trinn i behandlingen av innstilling til ekstraordinært landsmøte. Innstillingen skal legge opp til at det stemmes over avtalen, med ja eller nei til inngåelse av den. Veien fram til en innstilling vil være forskjellig i de fire forbundene.

Inn i en ny enhet

Sammenslutning vil være sluttpunktet i en mangeårig prosess. Det har blitt inngått avtale om prosjektsamarbeid for å skape grunnlag for en eventuell sammenslåing, og spørsmålet er behandlet gjentatte ganger i forbundsstyret og landsstyret/representantskap. Gjennom prosjektarbeidet får forbundsorganisasjonen i sin helhet anledning til å spille inn.

Rent organisasjonsmessig dreier dette seg om å sy fire organisasjoner sammen til én ny, med andre ord en sammenslåing av virksomheter med organisering av arbeidstakere som formål.

Arbeidsmandsforbundet, Transportarbeiderforbundet og Industri Energi Verken vedtektene til Arbeidsmandsforbundet, Transportarbeiderforbundet eller Industri Energi forutsetter vedtak om nedleggelse av forbundet ved sammenslutning. Det legges derfor til grunn at sammenslåing ikke innebærer oppløsning av forbundets virksomhet som fagorganisasjon, med opphør av aktivitet og at medlemmene spres for alle vinder. Sammenslutningen innebærer at alt videreføres, men nå organisatorisk integrert i en ny enhet sammen med andre forbund¹¹. Innstillingen som fremmes fra Arbeidsmandsforbundet, Transportarbeiderforbundet og Industri Energi må behandles på ordinær måte i forbundsstyre/landsstyre/representantskap.

Postkom

I Postkom er det vedtektsfestet uravstemning blant medlemmene. Utkastet til avtale vil derfor fremmes for forbundsstyret som har myndighet til å sette i gang uravstemning. Saken vil også bli behandlet i landsstyret før uravstemningen gjennomføres. Landsstyret vedtar innstilling og innkalling til et eventuelt ekstraordinært landsmøte. Innstillingen vil være enten ja eller nei til sammenslutning. Innkallingen sendes ut etter positivt resultat i uravstemning.

Tidsplanen som er lagt for behandlingen tilsier at innstilling fra landsstyret kan behandles på årsmøter i Postkoms kretser i mars 2013. Etter uravstemning behandler forbundsstyret saken på nytt. Dersom forbundsstyret finner grunnlag for det, går saken videre til ekstraordinært landsmøte. Også for Postkoms del dreier sammenslutningen seg om en videreføring av aktiviteten i en større sammenheng, altså ikke noe organisatorisk opphør. Ved etableringen av Postkom i 2000 vedtok både DnP og NPF å avvike de respektive forbundene. Den samme prosedyren vil bli fulgt også ved denne sammenslutningen.

Tidsplan

I denne fasen må forløpene i de fire forbundene passe til hverandre. Prosessen starter med forbundsstyrebehandling i de fire forbundene, mer eller mindre parallelt. Deretter følger Postkom prosessen videre som forutsatt over, med landsstyrebehandling før uravstemning. Først når uravstemningen er gjennomført avholdes det landsstyremøte i Arbeidsmandsforbundet og Industri Energi, samt representantskapsmøte i Transportarbeiderforbundet. Disse forbundenes beslutninger vil da tas på bakgrunn av kunnskap om resultatet fra uravstemningen i Postkom. Når organene i Arbeidsmandsforbundet, Transportarbeiderforbundet og Industri Energi finner grunner til det, innkalles det til ekstraordinære landsmøter.

4. Vedtaksfasen

Her det snakk om to trinn – fire ekstraordinære landsmøter og et felles stiftelseslandsmøte. Kravene i de fire forbundene er i all hovedsak sammenfallende, dvs. at ekstraordinært landsmøte kan berammes kort tid i forveien, 15 dager. De ekstraordinære landsmøtene vi snakker om her vil være godt forberedte. Det er drevet et omfattende prosjektarbeid som inkluderer informasjon og høring over flere år. Sakspapirer bør kunne sendes ut i god tid, men ikke innen fristene for ordinære landsmøter.

¹¹ I forbindelse med at Grafisk slo seg sammen med Fellesforbundet uttalte leder Anders Skattkjær «Et oppslag de siste dagene er at Grafisk skal nedlegges. Det er absolutt feil. Vi skal ikke nedlegge vår virksomhet. Vi skal slå oss sammen med Fellesforbundet. Vi skal ti-doble vårt felles kampfond og ti-doble vår organisatoriske styrke.»

Tidspunktet for landsmøtene er nå fastlagt og kan bekjentgjøres lenger fram. Ekstraordinære landsmøter kan gå 17. og 18.juni (fram til lunsj), med stiftelse fra lunsj 18. juni og hele 19. juni. Programmet for dagene drøftes nærmere i arbeidsgruppa som planlegger landsmøtene, nedsatt i april 2012.

Delegater

Alle vedtektene gir to alternativer for representasjon i landsmøtene. Hovedregelen er at dersom tiden tillater det, kan vanlig valg/oppnevning av delegater gjennomføres. Det ser imidlertid ut til at tiden blir knapp. Endelig beslutning om dette tas av det enkelte forbund.

Vedtak – behandling i de ekstraordinære landsmøtene

Spørsmålet som de ekstraordinære landsmøtene får seg forelagt er et ja eller nei til avtalen om sammenslutning av forbundene.

I Postkom, hvor resultatet av uravstemningen vil være førende for det ekstraordinære landsmøtet, vil avgjørelsen tas med simpelt flertall. Også i Transportarbeiderforbundet vil saken avgjøres med simpelt flertall. Arbeidsmandsforbundet har et krav om 2/3 flertall ved «oppløsning av forbundet». Selv om sammenslutningen ikke anses for å være en oppløsning av Arbeidsmandsforbundet, er oppfatningen at det bør være solid støtte i det ekstraordinære landsmøtet for en sammenslutning. Derfor legges kravet om 2/3 flertall for avtalen om sammenslutning til grunn.

Industri Energi er et resultat av flere sammenslåinger siden 2006. Vedtak om tidligere sammenslåinger er gjort med simpelt flertall, og det er ikke grunnlag for å endre på dette nå.

De ekstraordinære landsmøtene kjøres parallelt i tid. Det legges opp til at vedtak skal være fattet innen et gitt tidspunkt og at resultatet bekjentgjøres like etter i de fire landsmøtene. Et positivt vedtak i alle fire forbund innebærer at delegatene går videre til konstituerende landsmøte.

Ett eller flere negative vedtak skaper en ny situasjon. Det avklares ikke på nåværende tidspunkt hva som bør skje dersom denne situasjonen skulle oppstå.

Opphør av foretakene

Forbundene er registrerte foretak. Lovgivingens krav til melding av opphør må også følges. Dette kan gjøres ved at de eksisterende forbundsstyrer gis fullmakt og blir sittende inntil opphør av aktiviteten i forbundet.

Representasjon og avstemning på stiftelseslandsmøte

De fire ekstraordinære landsmøtene har ulikt antall delegater. De mest oppdaterte tallene gir følgende representasjon:

Arbeidsmands- forbundet	Transportarbeider- forbundet	Postkom	Industri Energi
209	169	119	354

Til sammen er dette 851 representanter.

Det tas som utgangspunkt at stiftelseslandsmøtet skal være demokratisk sammensatt, dvs. avspeile medlemsmassen i de enkelte forbundene. Men dersom alle som er delegater til ekstraordinære

landsmøter også skal være med på stiftelsen, vil dette føre til en skjev representasjon. Noen vil være overrepresentert og andre underrepresentert, slik tabellen under viser.

	Arbeidsmands- forbundet	Transportarbeider- forbundet	Postkom	Industri Energi
Repr. i ekstraordinære lm.	209	169	119	354
Representasjon andel %	24,6	19,9	14,0	41,6
Yrkesaktive ¹² antall	23790	15910	12791	40101
Yrkesaktive, andel i %	25,7	17,2	13,8	43,3
Matematisk fordeling av 851 plasser	219	146	117	369
Over/underrepr. delegater	10 for lite	23 for mye	2 for mye	15 for lite

De største forbundene, Industri Energi og Arbeidsmandsforbundet, vil være underrepresentert, mens de to minste vil være overrepresentert i forhold til antall yrkesaktive medlemmer.

Problematisk utvelgelse og supplerings

Dersom vi ønsker å velge bort noen for å oppnå en matematisk riktig fordeling, må utvelgelsen være enkel og bredt akseptert, f.eks. at alle som representerer et visst organisasjonsnivå ikke får delta. Det kan også tenkes at vi går motsatt vei og øker representasjonen fra underrepresenterte forbund. Dette kan imidlertid innebære både vedtektsmessige og praktiske utfordringer. Ingen av disse to alternativene vil bli møtt med begeistring.

Fokus på beslutninger

Hvis vi ser på beslutningene som skal fattes på landsmøtet, er det åpenbart at hovedspørsmålene vil være avklart før møtet (gjennom den omfattende behandlingen i forbundene våren 2013 og tilslutningen til avtalen som forbundene gjør i de ekstraordinære landsmøtene). Dermed spiller det kanskje ikke så stor rolle om noen har for mange representanter, mens andre har for få. Dette tilsier at det i en avveining mellom «matematisk riktig fordeling» av representanter og såkalte «andre hensyn», bør åpnes for en romslig avgjørelse.

Det legges derfor til grunn at alle delegatene på ekstraordinære landsmøter også er delegater på stiftelseslandsmøtet.

Vekting av stemmer

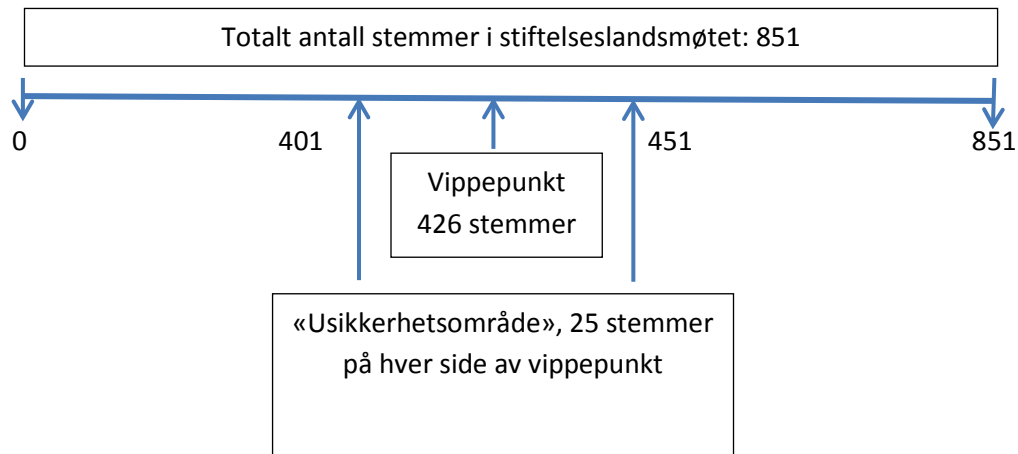
I all hovedsak vil de viktige spørsmålene være avklart før stiftelseslandsmøtet, og skjevheten i representasjon vil antakelig få liten praktisk betydning. Men det bør likevel søkes en løsning for avstemninger hvor skjevrepresentasjonen kan ha en betydning for avstemningen.

Med 851 representanter i salen innebærer flertall minimum 426 stemmer. Hvis forbundene skulle stemme som blokker, ville ikke noe enkeltforbund ha flertall alene. De to minste kan heller ikke få flertall samlet. Likevel kan det tenkes situasjoner hvor den over-/underrepresentasjonen som er i forsamlingen får betydning. Det vil gjelde avstemninger hvor resultatet er nært på vippepunktet for flertall/mindretall. Det legges derfor til grunn at ved stemmetall som faller i området hvor

¹² Pr. september 2011 og mai 2012 (Industri Energi). Tall for yrkesaktive blir oppdatert januar 2013 og beregninger gjort på nytt.

skjevrepresentasjonen kan ha betydning, fører til ny avstemning. Ved ny avstemning vektes stemmene etter antall yrkesaktive i det enkelte forbund.

Etter tabellen vil det være 25 stemmer for mye, eventuelt 25 stemmer for lite i forsamlingen. Det betyr at på hver side av vippepunktet på 426 stemmer vil det være et område på 25 stemmer som kan gi grunnlag for usikkerhet om avstemningen ville gitt samme resultat med en matematisk fordeling av representantene. Dette kan illustreres slik:



Ved stemmetall fra 0–401 vil ikke den skjeve representasjonen kunne ha betydning, heller ikke fra 451 og oppover. Dette vil være sikre områder. Her vil det ikke være behov for vektet stemmegiving. Blanke stemmer ses det bort ifra i denne sammenheng, det vil si de regnes ikke inn. Dermed sier vi også at området mellom 401 og 451 kan representere en forenkling. Men igjen: Gitt grunnlaget og rammene for beslutningene, vil dette være en god måte å håndtere representasjon og avstemninger på.

Vektete avstemninger kan gjennomføres med følgende faktorer:

	Arbeidsmands- forbundet	Transportarbeider- forbundet	Postkom	Industri Energi
Repr. i ekstraordinære lm.	209	169	119	354
Matematisk fordeling av plasser	219	146	117	369
Multiplikasjonsfaktor ved avstemning i usikkerhetsområdet	1,0478468	0,8639053	0,9831932	1,0423728

Prosedyren for stemmegivingen skrives inn i forretningsordenen for stiftelseslandsmøtet. Her kan det hete:

1. Vedtak fattes med simpelt flertall blant alle delegater, bortsett fra i tilfeller som nevnt under pkt 2.

2. Ved avstemninger om tilslutning til et forslag som gir mellom 401 og 451 nei-stemmer, foretas det ny, vektet avstemning. I den nye, vektete avstemningen telles antall nei-stemmer fra hvert av forbundene og det samlede antallet multipliseres med 1, 0478468 for Arbeidsmandsforbundet, 0,8639053 for Transportarbeiderforbundet, 0,9831932 for Postkom og 1,0423728 for Industri Energi. Medregnet blanke stemmer vil summen av stemmer bli 851 – det samlede antallet representanter i forsamlingen.

Første ordinære landsmøte

Det foreslås at første ordinære landsmøte gjennomføres sent i mai / begynnelsen av juni 2017.

Behandling av spørsmålet om prosess fram til vedtak

Som gjennomgangen over viser, står vi overfor et sammensatt løp, hvor utfordringen dels er å gå fram i tråd med vedtekter og praksis i det enkelte forbund og dels å gjøre dette koordinert, slik at forbundene kan samles på et felles tidspunkt i 2013.

Sammenslutning av fire forbund dreier seg om vesentlige avgjørelser. Derfor kan det være andre synspunkter på framgangsmåtene som foreslås. Vedtektene åpner for anker på de foreslåtte framgangsmåtene. Fordi forløpet bør gå mest mulig parallelt, vil det være svært uheldig om ett av forbundene gikk inn i en omfattende behandling av anker, mens de andre gikk videre etter forslaget her. Det kunne stoppe hele prosessen. Samtidig skal ikke noen fratas ankemulighetene, verken formelt eller reelt, f.eks fordi de ser konsekvensene en anke kan få for hele prosjektets tidsplan. De tre opprinnelige forbundene i Forbundsalliansen avklarte prosessen våren 2012. Industri Energi, som sluttet seg til i juni 2012, vil ha avklart sitt løp i god tid før høringen starter i september 2012.

Organisering av ekstraordinære landsmøter og landsmøte for stiftelse

Fire ekstraordinære landsmøter og ett landsmøte for stiftelse som samler opp mot 900 delegater krever betydelig forberedelse. Forberedelser må gjøres ut ifra forutsetningen om at sammenslutningen blir en realitet, det inkluderer også bestilling av lokaler og overnatting. Dette kan innebære betydelige økonomiske utlegg.

Gjennomføring av de ekstraordinære landsmøtene er forbundenes eget ansvar. Det er likevel naturlig at mye organiseres i fellesskap, slik landsmøtet for stiftelse også må bli et felles løft. Det er nedsatt en arbeidsgruppe for å forberede arrangementene, herunder å sørge for bestilling av nødvendige lokaler.

Dagsorden for stiftelseslandsmøte utformes senere. Her må det legges til grunn at konstitueringen av det nye samlede forbundet kommer som første sak. Deretter legges det opp til ordinær debatt og vedtekter, handlingsprogram osv.

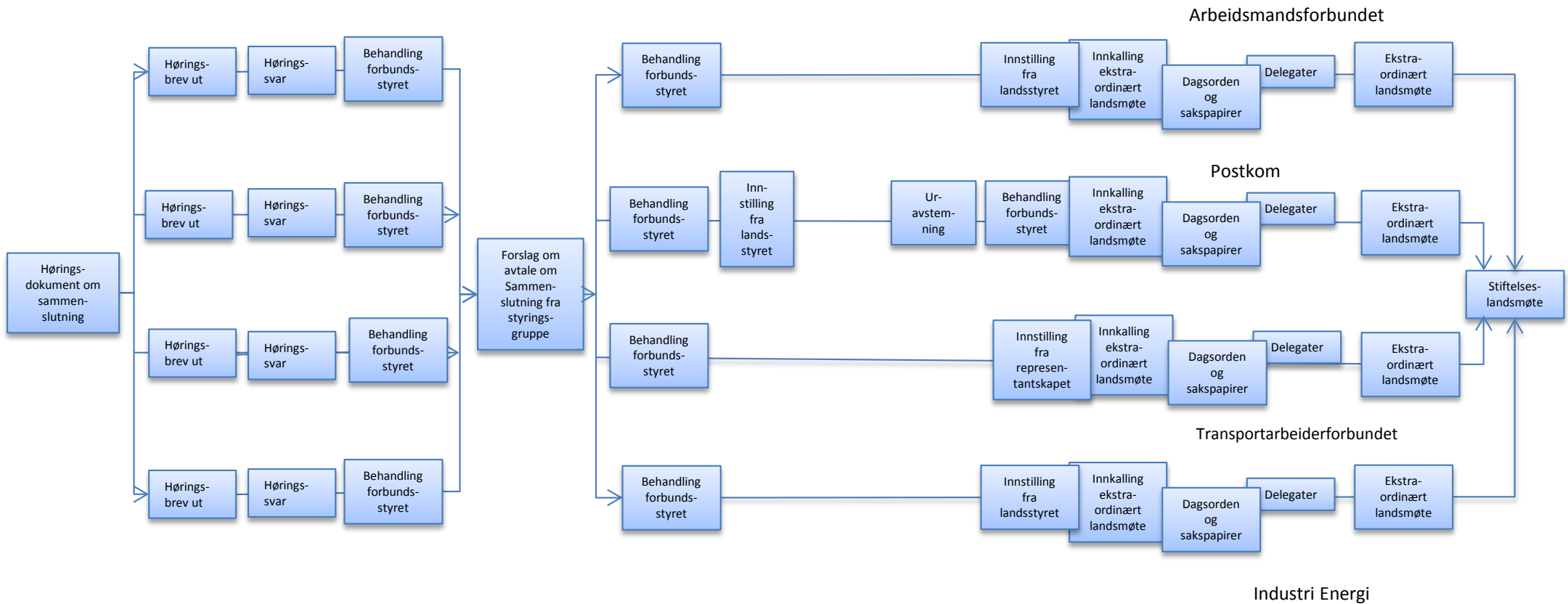
Tidsplan

	Fra	Til
Utredning	15.09.11	01.07.12
Behandling av prosess fram mot vedtak (med mulighet for anke)	01.03.12	01.10.12
Høringsbrev	01.06.12	15.09.12
Høring (høringsbrev + forslagsdokument)	20.09.12	14.12.12

Forberede avtale om sammenslutning	01.12.12	01.01.13
Høringssvar drøftes i forbundsstyret	10.01.13	20.01.13
Forslag til avtale om sammenslutning	05.01.13	30.01.13
Behandling av forslag til avtale i forbundsstyret	01.02.13	15.02.13
Innstilling fra landsstyret i Postkom vedrørende avtale om sammenslutning	15.02.13	28.02.13
Uravstemning i Postkom om forslag til avtale om sammenslutning	01.04.13	15.04.13
Behandling av resultat av uravstemning i forbundsstyret i Postkom	15.04.13	30.04.13
Landsstyret/representantskap: – Vedtak vedrørende innkalling til ekstraordinært landsmøte – Dagsorden – Vedtak av innstilling – Delegater	15.04.13	30.04.13
Ekstraordinært landsmøte	17.06.13	17.06.13
Landsmøte for stiftelse	18.06.13	19.06.13
1. ordinære landsmøte	20.05.17	01.07.17



2012				2013					
Sept	O k t	N o v	D e s	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni



SPØRSMÅLET OM HVA SOM ER YRKESAKTIVE – COMPENDIA

1.

Vi har fått følgende e-post fra Compendia (ved Alf Endre Stokka) vedrørende spørsmålet om medlemstall (Da Stokka svarte bestod Forbundsalliansen av tre forbund, notatet er senere utvidet til å omfatte alle fire):

“Jeg har blitt kontaktet av forbundene i forbindelse med uttrekk av medlemstall gruppert på alder. Det blir bedt om medlemmer som er yrkesaktive + +.

Som forbundene har påpekt overfor meg, bør definisjonen yrkesaktiv++ være likest mulig i alle forbundene.

I og med at Compendia er leverandør av medlemssystem til alle disse tre bør det være mulig å samkjøre dette på en fornuftig måte.

Under ramser jeg opp hvilke statuser/frikoder/kategorier som finnes i de ulike systemene. Fint om du/dere ut fra dette kan definere hva yrkesaktiv (inkludert permitterte og ledige) er. “

2.

Stokkas oppramsing i tabellform:

Arbeidsmands- forbundet FRITAKSKODER	Transportarbeider- forbundet STATUSER	Postkom STATUSER	Industri Energi STATUSER
Arbeidsledig	AFP	Annet lønnet arbeid	Aktiv-gratis
Permittert fra bedrift	Arbeidsledig	Arbeidsavklaringspenger	ALT-assosierte medlemmer
Attføring	Pensjonist	Arbeidsledig	ALT-honnør
Fødselspermisjon	Arbeidsavklaringspenger	Attføring	Arbeidsavklaringspenger
Millitærtjeneste	Bi-medlem	Bi-medlem	Arbeidsledig
Pensjonert	Elev m/bijobb	Delvis ufør	Barselspermisjon
Arbeidsufør	Elev u/bijobb	Elevmedlem	Elev
Skole	Fullbetalende medlem	FN-tjeneste	FN-tjeneste
Student	Lærling	Førtidspensjonert/AFP	Fullt betalende
Bi-medlem	Militær	Pensjonist	Hvilende
Elev	Pensjonist fritatt	Permisjon uten lønn	Lærling
	Permisjon m/lønn	Ringevikar	Militær
	Permisjon u/lønn	Sluttvederlag	Pensjonist
	Student	Studentmedlem	Permittert
	Uføre	Sykemeldt RTV	Student
		Ufør	Trygdekontor
		Ventelønn	Ufør
		Vikar	Æresmedlem
		Yrkesaktiv	

3. Hvis vi definerer yrkesaktive som “medlem som har et arbeidsforhold eller er ufrivillig og midlertidig uten arbeidsforhold”, blir de røde i tabellen nedenfor yrkesaktive:

Arbeidsmands- forbundet FRITAKSKODER	Transportarbeider- forbundet STATUSER	Postkom STATUSER	Industri Energi
--	---	---------------------	-----------------

Arbeidsledig Permittert fra bedrift Attføring Fødselspermisjon Millitærtjeneste Pensjonert Arbeidsufør Skole Student Bi-medlem Elev	AFP Arbeidsledig Pensjonist Arbeidsavklaringspenger Bi-medlem Elev m/bijobb Elev u/bijobb Fullbetalende medlem Lærling Militær Pensjonist fritatt Permisjon m/lønn Permisjon u/lønn Student Uføre	Annet lønnet arbeid Arbeidsavklaringspenger Arbeidsledig Attføring Bi-medlem Delvis ufør Elevmedlem FN-tjeneste Førtidspensjonert/AFP Pensjonist Permisjon uten lønn Ringevikar Sluttvederlag Studentmedlem Sykemeldt RTV Ufør Ventelønn Vikar Yrkesaktiv	Aktiv-gratis ALT-assosierte medlemmer ALT-honnør Arbeidsavklaringspenger Arbeidsledig Barselspermisjon Elev FN-tjeneste Fullt betalende Hvilende Lærling Militær Pensjonist Permittert Student Trygdekontor Ufør Æresmedlem
---	---	---	--

4. Dermed blir følgende “yrkesaktive”:

Arbeidsmands- forbundet FRITAKSKODER	Transportarbeider- forbundet STATUSER	Postkom STATUSER	Industri Energi
Arbeidsledig Permittert fra bedrift Attføring Fødselspermisjon Millitærtjeneste	Arbeidsledig Arbeidsavklaringspenger Fullbetalende medlem Lærling Militær Permisjon m/lønn Permisjon u/lønn	Annet lønnet arbeid Arbeidsavklaringspenger Arbeidsledig Attføring Delvis ufør FN-tjeneste Permisjon uten lønn Ringevikar Sykemeldt RTV Vikar Yrkesaktiv	Aktiv-gratis ALT-assosierte medlemmer Arbeidsavklaringspenger Arbeidsledig Barselspermisjon FN-tjeneste Fullt betalende Lærling Militær Permittert Trygdekontor

5. Alternativt: Følgende holdes utenfor:

Arbeidsmands- forbundet FRITAKSKODER	Transportarbeider- forbundet STATUSER	Postkom STATUSER	Industri Energi STATUSER
--	---	---------------------	-----------------------------

Pensjonert	AFP	Bi-medlem	ALT-honnør
Arbeidsufør	Pensjonist	Elevmedlem	Elev
Skole	Bi-medlem	Førtidspensjonert/AFP	Hvilende
Student	Elev m/bijobb	Pensjonist	Pensjonist
Bi-medlem	Elev u/bijobb	Sluttvederlag	Student
Elev	Pensjonist fritatt	Studentmedlem	Ufør
	Student	Ufør	Æresmedlem
	Uføre	Ventelønn	

7. VEDLEGG 1. Arbeid i delprosjekter under "Informasjon og utvikling"

Grunnlag for informasjon og WEB

Å skape en felles virkelighetsforståelse er sentralt i prosjektet, og informasjon er i den sammenheng en nøkkel. Dette delprosjektet skal både innhente data, skape argumentasjonen og bringe informasjonen ut i organisasjonene.

Oppgaven innebærer å:

- Samle inn data og materiell som grunnlag for et dekkende bilde av dagens og morgendagens situasjon for de tre forbundene
- Utvikle en informasjonsplan for prosjektet
- Utvikle nødvendig materiell til bruk i informasjonssammenheng
- Involvere forbundenes fagblader og bidra til omtaler av prosjektet
- Informere gjennom artikler, intervjuer osv.
- Utvikle en grafisk profil, WEB og øvrige systematiske for informasjonstiltak som kan informere om prosjektet og stå sentralt i arbeidet for å gi informasjon som grunnlag for involvering."

Prosjektgruppa

Trond Erik Thorvaldsen, Norsk Arbeidsmandsforbund,

Hans-Jacob Schultz, Postkom,

Bjørn Sandnes (Torbjørn Reigstad deltok i to første møter), Norsk Transportarbeiderforbund,

Bjørn Willadssen (Prosjektleder Forbundsalliansen).

Arbeid i delprosjektet

Informasjon er en sentral del av prosjektstrategien og i gruppa har behandlet alle informasjonsspørsmål, fra kommunikasjonsstrategi til utforming og innhold i innlegg og utgivelser. Gruppa har også samlet tallmateriale om forbundene som brukes i prosjektet.

Den utarbeidede kommunikasjonsstrategien legger vekt på å skape en riktig forståelse av dagens situasjon for de tre forbundene og mulighetene som ligger i en sammenslutning. Samtidig er det vesentlig at informasjonen bidrar til å skape engasjement, derfor har informasjonen både vært innrettet mot å skape en opplevelse av nødvendighet og begeistring for mulighetene i prosjektet.

Følgende er drøftet og gjennomført i regi av gruppa:

- Etablering av WEB-løsning: Denne oppdateres løpende av prosjektleder og gruppa har fulgt utviklingen. Det er lagt vekt på å gi mest mulig informasjon over sidene, og sidene er prosjektets hovedkanal for informasjon. Det er etablert en side på Facebook som speiler WEB-siden og bidrar til å rekruttere brukere. Sidene er gjensidig linket til forbundenes web-sider. LO-media står for den tekniske løsningen og driftingen av nettstedet. Pr. 11. mars 2012 er sidene oppe i 622 besøk siste 30 dager. De besøkende kommer enten direkte til sidene eller fra (i rekkefølge) Transports hjemmeside, Arbeidsmands hjemmeside, Facebook og fra Postkoms hjemmeside.

- Det sendes ut nyhetsbrev på e-post med varierende mellomrom. Nyhetsbrevet har pt. 263 abonnenter, det er sendt ut 3 nyhetsbrev så langt. Abonnenter ble i første runde samlet inn via forbundene.
- Medlemsdata, innsamling og sammenlikning av disse. Data brukt i innledninger og på hjemmeside.
- Brosjyrer. Det er gitt ut to brosjyrer pr. mars 2012. «Veileder til lokal utvikling» er utarbeidet av delprosjekt 1b), men informasjonsprosjektet er ansvarlig for innpakning og produksjon. «Hva? Hvorfor? Hvordan? Når?» er en enkel trykksak til første informasjon om prosjektet.
- Strøartikler er vurdert. Det ble produsert T-skjorte i 400 eks., felles representanter på Forbundsstyremøte i oktober 2011 og deltakere i lokale/regionale møter/forbundssamlinger har fått T-skjorter.
- Gruppa er ansvarlig for gjennomføringen av navnekonkurransen som utlyses våren 2012.
- Gruppa drøfter og legger opp vårt arbeid mot fagbladene
- Planlegger infoarbeidet i tilknytning til den kommende høringsprosessen

Lokal utvikling og informasjon

I prosjektbeskrivelsen fikk gruppa følgende oppgave:

“Sammenslåing sentralt, utvikling lokalt” er et sentralt grep i gjennomføringen av prosjektet. Dette delprosjektet innebærer å ta initiativer til “utvikling lokalt” samt å gi informasjon rundt det pågående arbeidet. Det er i seg selv et mål at organer og tillitsvalgte på alle nivå må involveres. Gjennom lokale initiativ skal det legges grunnlag for samarbeid og skapes forståelse for behovet for sammenslåing. Initiativ til lokal utvikling innebærer å:

- Utvikle en mal for hvordan lokalt samarbeid kan initieres, herunder program for møter og andre aktiviteter
- Utvikle en plan for lokale møte/samarbeidsaktiviteter og invitere til lokale kontaktmøter

Deltakere

- Petter Jørgensen, leder, Forening 056 Oslo Buss (Norsk Transportarbeiderforbund)
- Steinar Rindhølen, distriktstillitsvalgt, NCC Construction (Norsk Arbeidsmandsforbund)
- Vidar Lorang Larsen, nestleder, Oslo, Akershus og Østfold krets (Postkom)
- Lars Nilsen, leder, Hedmark og Oppland krets (Postkom)
- Inge Ramsdal, hovedtillitsvalgt, Veidekke (Norsk Arbeidsmandsforbund)
- Dag-Einar Sivertsen, Forbundssekretær, Norsk Transportarbeiderforbund
- Bjørn Willadssen, Prosjektleder, Forbundsalliansen

Om arbeidet i gruppa

Delprosjektet «Lokal utvikling og informasjon» har lagt vekt på å skape grunnlag for regionalt samarbeid mellom kretser, avdelinger og fagforeninger. Samtidig har gruppa tatt initiativer til at regionale organisasjonsledd møtes og at diskusjoner om samarbeid kommer i gang.

Hefte og plan for initiativer

Arbeidsgruppa tok en rekke initiativer til regionalt samarbeid fra årsskiftet 2011/2012. Initiativene ble basert på følgende inndeling av landet i ”samarbeidsregioner”(av praktiske årsaker ble Arbeidsmandsforbundets avdelingsinndeling lagt til grunn):

Samarbeids-region	Regionen omfatter	
1	NAF	Avdeling 1 Østfold, Vestfold, Buskerud og Telemark
	NTF	0028 Østfold, 044 Vestfold-Telemark og 048 Sarpsborg Kai- og Lagerarbeiderforening
	Postkom	Buskerud, Vestfold og Telemark krets
2	NAF	Avdeling 2 Oslo og Akershus
	NTF	004 Oslo Transport, 056 Oslo Buss og 083 Lastebileierne
	Postkom	Oslo, Akershus og Østfold krets
3	NAF	Avdeling 3 Møre og Romsdal
	NTF	020 Møre og Romsdal
	Postkom	Midt-Norge krets

4	NAF	Avdeling 4 Nordland
	NTF	034 Polarsirkelen, 035 Hålogaland og 025 LKAB
	Postkom	Nord-Norge krets
5	NAF	Avdeling 5 Innlandet
	NTF	054 Oppland og 027 Hedmark
	Postkom	Hedmark og Oppland krets
6	NAF	Avdeling 6 Vest
	NTF	019 Vestnorsk og 043 Sogn og Fjordane
	Postkom	Vestlandet krets
7	NAF	Avdeling 7 Sør-Vest og 214 Sandbekk
	NTF	014 Rogaland, 041 Agder og 100 Havnearbeider-foreningen (landsdekkende)
	Postkom	Agder og Rogaland krets
8	NAF	Avdeling 8 Midt-Norge
	NTF	026 Midtnorsk
	Postkom	Midt-Norge krets
9	NAF	Avdeling 9 Nord
	NTF	109 Troms, 212 Finnmark
	Postkom	Nord-Norge krets

I desember 2012 sendte de tre forbundene felles brev til sine respektive regionale ledd med oppfordring til å søke samarbeid som en del av gjennomføringen av Prosjekt Forbundsalliansen. Brevet følger vedlagt. Vedlagt brevet fulgte veilederen til «Lokalt samarbeid og utvikling» som delprosjektet har vært ansvarlig for. Brosjyren viser hvordan møter kan gjennomføres for å bygge opp det regionale samarbeidet.

For å rapportere og støtte opp under arbeidet i samarbeidsregionene ble det satt opp en egen side for «Regionalt samarbeid» på hjemmesiden. Her er det løpende lagt ut informasjon om hva som skjer i regionene, bl.a. er innsendte referater fra møter lagt ut. På hjemmesiden (www.forbundsalliansen.no – Regionalt samarbeid) oppdateres samarbeidet løpende.

Organisasjonsstrukturen i Industri Energi skiller seg fra de opprinnelige forbundene i Forbundsalliansen. Industri Energi har ikke regionale ledd på samme måte som de tre øvrige forbundene. For å trekke lokale tillitsvalgte fra Industri Energi inn i samarbeidet er det når det skrives under utarbeidelse en liste med representanter fra Industri Energi som kan gå inn i samarbeidet regionalt. Når dette leses ligger listen på www.forbundsalliansen.no under "Regionalt samarbeid".

Styrene i Norsk Arbeidsmandsforbunds avdelinger

Fagforeningene i Norsk Transportarbeiderforbund

Kretsene i Postkom

PROSJEKT FORBUNDSALLIANSEN – LOKAL UTVIKLING OG SAMARBEID

Som kjent arbeider Prosjekt Forbundsalliansen med en mulig sammenslåing av Postkom, Arbeidsmandsforbundet og Transportarbeiderforbundet. Prosjektet gjennomføres etter en prosjektplan som er vedtatt av de tre forbundene, se www.forbundsalliansen.no for nærmere informasjon.

Prosjektplanen legger opp til at en sammenslåing skal skje sentralt, samtidig som det i regionale/lokale ledd innledes nærmere samarbeid mellom avdelingene i Arbeidsmandsforbundet, fagforeningene i Transportarbeiderforbundet og kretsene i Postkom.

En arbeidsgruppe med 7 personer har fått ansvar for å bistå regionale/lokale ledd, se nedenfor. Det er utarbeidet en plan som bl.a. innebærer at gruppas medlemmer vil være kontakter til regionale/lokale ledd. En av oppgavene til kontaktene er å ta kontakt med styrer i avdelinger, fagforeninger og kretser for å se om det kan være aktuelt å etablere et samarbeid. Lederne i styrene vil bli kontaktet om dette.

Det er utarbeidet en enkel veileder til bruk i dette arbeidet, den følger vedlagt. Veilederen ligger også på www.forbundsalliansen.no under fanen "Verktøy". Flere trykte eksemplarer kan bestilles fra Forbundsalliansen på e-post bjorn.willadssen@linkx.no.

Forbundsalliansen innebærer mulighet til å skape et sterkere og bedre forbund. For oss som forbundsledere er det svært viktig at hele forbundet er med i den utviklingen som nå pågår. Fram til en sammenslåing eventuelt kan vedtas er det viktig å utvikle samarbeidet og spre informasjon blant tillitsvalgte og medlemmer. Vi håper styrene tar denne utfordringen og ser mulighetene som ligger i samarbeidet mellom forbundene.

Med hilsen

Erna Hagensen
Leder
Norsk Arbeidsmandsforbund

Roger Hansen
Leder
Norsk Transportarbeiderforbund

Odd Christian Øverland
Leder
Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund

Felles opplæringstiltak

I prosjektbeskrivelsen fikk gruppa følgende oppgave:

- Kartlegge forbundenes opplæringsaktiviteter med henblikk på å velge ut tema som egner seg for felles kurs.
- Finne fram til og gjennomføre felles opplæringstiltak for de tre forbundene, dels for å teste ut ideer om felles opplæring, dels for å bidra til å bygge fellesskap innenfor et nytt forbund.

Deltakere

Jacqueline Hopkinson, Postkom

Johnny Myrvold, NAF

Bjørn Anders Jonassen, NTF

Kartlegging av dagens kurstilbud

- Egen forbundsskole
- Organisasjonskunnskap
- Love og avtaleverk
- forhandling
- Toppskoleringen
- Avdelinger/kretser/foreninger lager egne planer som blir godkjent sentralt
- Egne studieledere/veilederkonferanser

Postkom har ikke Bransjekonferanser, men har tariffkonferanser (så her blir det likevel likt)

Forskjellig fra forbund til forbund:

- Bruken av OU midlene
- Fondsmidler fra LO og LO-Stat
- Midler fra bedriften
- Bruken av AOF og LO –Stat kurs

Felles opplæringstiltak for de tre forbundene

Etter gjennomgangen av dagens kurstilbud, er det sett på hvilke kurs som kan kjøres i fellesskap lokalt. Det ble valgt å utvikle kurspakker på tillitsvalgtrollen og verving. Dette fordi gjennom disse to kursene da også kan starte arbeidet med å bygge felles kultur for de tre forbundene. Målgruppen for kursene er plasstillitsvalgte (førstelinjetillitsvalgte).

Det ble gjennomført felles studieleder/veilederkonferanse 7. – 9. mai hvor kursene ble diskutert og gjennomgått. I tillegg til kurspakkene ble det gitt bistand til ungdomsgruppen med å lage en ungdomskonferanse i september måned.

Forbundenens organer

I prosjektbeskrivelsen fikk gruppa følgende oppgave:

«Sentrale organer er forbundenens høyeste myndighet utenom landsmøtene. Det er vesentlig å ansvarliggjøre og involvere forbundenes politiske organ, både for å gi innsyn i prosessen og hente ut godt fundert kunnskap.

Opgaven innebærer å:

- legge til rette for felles forbundsstyremøter for å informere og gi mulighet for å påvirke prosessen
- Stille opp i andre organer etter ønske/behov

Gruppa har hatt følgende medlemmer:

- Thorbjørn Jungård, Norsk Arbeidsmandsforbund
- Annemarie Elstner, Postkom (fra april 2012: Jacqueline Hopkinson, Postkom)
- Torbjørn Reigstad, Transportarbeiderforbundet
- Espen Løken, Industri Energi (fra mai/juni 2012)
- Bjørn Willadssen, Forbundsalliansen (leder)

Gruppa har gjennomført to kartlegginger når det gjelder forbundenens organer. Den ene dreier seg om interne organisasjonsledd, den andre om forbundenes representasjon i LO. Formålet med kartleggingene var å skape en oversikt over hvor behovet for informasjon var. Kartleggingen ble oversendt delprosjektet for vedtekter og i noe bearbeidet form tatt inn i dette delprosjektets rapport.

Det ble etter hvert konstatert at organisasjonsleddene var godt var informert, enten direkte eller fordi representantene i de ulike organene deltok andre steder hvor informasjon var tilgjengelig.

Gruppa hadde som siste arbeidsoppgave ansvar for gjennomføringen av felles forbundsstyremøte. Det første felles forbundsstyremøte på Hurdalssjøen i oktober 2011 ble organisert av prosjektet og kontaktpersonene i forbundene. Felles forbundsstyremøtet på Hotell Opera (med påfølgende båttur) ble organisert organiseres av dette delprosjektet.

8. VEDLEGG 2. Oversyn - Prosjekt Forbundsalliansen så langt

Grunnlagsdokument

Grunnlaget for Prosjekt Forbundsalliansen ligger i avtalen, senere omtalt som grunnlagsdokumentet, som lederne i Postkom, Arbeidsmandsforbundet og Transportarbeiderforbundet inngikk i2009. I forkant av denne avtalen hadde hvert av forbundene vedtak på sine respektive landsmøter (se www.forbundsalliansen.no).

Prosjektstart og prosjektleder

1. mars 2011 var prosjektleder på plass, i første omgang 2 dager i uka, fra 1. juni 4. dager i uka. Arbeidet med å få på plass en prosjektorganisasjon og en prosjektbeskrivelse ble prioritert. Prosjektorganisasjonen består av Styringsgruppe (de tre, senere fire forbundslederne), referansegruppe (rådgivende) (med 15, senere 20 medlemmer), prosjektleder, kontaktpersoner i forbundene for prosjektleder (tre, senere fire personer). For nærmere beskrivelse av mandat og sammensetning, se www.forbundsalliansen.no.

Det ble tidlig en prioritert oppgave å få etablert Web og Facebook for Forbundsalliansen. Dette arbeidet er ledet av delprosjekt 1A, grunnlag for informasjon og Web.

Prosjektbeskrivelse

Prosjektbeskrivelsen for arbeidet i prosjektet ble vedtatt av forbundsstyrene i de tre opprinnelige forbundene i juni og september 2011. Underveis hadde den vært gjenstand for grundig drøfting, bl.a. hadde den vært behandlet i referansegruppa for prosjektet. Prosjektbeskrivelsen gir strategi, mål, verdier og konkrete tiltak som skal gjennomføres i prosjektperioden. Sentralt i beskrivelsen er tre parallelle prosesser med til sammen 11 delprosjekter:

1. Involvering og informasjon

- 1A: Grunnlag for informasjon og web
- 1B: Lokal utvikling og informasjon
- 1C: Felles opplæringstiltak
- 1D: Forbundenes organer

2. Utredninger

- 2A: Medlemstilbud og politisk plattform
- 2B: Forbundet sentralt og sentral beslutningsstruktur
- 2C: Økonomi i et nytt forbund
- 2D: Administrative systemer og samlokalisering
- 2E: Informasjonsvirksomheten i et nytt forbund

3. Ledelse, styring og forankring

- 3A: Samordning av utredninger
- 3B: Endelig vedtak og kongress

Delprosjektene begynte sitt arbeid fra sent september 2011. Etter tidsplanen skulle prosjektene være ferdig gjennomført innen mars 2012.

Deltakere i delprosjektene

Delprosjektene ble satt sammen med en eller to representanter fra hvert av forbundene. Sammensetning og deltakelse ligger på www.forbundsalliansen.no under "Om oss – deltakere". Det ble utpekt en leder for hvert av delprosjektene, balansert mellom forbundene.

I utredningsperioden er det gjennomført tre koordineringsmøter mellom lederne av delprosjekter og prosjektleder. I januar 2012 ble det gjennomført et felles møte for alle deltakerne i delprosjektene.

Gjennomføring av delprosjektene, innfasing av Industri Energi

Delprosjektene ble i hovedsak gjennomført innen mars. Da initiativet fra Industri Energi om deltakelse i prosjektet kom i april 2012 måtte utredningene gås gjennom på nytt og revideres. Dette arbeidet ble tidlig forberedt, men først gjennomført etter at avtalen om tilslutning mellom de fire forbundene var undertegnet i juni 2012.

Industri Energi oppnevnte i den forbindelse representanter til alle delprosjektene – dette framgår av oversikten på www.forbundsalliansen.no under "Om oss – deltakere".

Industri Energis deltakelse

Industri Energis deltakelse i prosjektet er behandlet i alle fire landsstyrrer/representantskap. Avtalen om tilslutning ble undertegnet i juni 2012. Fra dette tidspunktet er Industri Energi med i prosjektet på linje med de tre opprinnelige forbundene. Praksis og samarbeidsmønstre som var vedtatt og etablert i prosjektperioden opprettholdes.

Møter i prosjektorganisasjonen

I tillegg til møter i delprosjektene, møter regionalt og møter i de enkelte forbund er det i prosjektet fram til juli 2012 i prosjektet gjennomført følgende møter og samlinger:

- Styringsgruppa – 30 møter
- Referansegruppa – 3 møter
- 2 felles forbundsstyremøter (oktober 2011 og juni 2012)

