

20. oktober 2020

PRINSIPPROGRAM

Utkast

2022 – 2025

(Vedtatt i nov. 2021)

Innholdsfortegnelse

1. Om FLT, vår visjon og våre verdier	3
2. Organisasjon.....	5
3. Våre medlemmer.....	7
4. Kompetanse.....	8
5. Arbeidsliv	10
6. Næringsliv.....	12
7. Samfunn	14
8. Grønn omstilling.....	16

1. Om FLT, vår visjon og våre verdier

2

3 Forbundet for Ledelse og Teknikk (FLT) er tilsluttet Landsorganisasjonen i Norge (LO) og har siden
4 1951 arbeidet for å styrke funksjonærenes, ledernes og spesialistenes følelse av trygghet og
5 utviklingsmuligheter i et arbeidsliv i stadig endring.

6

7 Som fagforbund arbeider FLT for en sterk fagbevegelse og høy organisasjonsgrad som forutsetning
8 for hvem vi er og hvordan vi vil ha det.

9

10 **FLT er et fagforbund som først og fremst arbeider for medlemmenes lønns- og** 11 **arbeidsvilkår**

12

13 Vi arbeider for gode løsninger sammen med ansvarlige arbeidsgivere, samtidig som vi tar i bruk
14 virkemidler innenfor lov- og avtaleverk for å sikre våre medlemmers interesser. FLT er
15 omstillingsvillige i møte med ny teknologi og nødvendige endringer i arbeidslivet. Vi tror på
16 deltakelse, likeverd og medbestemmelse som egnet metode for samarbeid. Vi sikrer medlemmenes
17 fremtidsmuligheter blant annet med relevante avtaler, unike etter- og videreutdanningstilbud og
18 gode bank- og forsikringsavtaler.

19

20 FLT arbeider for en politikk som gir like muligheter, en velferd som tar vare på alle uansett bakgrunn,
21 samt en aktiv næringspolitikk som fremmer innovasjon.

22 Aktivt målrettet faglig-politisk samarbeid skal sikre våre medlemmers økonomiske, sosiale og
23 politiske interesser. Gjennom medlemmenes aktive medvirkning skal det skapes enhet, kraft og
24 entusiasme i arbeidet for å virkeliggjøre våre mål.

25

26 **Vårt samfunnsoppdrag**

27 Vi tror at frihet for den enkelte henger nøye sammen med frihet og trygghet for alle, og ikke bare for
28 utvalgte grupper.

29 *FLT skal være en medlemsorganisasjon som skal arbeide for å bevare og styrke den norske modellen*
30 *som medvirker til ro i arbeidslivet, færre konflikter, økt produktivitet, innovasjon og et godt*
31 *velferdssamfunn.*

32

33 **Vår visjon**

34 Vår visjon er å arbeide for at det i hver bedrift og hvert hjørne av arbeidslivet, hersker en følelse av
35 trygghet og en mulighet for utvikling i et arbeidsliv som stadig er i endring.

36

37 **«Sammen for et trygt og utviklende arbeidsliv»**

38

39

40 **Våre verdier**

41 FLT har fire kjerneverdier:

42

43 Trygghet, Samarbeid, Kompetent og Endringsvillig.

44

45 Disse verdiene skal kjennetegne FLT's kultur og sammen med visjon og formål danne rammen for
46 overordnede mål, strategier og prioriteringer. Verdiene skal du som medlem, tillitsvalgt, en del av
47 den ytre organisasjon eller ansatt i forbundet kunne verdsette og kjenne deg igjen i.

48 # Trygghet

49 Vi jobber for å utvikle gode og relevante tariffavtaler, som et verktøy for å realisere trygghet for
50 fortsatt arbeid og utviklingsmuligheter i et arbeidsliv i endring. Vi skal inkludere og akseptere andre
51 for hvem de er og vi tror at et miljø der mennesker føler trygghet rundt seg selv og sine er den
52 viktigste faktoren for å drive frem prestasjoner og resultater. FLT skal være en organisasjon hvor vi
53 skal respektere hverandre, ha tillit til og omsorg for hverandre.

54 # Samarbeid

55 Vi søker løsninger gjennom samarbeid og benytter lov- og avtaleverket som verktøy. Vi samarbeider i
56 saker vi er enige, samtidig som vi kan være saklig uenige om andre ting. Vår forståelse av
57 samhörighet og solidaritet handler om fellesskap og samarbeid.

58 # Kompetent

59 Vi er opptatt av å gi rom for utvikling av kompetanse, personlig fremdrift og det å sette
60 enkeltmennesker i stand til å ta ut sitt potensiale. Vi tror på livslang læring, og er opptatt av å levere
61 kvalitet og opptre profesjonelt. FLT er opptatt av å være en lærende organisasjon der vi stadig
62 utvikler oss.

63 # Endringsvillig

64 Omstilling og vilje til å ta i bruk ny teknologi er noe av det som kjennetegner norsk arbeidsliv og som
65 fører til ny organisering av arbeid, sikkerhet og økonomi. FLT er opptatt av at mulighet til utvikling er
66 basert på deltakelse, likeverd og medbestemmelse i et arbeidsliv i stadig endring. Som organisasjon
67 ønsker vi å opptre ryddig, trygt og forutsigbart. Vår stil er å være løsningsorientert. Vi støtter opp om
68 endring og omstilling. Vi mener at de gode arbeidsplassene skapes sammen, særlig når den enkelte
69 også tas med i utviklingsprosesser.

72 Overordnede mål og satsningsområder

- 73 • utvikle de beste og mest fremtidsrettede tariffavtaler
- 74 • tilby de beste tilbudene for etter- og videreutdanning
- 75 • være en effektiv organisasjon som leverer med optimal utnyttelse av kompetanse og kapasitet
- 76 • en organisasjon med sunn og bærekraftig økonomi
- 77 • jobbe for en bærekraftig utvikling av landets næringsliv
- 78 • jobbe for en rettferdig fordeling av samfunnsgodene.

79 For å trygge vår felles fremtid, arbeider FLT også for å fremme internasjonalt samarbeid for fred,
80 nedrustning, frihet, rettssikkerhet og demokrati.

81 **FLT** har utarbeidet etiske retningslinjer som gjelder for medlemmer, tillitsvalgte og de ansatte. De
82 etiske retningslinjene tar utgangspunkt i UN Global Compact sine prinsipper. I tillegg gjenspeiler de
83 forbundets visjon og fagbevegelsens langsiktige verdier som likhet, solidaritet og frihet. De etiske
84 retningslinjene er ment å være en rettesnor for hva som er akseptabel oppførsel og opptreden. FLT
85 er opptatt av at ledere skal være sitt ansvar bevisst i saker som omhandler varsling, og bidra til et
86 godt arbeidsmiljø som er inkluderende. Alle med tilknytning til FLT har et ansvar for at disse
87 retningslinjene overholdes.

88

89

90

94 2. Organisasjon

95

96 **FLT er et fagforbund med hovedformål om å ivareta arbeidstakers interesser overfor deres**
 97 **arbeidsgiver. FLT skal først og fremst arbeide for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Vi skal**
 98 **være et forbund der medlemmene skal ha mulighet til å løfte sin sak i alle ledd i forbundet.**

99

100 Forbundets ansvarlige organer er Landsmøtet, Forbundsstyret og Landsrådet. Landsmøtet er
 101 forbundets høyeste myndighet og ordinært landsmøte avholdes hvert 4. år. Landsrådet er
 102 forbundsstyrets rådgivende organ.

103

104 FLT skal være en god arbeidsplass. Vi skal være en lærende organisasjon. Dette skal blant annet
 105 ivaretas gjennom å involvere, skape entusiasme og engasjement. Det skal legges til rette for at
 106 ansatte får opplæring og påfyll av kompetanse for å utføre sine arbeidsoppgaver.

107

108 FLT er avhengig av et fungerende tillitsvalgtapparat i den ytre organisasjon, som er godt skolerte
 109 og kompetente. De lokale tillitsvalgte er en forlenget arm for forbundet og er representanter på
 110 vegne av forbundet.

111

112 **FLT har fem regioner**

113 Regionene skal være et planleggende og koordinerende organ for avdelingene i regionen, og en
 114 møteplass for tillitsvalgte i regionen. Det er forbundsstyret som beslutter regionens geografiske
 115 område.

116 • Region vest

117 • Region sør

118 • Region midt

119 • Region øst

120 • Region nord

121

122 **Lokale avdelinger i FLT**

123 FLT har avdelinger fordelt over hele landet. Fem avdelinger er tilknyttet FLT Statens vegvesen.
 124 Avdelingene skal jobbe sammen i regionene for å ivareta medlemmenes interesser på
 125 arbeidsplassen, bistå til at det blir opprettet bedriftsgrupper der det er grunnlag for det, sørge for
 126 informasjon og kunnskap til medlemmene og bistå i arbeidet med rekruttering av nye medlemmer.

127

128 **FLTs bedriftsgrupper**

129 FLTs bedriftsgrupper er en sammenslutning av FLT medlemmer i en bedrift. Formålet er å fremme
 130 medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår. Videre skal bedriftsgruppen medvirke til medbestemmelse og
 131 innflytelse i virksomheten. De skal medvirke til å fremme både fysisk og psykisk arbeidsmiljø og de
 132 ansattes muligheter etter og videreutdanning samt faglig skoling. I tillegg skal bedriftsgruppen sikre
 133 FLT så stor styrke som mulig ved å bidra til å rekruttere inn nye medlemmer.

134

135 **FLT skal skape og opprettholde god kommunikasjon med sine omgivelser.** Kommunikasjonsarbeidet
 136 forutsetter en aktiv og åpen kommunikasjon mellom styrende organer, tillitsvalgte og medlemmer.
 137 På denne måten får medlemmene innsikt og kunnskaper om forbundet. Medlemmene blir kjent med
 138 sine rettigheter og plikter. FLT må arbeide for å sikre en toveis kommunikasjon mellom det enkelte
 139 medlem og forbundets organer.

140

141 Å bevare eierskap og kontroll over forbundets tariffavtaler er en grunnleggende og helt avgjørende
142 forutsetning for at forbundet og forbundets medlemmer skal bevare sin identitet og selvstendighet i
143 fremtiden. Det er bare forbundets medlemmer som kan fatte vedtak som endrer innhold og omfang i
144 forbundets overenskomster.

145
146 Undersøkelser, og erfaring fra arbeidslivet, viser at vertikale avtaler fører til at LO mister oppslutning
147 blant funksjonærer og arbeidstakere med høyere utdanning. Det er derfor viktig for FLT å synliggjøre
148 for LO og de andre LO-forbundene at en vertikal struktur vil svekke LO i konkurranse med forbund
149 utenfor LO. Gjeldende avtale- og organisasjonsgrenser må respekteres. Forbundene i LO må jobbe
150 sammen, ikke mot hverandre.

151
152
153

154 3. Våre medlemmer

155

156 Som fagforbund har FLT en viktig rolle i LO.

157 Vi er det forbundet som organiserer flest ansatte på tvers av alle bransjer og yrkesgrupper i privat
158 sektor. Medlemmene våre er i hovedsak ledere og tekniske funksjonærer sysselsatt i privat
159 næringsliv og tjenesteyting, ansatte i arbeid - og inkluderingsvirksomheter og ansatte i Statens
160 vegvesen og i Forsvaret.

161

162 Etterspørselen etter arbeidstakere med høy utdanning fortsetter å øke. Rekrutteringen av
163 universitets- og høyskoleutdannede er stigende, også til stillinger som tidligere ikke krevde høyere
164 utdanning. FLT driver viktig samfunnsarbeid når vi fremmer verdien av avtalefestet samarbeid,
165 likeverdig dialog og medbestemmelse. I dag kommer nye arbeidstakere ofte rett fra skolebenken.
166 De er ukjent med de muligheter organisering gir til utvikling av bedrifter som en kilde til kvalitet,
167 produktivitet og fremtidig sikkerhet for eget arbeid. Et omstillingsvillig arbeidsliv skjerper også
168 kravene til personlig utvikling og større fokus på kontinuerlig oppgradering av egen kompetanse.

169

170 Studenter er forbundets fremtidige yrkesaktive medlemmer. Forbundet har som mål å øke antall
171 studentmedlemmer. Det har vært en positiv utvikling de senere år med flere studenter innen
172 tekniske fag – som er en av FLT's viktige målgrupper. For å fortsette arbeidet kreves opprettholdt
173 innsats, ressurser og kunnskap om utdanningsspørsmål. Fagskolene står FLT nært.

174

175 Det finnes i dag en voksende gruppe selvstendig næringsdrivende innen forbundets bransjer og
176 yrker. Det er i praksis lite som skiller dem fra tradisjonelle lønsmottakere, uten at de har den
177 samme lov- eller tariffmessige beskyttelsen. Organisasjonstilbudet til denne gruppen er i dag svakt,
178 samtidig som behovet for tilhørighet og ordnede forhold vil være viktig for mange.

179

180 Pensjonister som blir stående som medlemmer i FLT etter endt yrkeskarriere utgjør en betydelig del
181 av organisasjonen. Forbundet har som ambisjon at medlemstilbudet fortsetter å ivareta deres
182 opplevelse av privatøkonomiske trygghet. Vi ønsker også at pensjonistene skal bidra til en aktiv og
183 levende erfaringsutveksling basert på den kompetansen de besitter.

184

185 I kommende periode vil vi spesielt arbeide for;

- 186 • Økt fokus på livslang læring. Arbeidslivets parter må trekkes med i arbeidet med å tilby og
187 tilrettelegge for etter- og videreutdanning på akademisk og høyere yrkesfaglig
188 utdanningsnivå.
- 189 • At tillitsvalgte skal gjøres tryggere i sin rolle som en forlenget arm for forbundet.
- 190 • At flere potensielle medlemmer ser organisering som ett naturlig valg som gir trygghet og
191 muligheter til utvikling.
- 192 • Økt fokus på rekruttering av unge medlemmer til tillitsverv og styrearbeid.
- 193 • At FLT skal ha et tilbud som gjør at vi blir et godt valg også for selvstendige næringsdrivende.
- 194 • Økt skattefradrag for fagforeningskontingent.

195

196

197

198

199

200

201 4. Kompetanse

202
203 FLT arbeider for et utdanningssystem som ivaretar et kontinuerlig og livslangt behov for utdanning og
204 utvikling. En sentral verdi er at den enkelte får realisert sine evner og anlegg, og at alle gis mulighet
205 til læring uavhengig av bakgrunn. Utdanning skal være et offentlig ansvar, gratis og tilgjengelig for
206 alle.

207
208 Et likeverdig skoletilbud til alle barn og unge i Norge er et viktig demokratisk prinsipp. Fellesskolen
209 skal være en plattform for å danne et bredt kompetansegrunnlag i befolkningen. Dette utgjør vårt
210 viktigste vilkår for å kunne skape verdier.

211 FLT arbeider for et likeverdig tilbud innen høyere akademisk og yrkesfaglig utdanning. For å betjene
212 et sammensatt behov for kunnskap, ferdigheter og kompetanse bør tilbudene på fagskole, høyskole
213 og universitet være mest mulig likestilt, likeverdig og åpen for flest mulige. Høyere yrkesfaglig
214 utdanning bør reguleres gjennom en egen lov, som i struktur og innhold likestiller de
215 erfaringsbaserte læringsinstitusjonene med de muligheter universitets- og høyskolelov gir
216 akademiske og forskningsbaserte institusjoner.

217
218 Kompetanse er nøkkelen til arbeidslivets evne til innovasjon og verdiskaping. Retten til kontinuerlig
219 oppgradering av egen kompetanse er en del av FLT's politikk for å ivareta medlemmenes
220 ansettbarhet. Derfor må det arbeides for at samarbeidet mellom utdanningsinstitusjoner og
221 arbeidslivet styrkes, og at det gis rammevilkår som gjør arbeidslivet egnet til å utgjøre en større del
222 av studentens læringsarena.

223
224 Halvparten av de ansatte i norsk industri er ansatt som funksjonærer. Dette er arbeidstakere både
225 med og uten formell kompetanse. FLT mener det er viktig at alle får tatt ut sitt potensiale og at det
226 legges til rette for livslang læring og kompetanseløft for å møte fremtidens arbeidsliv hvor det stilles
227 større krav til endring og omstilling.

228
229 Kompetanse og høyt læringstrykk er en viktig del av bedriftenes kapasitet for omstilling, og
230 funksjonærene utgjør viktige ressurser i omstillings- og forbedringsprosesser. I kraft av sin
231 kompetanse sitter våre medlemmer i nøkkelposisjoner for å bidra til, og legge til rette for vellykkede
232 endringsprosesser i bedriftene. Behovet for å være oppdatert og jevnlig kunne oppgradere egen
233 kompetanse, blir mer og mer avgjørende for bedriftene.

234
235 For å lykkes med en nasjonal kompetansepolitikk som fremmer sysselsetting, verdiskaping og
236 inntektsgrunnlag, må vi legge mer ressurser og energi inn i utformingen av et utdanningssystem som
237 i større grad orienterer seg om umiddelbar anvendelse og «læring på forespørsel» (Learning on
238 demand). Dette er viktigere enn å legge vekten på omfattende studier som involverer mange år og
239 mange studiepoeng fra isolerte læringsinstitusjoner.

240
241 Læring på forespørsel betyr å få ny kunnskap eller ferdigheter når du trenger dem, i stedet for i
242 tilfellet du trenger dem. Det krever ofte en mer fleksibel tilnærming til læringsopplegg og pedagogikk
243 - spesielt knyttet til hva studenten har behov for å lære for å kunne bidra til raskest mulig endring.
244 Tilpasninger til enkeltstudenter eller grupper, for eksempel på en arbeidsplass, får på denne måten
245 konsekvenser for hvordan undervisning og læring legges opp.

246 Etter- og videreutdanningen tilpasses arbeidslivets og arbeidstakernes behov for kompetanse. Det
247 skapes mest kunnskap når man knytter læringssituasjonen tett opp til det daglige jobbvirket.
248 Arbeidstakernes jobberfaring må være en integrert del av undervisningsopplegget, slik at man raskt
249 skal kunne omsette ny læring inn i sin daglige jobb.

250 Gjennom prosjektoppgaver relatert til jobben, gruppearbeider og helgesamlinger bringes
251 arbeidserfaringen inn i undervisningen og smelter teori og empiri sammen til ny kompetanse.

252 I kommende periode vil vi spesielt arbeide for;

- 253 • En offentlig fellesskole som utdanningssystemets grunnmur.
- 254 • At finansiering av fagskolene skal være statens ansvar på lik linje med annen høyere
255 utdanning, og at målet om 100.000 offentlig finansierte plasser i fagskolen realiseres innen
256 2030.
- 257 • En egen lov som i struktur og innhold likestiller de erfaringsbaserte læringsinstitusjonene
258 med de akademiske og forskningsbaserte.
- 259 • At vi bidrar til politisk gjennomslag for tanken om at det skapes mest kunnskap når man
260 knytter lærings situasjonen tett opp til det daglige jobbvirket og at arbeidstakernes
261 jobberfaring må være en integrert del av undervisningen.
- 262 • At relevant realkompetanse kvalifiserer som naturlig forutsetning for opptak til høyere
263 akademisk og yrkesfaglig utdanning uavhengig av studium og læringsinstitusjon.
- 264 • FLT støtter opp om LOs arbeid for å få på plass et system for finansiering av livsopphold
265 under utdanningspermisjon og at rettigheter til fri (med lønn) styrkes som del av
266 avtaleverket.
267

268 5. Arbeidsliv

269

270 Et fungerende bedriftsdemokrati er avgjørende for å realisere et menneskelig og velfungerende
 271 arbeidsliv. For å oppnå dette, må arbeidstakerne og deres representanter ha kunnskap om lov- og
 272 avtaleverk, og være aktive i å påse at arbeidsgiver etterlever lov- og avtaleverk til informasjon,
 273 medbestemmelse og medvirkning i tråd med intensjonen. Vårt samfunnsoppdrag er å videreføre den
 274 og arbeide for å styrke den norske modellen. Dette vil gi ro i arbeidslivet, økt produktivitet,
 275 innovasjon og sikre velferdsordningene.

276 Arbeidsmiljøloven og Hovedavtalen legger til rette for at de ansatte gjennom sine tillitsvalgte skal
 277 ivareta ansattes interesser og rettigheter overfor arbeidsgiver. Drøftelser er viktig for at
 278 arbeidstakerne skal bli informert om ledelsens tanker og vurderinger. Det er nettopp når arbeidsgiver
 279 benytter de tillitsvalgte som kanal for å få tilgang til de ansattes meninger, at de kan treffe
 280 beslutninger som styrker grunnlaget for bedriftens evne til innovasjon, produktivitet og kvalitet. Slik
 281 sett er arbeidstakernes medvirkning i omstillings- og innovasjonsprosesser avgjørende for at
 282 organisasjoner og bedrifter skal kunne være i stand til å takle nye utfordringer på en god måte.

283

284 I FLT ønsker vi å bidra til et arbeidsliv der ambisjonen er arbeid til alle, og der faste stillinger utgjør
 285 norm. Om virksomheter i arbeidslivet opprettholde høy og samlet produktivitet, fortsette å ta i bruk
 286 ny teknologi og investerer i kompetanseutvikling av ansatte, samt realisere intensjonene i
 287 Arbeidsmiljøloven.

288

289 FLT anser likelønn som en selvfølge, og vil jobbe aktivt for å oppnå det der så ikke er tilfellet.

290

291 Trygghet for arbeid går gjennom vilje til endring og utvikling. Hovedavtalens regler for samarbeid,
 292 utvikling og omstilling skal bidra til å trygge arbeidsplassene. Sentralt for oss i FLT er å støtte opp om
 293 endring og omstilling, så fremt vi tas med i prosessen. Ved å ivareta de menneskelige aspektene
 294 under en omstillingsprosess skaper vi også de gode arbeidsplassene.

295

296 For oss er kompetanse en avgjørende del av svaret på utfordringene fra globalisering, digitalisering
 297 og teknologiutvikling som kan resultere i trussel om tap av arbeidsplasser, endring av kvalifikasjoner
 298 og forandring av arbeidsoppgaver. En tettere integrasjon av utdanningssystemet og arbeidslivet er
 299 derfor nødvendig, og FLT må arbeide for å fremme etter- og videreutdanning og kontinuerlig
 300 oppgradering av individuell og bedriftsspesifikk kompetanse som del av det å være yrkesaktiv.

301

302 Ny og eksisterende teknologi gjør at skillet mellom arbeid og fritid er mindre enn før. Med et stadig
 303 økende krav om fleksibilitet er verneaspektet i lov- og avtaleverk mer relevant enn noen gang før.
 304 Det er viktig at den ansatte kan påvirke bruken av teknologi slik at arbeidstakers individuelle behov
 305 for fritid ivaretas. Uten en bevissthet rundt reglene om arbeidstid, kan det føre til at
 306 arbeidsmiljølovens og tariffavtalers rettigheter om arbeidstid, hvileperioder og godtgjørelse for
 307 overtid undergraves. Langt flere arbeidstakere er i dag unntatt fra arbeidstidsbestemmelsene enn
 308 hva som er lovgivers intensjon. Kunnskap og bevissthet om regelverket er sentralt for at
 309 arbeidstakerne har arbeidstidsordninger som kan balanseres med fritid

310

311 Ny teknologi kan av den enkelte arbeidstaker oppleves som en utfordring av den av trygghet og tillit
 312 FLT er opptatt av. Når flere må arbeide hjemmenfra kan teknologi som gir arbeidsgiver mulighet for
 313 sporing by på utfordringer rundt kontrolltiltak og personvern. Andre kan ha systemer og
 314 logistikkløsninger som viser forflytninger av ansatte og kjøretøy i sanntid. Der teknologien byr på
 315 uante muligheter for kontroll og overvåkning, blir investering i mellommenneskelig tillit og etablering
 316 av en aktiv kultur for åpenhet og dialog med de ansatte gjennom tillitsvalgte ekstra viktig.

317

318 FLT mener det er viktig å sette søkelyset på at arbeidstakere i ulike faser av livet kan få behov for
319 tilpasninger i arbeidssituasjonen. En avtale om egnet livsfasepolitikk bør være en del av
320 personalpolitikken i den enkelte virksomhet med mål om å regulere hvilke hovedprinsipp som skal
321 gjelde for forskjellige livsfaser. Ulike løsninger og tiltak kan variere med utfordringene som ung
322 ansatt, som nyetablert, i en fase som småbarnsforeldre, som senior, eller som påtroppende/aktiv
323 pensjonist.

324
325 I FLT er vi opptatt av inkludering og lik rett og mulighet til å delta i arbeidslivet. I ett likeverdig
326 samfunn må alle ha rett og mulighet til å delta i arbeidsliv, faglig-politisk virksomhet og i etter og
327 videreutdanning uavhengig av kulturell og sosial bakgrunn. Det må derfor jobbes for et arbeidsliv
328 som blir mer inkluderende og tolerant. Selv om det i Norge er likestilling mellom kjønnene er det
329 fremdeles forskjeller. Likelønn er fremdeles en utfordring i norsk arbeidsliv.

330
331 FLT støtter tiltak som legger til rette for at eldre arbeidstakere skal stå lenger i arbeid dersom de selv
332 ønsker det. FLT anerkjenner den verdifulle kompetansen som følger av erfaring gjennom et langt
333 arbeidsliv.

334
335 Det er en grunnleggende forutsetning at lover og avtaler fortsatt sikrer arbeidstakerens rettigheter
336 og hindrer sosial dumping. Samfunnet må sikres tilstrekkelige skatteinntekter til å opprettholde
337 velferdssystemet. Vi må arbeide mot svart arbeid, sosial dumping og useriøse kontrakter.

338 339 **Ledelse**

340 FLT arbeider for å skape en god forståelse av viktigheten og rollen til ledere. Ledere skal være gode
341 rollemodeller og bærere av ønsket kultur. Vi lever i en svært konkurransepreget tid, der ledelse og
342 lederstil er med og skaper økt fortjeneste, økt fornyelse og økte konkurransefortrinn i markedet.
343 Mange av våre medlemmer opplever det vanskelig å «stå mellom barken og veden». Dette ved at de
344 på den ene siden skal ivareta bedriftens interesser, og på den andre siden ivareta ansattes interesser.
345 FLT ønsker å sette fokus på ny kunnskap og utfordringer innen faget ledelse.

346
347 Kompetansebygging er avgjørende for å oppnå trygghet i arbeidslivet og for å ivareta medlemmenes
348 utviklingsmuligheter. FLT vil legge til rette for at flere medlemmer skal kunne utvikle sine ferdigheter
349 som ledere. Utdannelse via Addisco er av stor betydning i så måte. Medarbeidere motiveres av
350 ledere som evner å kombinere forretningsmessige mål med personlig og emosjonelt engasjement.
351 Gjennom forståelse av at lokale og globale markeder er i omstilling og endring, vil riktig ledelse være
352 nøkkelen til hjelp for å håndtere usikkerhet i pressede situasjoner.

353

354
355 I kommende periode vil vi spesielt arbeide for;

- 356 • Arbeid til alle og at faste stillinger er normalen.
- 357 • Kompetanseutvikling av ansatte.
- 358 • At kvinner og menn skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi.
- 359 • Tettere integrasjon mellom utdanningssystemet og arbeidsliv.
- 360 • Å fremme etter- og videreutdanning.
- 361 • Fleksibilitet i arbeidslivet og tilpasset livsfasepolitikk.
- 362 • At alle skal ha rett til å bli inkludert og å delta i arbeidslivet.
- 363 • Ett trygt arbeidsliv for alle, med den utfordring ny teknologi utgjør.

364

365 6. Næringsliv

366

367 FLT støtter en politikk hvor det er et aktivt samspill med næringslivet. Verden er i stadig endring og
368 Norge har tydelige mål om klimakutt innen 2030. Vi vil i hovedsak arbeide for en politikk hvor
369 kompetanse er en sentral kraft. Det må føres en politikk som bidrar til økt nyskaping. Norge har gode
370 forutsetninger for høyteknologisk industri. Det er denne industrien som har vært og er en viktig
371 forutsetning for at Norge kan være ledende innen innovasjon. Forskning og utvikling er sentralt for å
372 opprettholde og videreutvikle et konkurransedyktig næringsliv

373 Forbundet vil arbeide for en politikk som styrker nærings- og bransjeinteresser som er sentrale for
374 forbundets medlemmer. FLT vil jobbe for å sikre offentlig eierskap og kontroll over våre
375 naturressurser, viktig infrastruktur og strategisk viktige industribedrifter. Det er petroleumsnæringen
376 med tilstøtende industri som sysselsetter flest personer i privat sektor.

377 Den norske olje-, gass- og leverandørindustrien er verdensledende med strenge krav til utslipp, helse,
378 miljø og sikkerhet og med en god ressursforvaltning. Mulighetene for den samlede industrien er
379 gode, men det finnes også nye utfordringer. Olje og gass er naturressurser som ikke varer evig og vi
380 vil få andre energibærere som hydrogen og elektrisk energi. Bransjen selv må se mulighetene for en
381 satsning på nye næringer. Her må olje-/gass- og leverandørindustriens kompetanse være en helt
382 sentral kraft.

383 En fornyelse av vår industri, både i ett økonomisk og miljømessig perspektiv, kan bare utnyttes og
384 foredles som vekselbruk mellom en levende oljeindustri og satsning på nye grønne næringer.
385 Havbruk og maritim næring vil være fremvoksende i de neste årene med ambisiøse mål om å øke
386 verdiskapningen med lavere avtrykk. Verden trenger økt matproduksjonen hvor Norge kan spille en
387 aktiv rolle med sin kunnskap, produksjonsmetoder, teknologi, rene hav og en langstrakt kyst. Norge
388 kan være i fremste rekke av utvikling av ny bærekraftig industri innenfor havbruksnæringen.
389

390 En aktiv europapolitikk er viktig for Norge. Felleseuropeiske regler vil nødvendigvis møte brytninger
391 mot ulike lands politiske systemer og tradisjoner. EØS-avtalen skal for eksempel ikke redusere
392 omfanget av offentlig sektor eller markedsrettede norske kommuner. Likevel har det lenge pågått en
393 debatt om hvorvidt EØS bestemmer over norske kommuner. Men heller enn å avklare og avgrense
394 hvordan statsstøttereguleringen egentlig skal anvendes, har norske myndigheter somlet og skapt
395 unødvendig usikkerhet.

396

397 På tvers av politikkområder ser vi for ofte at norske aktører kommer for sent inn i europeiske
398 beslutningsprosesser til å påvirke og tilpasse dem i utforming, og det er lite tradisjon for å utfordre
399 og tolke regelverket fra EU. Dermed blir det mindre plass til politikk og store samfunnsproblemer blir
400 redusert til juridiske betenkninger. Blir beslutninger tatt uten at de som skal leve med dem
401 opplever å ha innflytelse, får vi et demokratisk problem. På andre områder har norske myndigheter
402 lykkes bedre. CO2-kompensasjon til norske bedrifter og differensiert arbeidsgiveravgift som
403 distriktpolitisk grep er eksempler.

404

405 FLT vil arbeide for en bærekraftig utvikling av landets næringsliv. Som en betydelig leverandør av
406 energi, må Norge ta sin del av ansvaret for den miljøtrussel som dagens utslipp av skadelige
407 klimagasser representerer. Skal vi lykkes med å redusere utslipp av klimagasser de neste tiårene, er
408 det avgjørende at det utvikles nye teknologiske løsninger. I Norge finnes teknologi, miljøer og selskap
409 som kan gjøre stor nytte for seg i verden.

410

411 Markedet for fornybar energi er i stor vekst og betydelig og relevant kompetanse bør utnyttes.

412 Norge har mye kraftintensiv industri som er avhengig av konkurransedyktige energipriser og
413 langsiktige kraftavtaler. Norge må sikre at vår industri kan utnytte våre naturgitte fortrinn og sikre
414 norske arbeidsplasser. Det er derfor nødvendig med økt og effektivisert kraftproduksjon, som leveres
415 innenfor rammene av Norges klimapolitiske forpliktelser.

416
417 Myndighetene må legge til rette for at eksisterende vannkraftanlegg og tilhørende utstyr blir
418 opprustet og modernisert, videre legge til rette for økt produksjon gjennom eksempelvis småkraft,
419 bergvarme, vindkraft, bølgekraft og solkraft. For å sikre stabilitet gjennom perioder med lav forsyning
420 av kraft som ikke kan reguleres, må magasinkapasiteten utbygges. FLT mener hjemfallsretten til de
421 norske vannkraftressursene må bestå.

422
423 Byggesektoren er viktig i klimapolitikken. Energieffektivisering av eksisterende bygningsmasse, og
424 fokus på utslippskutt på byggeplasser er en stor og nødvendig oppgave for å nå fastsatte klimamål.

425
426 En reiselivsnæring med høy kvalitet og god innovasjonskraft er viktig for å opprettholde
427 verdiskapningen. Det bør satses på mangfold og opplevelse for å få til helårs arbeidsplasser og en
428 bærekraftig utvikling av bransjen. Vi har stort mangfold i hva vi har å tilby, og FLT mener det må en
429 økt satsing til for å markedsføre dette mangfoldet både nasjonalt og internasjonalt.

430
431 Det må satses offensivt i samferdselspolitikken. Denne må ivareta og utvikle kompetanse og legge til
432 rette for samfunnsøkonomisk lønnsomhet.

433
434 Regionreformen har vært krevende både for statens Vegvesen, de ansatte og fylkeskommunene. FLT
435 legger likevel til grunn at denne reformen er irreversibel, men mener at den krever stor innsats i
436 tiden fremover fra myndighetene, Statens vegvesen, Fylkeskommunene og ikke minst fra de ansatte.
437 Fylkeskommunene må få overført midler til å redusere etterslepet.

438
439 Det er behov for mer prosjektfinansiering både for investeringer og drift og vedlikehold. I dag er det
440 bare bompengefinansierte veiprojekter som slippes løs gjennom slik prosjektfinansiering uten å
441 måtte ta hensyn til årlige budsjettbevilgninger. Dette burde også bli gjennomført for andre
442 veiprojekter og vedlikehold for å sikre at prosjektene gjennomføres innen fastsatt tid. Ofte er det
443 mindre veier og utbygginger som lider av dette byråkratiske budsjettssystemet.

444
445 I kommende periode vil vi spesielt arbeide for;

- 446 • Fortsatt satsing på norsk oljeindustri, men innenfor bærekraftige rammer for miljø og
- 447 økonomi.
- 448 • Å bevare EØS-avtalen, men utnytte det faktiske handlingsrommet.
- 449 • Aktivt samarbeid med næringslivet for å finne de gode løsningene.
- 450 • Å forvalte kompetanse som en sentral kraft for økt nyskapning og innovasjon.
- 451 • Å bygge nye og langvarige arbeidsplasser for framtida.
- 452 • Å bevare offentlig eierskap.
- 453 • Sikre norsk råderett over naturressursene.

454
455
456
457
458
459
460
461
462
463

464 7. Samfunn

465

466 **Velferd**

467 Trygghet er en forutsetning for å skape et godt arbeidsliv og et stabilt og produktivt samfunn.
 468 Samfunnet skal ivareta sine innbyggere gjennom alle livsfaser. FLT vil at velferdstjenester skal være
 469 et offentlig ansvar som driftes og finansieres av fellesskapet. Løsningen på velferdsstatens
 470 utfordringer ligger ikke i privatisering og kommersialisering av tjenester. Skatt og avgifter skal sikre
 471 offentlige nødvendig inntekt som bidrar til verdiskaping og utjevning mellom grupper og individer.
 472 En bred velferds- og skattepolitikk som utjevner forskjeller, bidrar til å bekjempe fattigdom.
 473 Overføringer gjennom velferdsstaten er nødvendig der hvor utjevning gjennom lønssystemet eller
 474 skattesystemet ikke strekker til. Det gjelder særlig for grupper som står utenfor arbeidsmarkedet,
 475 men også for yrkesaktive som er avhengige av økonomisk støtte. Universelle fellesfinansierte
 476 velferdsordninger er bærebjelken for den norske modellen. Det er en viktig verdi i det norske
 477 samfunnet at alle, uavhengig av økonomi eller bakgrunn, har tilgang til de samme tjenestene.

478 Pensjonssystemet, med basis i Folketrygden, er og skal være en bærebjelke i velferdsstaten.
 479 Folketrygden, AFP og Obligatorisk tjenestepensjon (OTP) skal sikre det økonomiske grunnlaget for en
 480 trygg og verdig alderdom for alle. Et bredt organisert pensjonssystem må sikre muligheten for
 481 pensjonsopptjening fra første krone, fra første time, i deltidsstillinger samt ved kortvarig- og
 482 midlertidig arbeid. Staten må ta et samlet grep for å sikre at etablert pensjonskapital i form av
 483 fripoliser, pensjonskapitalbevis og løpende ordninger kommer under betryggende forvaltning og
 484 verdisikring. Videre må man være sikret mot tap av pensjon ved jobbskifte. FLT skal arbeide for å
 485 opprettholde minimum kjøpekraft i fremtidens pensjon.

486 **Arbeid og inkludering**

487 FLT er opptatt av at de som står utenfor arbeidslivet skal gis muligheter til å komme i arbeid.
 488 Arbeidsinkludering krever betydelig bredere og mer omfattende tiltak for å sikre at også utsatte
 489 grupper ivaretas i arbeidslivet. Arbeidslinjen er bærebjelken i satsningen, men da basert på at
 490 personer under arbeidsinkludering skal ha livsoppholdsytelser som man kan leve av. Trygghet i
 491 arbeidsinkluderingsprosessen er en viktig faktor for å lykkes.

492

493 **Internasjonalt**

494 FLT's internasjonale engasjement og solidaritetsarbeid er en naturlig forlengelse av kampen for
 495 økonomisk og sosial rettferdighet hjemme. Fred, demokrati, menneskerettigheter, rettssikkerhet,
 496 rettferdig fordeling og økonomisk utvikling sikres best i land med bred folkelig deltakelse. Retten til å
 497 organisere seg og fritt å kunne delta i politisk arbeid er en grunnleggende menneskerettighet.

498

499 Det er viktig at FLT deltar i internasjonalt fagligpolitisk arbeid. Gjennom dette arbeidet bidrar vi til å
 500 bygge gode globale avtaler og er med på å øke fagorganisering i andre land.

501 FLT er medlem av flere internasjonale paraplyorganisasjoner for fagforbund fra hele verden.

502

503 **Kultur**

504 FLT er opptatt av å videreformidle arbeiderkulturens idealer om solidaritet og rettferdighet. Her
 505 under ligger det også å ta vare på industrielle kulturminner for ettertiden. FLT vil aktivt støtte opp om
 506 foreninger og lag som jobber for å ivareta og formidle arbeiderkulturen, og som gjør en viktig innsats
 507 lokalt, nasjonalt eller internasjonalt. Forbundet vil videreføre kulturstøtten også i kommende
 508 periode.

509

510 I kommende periode vil vi spesielt arbeidet for;

- 511 • Å skape et godt arbeidsliv og et stabilt og produktivt samfunn.

- 512
- 513
- 514
- 515
- 516
- 517
- 518
- 519
- 520
- 521
- 522
- 523
- 524
- 525
- 526
- 527
- 528
- 529
- 530
- 531
- 532
- 533
- 534
- 535
- 536
- 537
- 538
- 539
- 540
- 541
- 542
- 543
- 544
- 545
- 546
- 547
- 548
- 549
- 550
- 551
- 552
- 553
- 554
- 555
- 556
- At de som står utenfor det ordinære arbeidsliv skal gis mulighet til å komme i arbeid gjennom statlig finansierte tiltaksplasser.
 - Å øke fagorganisering i andre land.
 - Å støtte opp om foreninger og lag som ivaretar og formidler arbeiderkulturen.

557 8. Grønn omstilling

558

559 I FLT ser vi på fremtidige utfordringer som *muligheter* for å *skape* arbeidsplasser og å *trygge*
560 eksisterende arbeidsplasser ved å utnytte omstillingsbehovet til å få på plass ny og aktiv industri- og
561 næringspolitikk.

562 FNs bærekraftsmål gir næringslivet en klar beskrivelse av hva verdenssamfunnet ønsker seg av fart
563 og retning framover. På samme måte som i LO sentralt, er vi i FLT særlig opptatt av å kunne fremme
564 mål som anstendig arbeid og økonomisk vekst, ansvarlig forbruk og produksjon, samt interesse og
565 innsats for å stoppe klimaendringene.

566 I et mer klimaoffensivt FLT er vi opptatt av at en sterk og offentlig sektor er en forutsetning for
567 verdiskapningen i industrien og i privat sektor. Samtidig er en konkurransedyktig og kompetent privat
568 sektor en forutsetning for at vi kan ha en effektiv offentlig forvaltning. Det er en gjensidig
569 avhengighet.

570 Som fagforbund med hjerte for industri, arbeidsplasser og trygghet for egen og felles inntektssikring
571 må vi få dette fellesprosjektet til å handle om et behov for *omstilling* – og ikke et som handler om
572 *utflagging*. Et hovedgrep politisk vil måtte gå gjennom å benytte det offentlige innkjøpsinstituttet
573 (det at norske kommuner handler varer og tjenester for 100 milliarder kroner i året) til å utløse ny
574 etterspørsel og bygge hjemmemarked for ny norsk, og mer klimavennlig vare- og tjenesteproduksjon.

575 FLT mener i likhet med mange andre at vi må jobbe målbevisst i retning det grønne skiftet. Vi har
576 stor tro på sirkulær økonomi som betyr å benytte avfallet om igjen og se på det som en ressurs. I en
577 lavutslippøkonomi må ressursene gjenbrukes, man må øke bruken av råvarer som stammer fra
578 gjenvinning av avfall. Utviklingen av sirkulær økonomi vil være med på å gi opphav til nye næringer
579 og arbeidsplasser.

580 LO og fagbevegelsen er også nødt til å være troverdig som klimaengasjert og pådriver for omstilling
581 og endring. Som premissleverandør med hender på rattet øker sjansene og mulighetene til å ivareta
582 målet om *rettferdig* omstilling. Endringsbehov drevet frem av klimautfordringene i den enkelte
583 bedrift, påkaller behovet for det samarbeidet, den medbestemmelsen og den medvirkningen FLT er
584 så opptatt av mer enn noen gang før. Men utvikling og innovasjon som fører til det grønne skiftet må
585 komme fra bedriftene i markedet, fra de som har kompetansen og fra de bedriftene som ser
586 mulighetene. Omstillingsbehovet representerer også et vedvarende press på
587 kompetanseomstillingsbehov som vi må være opptatt av. Det er på skuldrene av kompetansen fra
588 Norges ledende industrielle miljøer vi vil få renere produksjon, bærekraftig og ny industri fremover.

589 Det vil være et sjansespill å tvinge frem omstillinger som medfører fare for massearbeidsløshet for
590 raskt. Samtidig kan man heller ikke basere fremtidig sysselsetting, verdiskaping og velferd på
591 gårsdagens premisser dersom disse viser seg varig og fundamentalt utfordret. Det vil være
592 uansvarlig.

593 I kommende periode vil vi spesielt arbeidet for;

- 594 • forvalte kompetanse som en sentral ressurs i forhold til omstilling
- 595 • utnytte omstillingsbehovet til å få på plass ny og aktiv industri- og næringspolitikk.
- 596 • å jobbe målbevisst i retning det grønne skifte

