



FORSLAG TIL

# Prinsippprogram 2023-2025

LANDSMØTE 2022 VERDISKAPING • TRYGGHET • UTVIKLING

## 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

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

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

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

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

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

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

## **Vårt samfunnsoppdrag**

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

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

## **Vår visjon**

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

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

## **Våre verdier**

FLT har fire kjerneverdier:

Trygghet, Samarbeid, Kompetent og Endringsvillig.

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

48

**49 # Trygghet**

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

55

**56 # Samarbeid**

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

60

**61 # Kompetent**

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

**66 # Endringsvillig**

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

73

**74 Overordnede mål og satsningsområder**

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

81

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

84

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

92

93

94

## 95 2. Organisasjon

96

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

100

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

104

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

108

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

112

### 113 **FLT har fem regioner**

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

117

- Region vest

118

- Region sør

119

- Region midt

120

- Region øst

121

- Region nord

122

### 123 **Lokale avdelinger i FLT**

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

128

### 129 **FLTs bedriftsgrupper**

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

135

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

141

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

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

152  
153  
154

### 155 3. Våre medlemmer

156

157 Som fagforbund har FLT en viktig rolle i LO.

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

162

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

170

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

175

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

180

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

185

186 I kommende periode vil vi spesielt arbeide for;

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

196

197

198

199

200

201

## 202 4. Kompetanse

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

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

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

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

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

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

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

## 267 5. Arbeidsliv

268

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

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

282

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

287

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

289

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

294

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

300

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

309

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

316

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

323  
324 I FLT er vi opptatt av inkludering og lik rett og mulighet til å delta i arbeidslivet. I ett likeverdig  
325 samfunn må alle ha rett og mulighet til å delta i arbeidsliv, faglig politisk virksomhet og i etter og  
326 videreutdanning uavhengig av kulturell og sosial bakgrunn. Det må derfor jobbes for et arbeidsliv  
327 som blir mer inkluderende og tolerant. Selv om det i Norge er likestilling mellom kjønnene er det  
328 fremdeles forskjeller. Likelønn er fremdeles en utfordring i norsk arbeidsliv.

329  
330 FLT støtter tiltak som legger til rette for at eldre arbeidstakere skal stå lenger i arbeid dersom de selv  
331 ønsker det. FLT anerkjenner den verdifulle kompetansen som følger av erfaring gjennom et langt  
332 arbeidsliv.

333  
334 Det er en grunnleggende forutsetning at lover og avtaler fortsatt sikrer arbeidstakerens rettigheter  
335 og hindrer sosial dumping. Samfunnet må sikres tilstrekkelige skatteinntekter til å opprettholde  
336 velferdssystemet. Vi må arbeide mot svart arbeid, sosial dumping og useriøse kontrakter.

### 337 338 **Ledelse**

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

345  
346 Kompetansebygging er avgjørende for å oppnå trygghet i arbeidslivet og for å ivareta medlemmenes  
347 utviklingsmuligheter. FLT vil legge til rette for at flere medlemmer skal kunne utvikle sine ferdigheter  
348 som ledere. Utdannelse via Addisco er av stor betydning i så måte. Medarbeidere motiveres av  
349 ledere som evner å kombinere forretningsmessige mål med personlig og emosjonelt engasjement.  
350 Gjennom forståelse av at lokale og globale markeder er i omstilling og endring, vil riktig ledelse være  
351 nøkkelen til hjelp for å håndtere usikkerhet i pressede situasjoner.

352  
353  
354 I kommende periode vil vi spesielt arbeide for;

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

363

## 364 6. Næringsliv

365

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

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

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

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

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

395

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

403

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

409

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

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

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

420

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

423

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

428

429 Det må satses offensivt i samferdselspolitikken som ivaretar og utvikler kompetanse og legger til  
430 rette for samfunnsøkonomisk lønnsomhet.

431

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

436

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

442

443 I kommende periode vil vi spesielt arbeide for;

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

452

453

454

455

456

457

458

459

460

461

462

## 463 7. Samfunn

464

### 465 **Velferd**

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

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

### 485 **Arbeid og inkludering**

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

491

### 492 **Internasjonalt**

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

497

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

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

501

### 502 **Kultur**

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

508

509 I kommende periode vil vi spesielt arbeidet for;

- 510 • skape et godt arbeidsliv og et stabilt og produktivt samfunn

- 511 • de som står utenfor det ordinære arbeidsliv skal gis mulighet til å komme i arbeid gjennom
- 512 statlig finansierte tiltaksplasser
- 513 • øke fagorganisering i andre land
- 514 • støtte opp om foreninger og lag som ivaretar og formidler arbeiderkulturen
- 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 8. Grønn omstilling

557

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

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

565 I et mer klimaoffensivt FLT er vi opptatt av at en sterk og offentlig sektor er en forutsetning for  
566 verdiskapningen i industrien og i privat sektor. Samtidig er en konkurransedyktig og kompetent privat  
567 sektor en forutsetning for at vi kan ha en effektiv offentlig forvaltning. Det er en gjensidig  
568 avhengighet. En utvikling der vi får bedrifter til i større grad å leve i avhengighet og at vi sikrer  
569 kompetansemiljøene.

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  
575 tjenesteproduksjon.

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

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

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

594 I kommende periode vil vi spesielt arbeidet for;

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



- tning det grønne skiftet

