



lederne

Vi bygger gode ledere



**FAGLIGPOLITISK
PROGRAM
FOR LEDERNE**

Per 1. januar 2018



FAGLIGPOLITISK PROGRAM FOR LEDERNE

Ledelse

Lederne er en partipolitisk uavhengig organisasjon for ledere i norsk arbeidsliv. Vi bygger gode ledere. Lederne tilbyr trygghet, lederutvikling og tilhørighet for ledere på tvers av bransjer og på alle nivå.

Den nordiske arbeidslivsmodellen har gode systemer for involvering av de ansatte og er basert på treparts-samarbeid mellom arbeidstakere, arbeidsgivere og myndighetene. Denne modellen utfordres nå i flere og flere bedrifter.

Amerikanske ledelsesfilosofier inspirert av - eller tilsvarende - Corporate governance (Prinsipper for eierstyring og selskapsledelse) og effektiviseringsmodeller som New Public Management er på sterk fremmarsj. Det er sterkt fokus på målstyring både i

private og offentlige virksomheter, og dette stiller store krav til ledere i disse virksomhetene.

Lederne vil:

- Motarbeide utvikling og implementering av hard HR i norsk arbeidsliv
- Synliggjøre og jobbe mot denne utviklingen både på politisk og bedriftsinternt nivå
- Bidra med opplæring og etablere egen «Lederskole» som kvalifiserer for studiepoeng
- Motarbeide overdreven målstyring der det ikke tas tilstrekkelig hensyn til samarbeidsrelasjoner, virksomhetens egenart, personressurser og tjeneste-/produktkvalitet

.....

Arbeidsmiljø

Et inkluderende arbeidsliv med likeverd basert på kjønn, alder, funksjonsdyktighet og etnisitet er en forutsetning for et godt samfunn. Dette krever kontinuerlig oppfølging fra alle aktører og parter i arbeidslivet, og at konkrete tiltak avtales mellom partene.

Arbeidsmiljøloven skal ha som fremste oppgave å ivareta og beskytte den svake part i ansettelsesforhold, så vel som å fastsette plikter og rettigheter for arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidslivet er i rask endring, på grunn av ny teknologi og globalisering, og det har innenfor mange sektorer og yrkesgrupper utviklet seg et betydelig mer fleksibelt arbeidsliv der fysisk tilstedeværelse på arbeidsplassen ikke er en nødvendig forutsetning for å kunne utføre jobben sin.

Fordelene er at arbeidstakeren kan utføre arbeidet andre steder enn på arbeidsplassen og til tider som kan tilpasses endrede familiemønstre. Samtidig kan denne fleksibiliteten gjøre at grensegangen mellom arbeid og fritid viskes ut. Arbeidstaker og arbeidsgiver må derfor bli enige om hvordan arbeidstiden skal reguleres i et mer fleksibelt arbeidsliv.

Lederne vil:

- At hovedlinjene i gjeldende arbeidsmiljølov skal bestå
- At arbeidsmiljølovens arbeidstidsbestemmelser kan tilpasses fleksibilitetsbehovet i arbeidslivet, uten at arbeidstakernes interesser reduseres
- Ikke motarbeide bruk av deltid, under forutsetning av at ansatte som arbeider deltid har samme

beskyttelsesvern som fast ansatte, og at deltidsstillingene ikke gjøres permanente

- At midlertidige ansettelser kan være nødvendig i enkelte bransjer og at arbeidstakere som er ansatt i en tidsavgrenset stilling skal tilbys fast stilling når en slik åpner seg

Arbeidstid

Mange arbeidstakere, særlig i ledende stillinger, opplever stadig høyere forventninger om fleksibilitet i forbindelse med arbeidstid. Dette resulterer i stadig lengre, ukompenserte arbeidsdager for mange, samt små muligheter til å ta helt fri. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om å definere ledende personell og særlig uavhengige stillinger til å være utenfor arbeidstidskapitlet, misbrukes i flere og flere bedrifter.

Lederne vil:

- Jobbe for en innskjerping av lovverket når det gjelder hvem som kan defineres ut av arbeidstidskapitlet
- Intensivere innsatsen på dette området både

overfor arbeidsgiverorganisasjoner og politiske myndigheter

- Jobbe for at pålagt merarbeid godtgjøres og forankres i arbeidsavtale i form av avspasering eller lønn i tilfeller der det ikke er mulig å avspasere, eller i form av andre incentiver
- Jobbe for at arbeidstid knyttes opp mot reell arbeidsmengde

Klima, miljø og energi

Lederne er opptatt av å bevare vårt miljø og klima for kommende generasjoner. Et bærekraftig samfunn innebærer at vi ikke utvikler industri på bekostning av kommende generasjoner og andre deler av verden, gjennom en kortsiktig ressursbruk og forurensende aktiviteter. Norge har en viktig rolle som en av verdens største petroleumsprodusenter, og det er viktig at disse naturressursene tas i bruk, men det må gjøres på en mest mulig skånsom måte.



Lederne vil:

- At Norge fortsatt skal være en olje- og gassprodusent
- At energipolitikken må legge til rette for bærekraftig forvaltning av naturressursene
- At myndigheter bidrar med rammebetingelser som bygger opp om de globale klimamålene

.....

Konkurransetsetting og outsourcing

I offentlig sektor og større bedrifter vurderer man stadig mer kritisk hvilke oppgaver som skal utføres i egen regi og hvilke som skal settes på anbud i markedet. Når det offentlige setter produksjon av offentlige tjenester ut på anbud i stedet for å produsere det selv, begrunnes det gjerne med at konkurranse mellom ulike tilbydere gjør at tjenesten blir produsert mer effektivt. Argumentene mot konkurranseutsetting peker på at områdene med størst mulig gevinst er allerede privatisert eller konkurranseutsatt.

Lederne vil:

- Arbeide for at alle involverte; ansatte og tillitsvalgte, får tilgang til all informasjon og innsikt på et tidlig stadium i prosesser hvor det vurderes outsourcing av deler av virksomheten
- Arbeide for at bedriftenes informasjonsplikt utvides til å gjelde alle fagforeninger organisert i bedriften
- Arbeide for at ansatte og tillitsvalgte har rett til forhandlinger før beslutninger gjøres.
- Arbeide for å fremme alternativer til outsourcing og konkurranseutsetting før endelige beslutninger gjøres
- Arbeide for at de ansattes rettigheter blir ivaretatt, og at outsourcingen ikke fører til dårligere lønns- og arbeidsvilkår for dem det gjelder
- Arbeide for at «sosial dumping» ikke er et argument for konkurranseutsetting/outsourcing av vare- eller tjenesteproduksjon

.....

Livsfase og pensjon

En arbeidstaker vil gjennom hele arbeidskarrieren ha ulike behov. Dette kan dreie seg om etterutdanning og karrierestiger, men også familiesituasjonen som også

endrer seg over tid. Det er avgjørende å legge til grunn en helhetlig og fleksibel livsfasepolitikk som legger til rette for og oppmuntrer til personlig engasjement og utvikling.

Lederne støtter opp om den brede politiske enigheten om den såkalte «arbeidslinjen» som innebærer at velferdsytelsene skal utformes slik at de stimulerer folk til å arbeide fremfor å leve på trygd eller sosialhjelp. Et element i dette er at det skal legges til rette for at flest mulig kan stå i arbeid frem til de når den gjeldende aldersgrense. Den nye pensjonsreformen er et av flere tiltak som vil bidra til det, tidlig motivering for videre arbeid kan være ett annet virkemiddel.

Lederne ønsker å støtte opp om å få flere unge i arbeid og bidra til at disse får muligheten til å utvikle seg til ansatte med ansvarsfulle eller ledende stillinger. Unge ressurser er viktig for næringslivet i en fremtid med mye endringer. Lederne vil jobbe for å vise at denne kompetansen kan være viktig for bedrifter og stimulere til at også yngre kandidater blir vurdert til lederstillinger, bevisstgjøre medlemmene på de forskjellige former for lederstiler som eksisterer i arbeidslivet samt effekten av disse. Samtidig er det et stort spenn i lederansvar unge mennesker vil møte i arbeidslivet, alt fra sikkerhetsarbeid, koordinering av arbeidslag til tyngre lederjobber med personal og budsjettansvar. Unge Lederne ønsker å

forberede medlemmene på å ta dette ansvaret.

Lederne vil:

- Arbeide for at det på den enkelte arbeidsplass legges til rette for at de ansatte får brukt sine evner og sin kompetanse på en best mulig måte
- Seniorer er en stor ressurs for samfunnet som gjennom sine erfaringer fortsatt kan bidra til vekst og velferdsutvikling. Likevel møter mange seniorer holdninger om det motsatte. Det pålegger alle, og i særdeleshet myndighetene, å jobbe med å endre disse holdningene
- Arbeide for fleksible arbeidstidsordninger der den ansattes behov og forutsetninger vektlegges
- At eldre arbeidstakere må ses på som en ressurs i arbeidslivet og må motiveres for å arbeide så lenge de kan
- At arbeidstakere skal ha rett til å stå i stilling frem til de er 70 år
- Ha fleksible pensjonsordninger som gjør at arbeidstakere som av ulike helsemessige årsaker kan gå av med tidligpensjon fremfor å bli uføretrygdet
- Arbeide for en tilrettelegging som bidrar til trivsel og arbeidsglede slik at hver enkelt får bruke sin kompetanse og erfaring på en god måte

- Arbeide for at arbeidsgivere vil tilpasse arbeidet med mer fleksibilitet til betrodde ansatte og ledere med små barn slik at det blir mer attraktivt for småbarnsforelder å ta på seg og stå i ansvarsfulle stillinger
- Arbeide for å bevisstgjøre arbeidslivet om at det ligger store ressurser i unge mennesker
- Bygge for fremtiden gjennom å ha fokus på hele livslinjen fra ung nyansatt til senior og utviklingen fra skolelivet til lederansvar
- Det bygges opp en kursportefølge som fokuserer på utvikling av unge ansatte som øker kompetansen rundt lederansvar

.....

Lønnsforhandlinger og tariffoppgjør

Ledernes tariffavtaler er i all hovedsak basert på lokale lønnsforhandlinger. I flere og flere bedrifter oppleves det at man ikke får gjennomført reelle lønnsforhandlinger slik som avtaleverket beskriver, fordi man ofte blir møtt med et diktat fra bedriftens øverste ledelse.

Lederne vil:

- Legge enda større vekt på at forhandlinger skal gjennomføres på en reell og god måte, og kreve organisasjonsmessige møter for å følge dette opp i alle bedrifter hvor dette ikke fungerer slik det skal
- Forbedre tillitsvalgtopplæringen slik at man blir bedre i stand til å gjennomføre forhandlinger på en enda mer profesjonell måte
- Forbedre avtalebestemmelser for å sørge for at prosessene i forbindelse med forhandlinger blir gjennomført på en best mulig måte

.....

Næringspolitikk

Næringspolitikk er i vid forstand all offentlig politikk som har til formål å fremme økonomisk aktivitet i samfunnet, og herunder styrke næringslivets verdiskaping, produktivitet, lønnsomhet og konkurransevne. Et sterkt næringsliv tjener hele samfunnet både fordi dette skaper sysselsetting, bosetting og vekst, og fordi den bidrar til statens inntekter i form av skatter og avgifter.

Lederne vil:

- At det skal føres en forutsigbar og langsiktig næringspolitikk
- At næringspolitikken må legge til rette for at norsk næringsliv har like gode rammebetingelser som sine konkurrenter
- At næringspolitikken skal sikre et aktivt norsk eierskap i strategisk viktige bedrifter
- At næringspolitikken må legge til rette for forskning og utdanning for å sikre vekst og utvikling i norsk industri og næringsliv
- At næringspolitikken skal bygge opp om kravet til gode arbeids- og samarbeidsforhold innenfor arbeids-, organisasjons- og samfunnsliv
- At næringspolitikken er tuftet på prinsippet om de ansattes rett til reell medbestemmelse og innflytelse

Sykelønn

Dagens sykelønnsordning gir alle ansatte rett til økonomisk sikkerhet ved sykdom fra dag 1. Økonomisk sikkerhet er og har alltid vært alle ansattes trygghet.

Sykelønn er forankret i lov om folketrygd, og det pågår en debatt om endring i grunnbeløp, innføring av karensdager, lønnsreduksjon under sykdom, bruk av gradert og tidsbestemt uførhet og endret oppsigelsesvern ved sykdom.

Lederne vil:

- Jobbe for å redusere sykefravær i bedriftene
- Fortsatt legge IA-avtalen til grunn
- Jobbe for at medlemmenes rett til økonomisk trygghet og sikkerhet ved sykdom opprettholdes
- Arbeide for medlemmenes rett til full lønn med full opptjening av feriepenger ved sykemelding i inntil ett år
- Jobbe for at regelverk og tariffavtaler sikrer dette

Utdanning og etter-/videreutdanning

I dagens og fremtidens arbeidsmarked vil det være behov for systematisk kompetanseoppdatering i form av etter- og videreutdanning på de fleste områder i arbeidslivet. Det er da nødvendig med en utdanningspolitikk

som legger til grunn samfunnets utdannings- og forskningsbehov, i tillegg til at kurs og kompetanseutvikling må skje i tråd med medlemmers og bedrifters behov. Kompetanseheving i fag må forankres i bedriftene, og et godt avtaleverk er nødvendig for å sikre at medlemmene gis mulighet for etter- og videreutdanning.

Lederne vil:

- Styrke offentlige og private utdanningssystemer
- Styrke en fullverdig studiefinansiering
- Arbeide for at fag- og utdanningstilbud dimensjoneres i tråd med bedrifters og samfunnets behov
- Jobbe for at OU-/EV-fondene blir ivaretatt og styrket i Ledernes avtaler





lederne
Vi bygger gode ledere



Storgata 25
0184 Oslo
Tlf.: 22 54 51 50
E-post: lederne@lederne.no

lederne
Vi bygger gode ledere

FAGLIGPOLITISK PROGRAM FOR LEDERNE

Per 1. januar 2018