



MEDLEMSFORTRINN



INNHOOLD SFORTEGNELSE

TILLITSVALGTÅRET	3
SLIK BRUKER DU HEFTET	4
TILLIT, ANSVAR OG MULIGHETER	5
MEDLEMMENE, det viktigste i fagbevegelsen	6
SAMHOLD GIR STYRKE, alene står du svakere	6
TILLITSVALGT, kunnskaper gir deg innflytelse	7
FORTRINN, det er å være fagorganisert	9
TILLITSVALGTE på mange plan	10
DINE RETTIGHETER på arbeidsplassen	12
DINE PLIKTER, avtaler skal holdes	13
TARIFFAVTALEN, ditt viktigste verktøy	15
TARIFFOPPGJØRET, sikrer trygghet for lønns- og arbeidsvilkår	16
BEDRIFTSDEMOKRATI, din mulighet til medbestemmelse	17
FORTRINN ved å være fagorganisert	19
OM Å STÅ UTENFOR	23
LO FAVØR, en klar medlemsfordel	24
 Nyttig informasjon:	
LANDSORGANISASJONEN I NORGE	27
Oversikt med e-postadresser og telefonnummer	
NYTTIGE WEBADRESSER	28
FAGFORBUNDENE	30
Oversikt med hjemmeside-adresser og telefonnummer	
ARBEIDERNES OPPLYSNINGSFORBUND	31
Oversikt med adresser, e-post og telefonnummer	

TILLITSVALGTÅRET!

Velkommen til tillitsvalgtåret. Landsorganisasjonen i Norge har valgt 2001 til å rette oppmerksomheten mot de tillitsvalgtes utfordringer og arbeidsvilkår.

Innenfor norsk fagbevegelse er det flere ti-tusener av tillitsvalgte på mange nivåer og plan. En stor og viktig gruppe er de som velges i henhold til Hovedavtalenes bestemmelser. Mange er også tillitsvalgte innenfor alle de ulike organisasjonsleddene i LO-systemet. En tredje type tillitsvalgte er de som gjennom aksjeloven oppnevnes til de styrende organer i bedrifter og konserner. Sammen med verneombudene som har sitt utgangspunkt i Arbeidsmiljølovens bestemmelser, utgjør alle disse menneskene den viktigste ressurs fagbevegelsen har.

Mange tillitsvalgte har gode arbeidsforhold på arbeidsplassene, i fagforeningen eller andre organisasjonsledd og i styrerommene. Men denne situasjonen er mest typisk for de noe større virksomhetene. Norsk arbeidsliv – særlig innenfor privat sektor – består i veldig stor grad av små enheter. Her kan nok forholdene og arbeidsvilkårene for de tillitsvalgte være høyst ulike.

Når det gjelder tillitsvalgte i våre egne organisasjoner, kan det også være store variasjoner fra det ene organisasjonsleddet til det andre. Noen enheter er store nok – og har dermed økonomisk evne – til å betale lønninger eller honorarer for slike verv. Det store flertall av tillitsvalgte er imidlertid henvist til å gjøre dette viktige arbeidet på sin fritid.

I tillitsvalgtåret 2001 tar vi opp noen av de mange utfordringer og problemer de tillitsvalgte i fagbevegelsen står overfor. Dette arbeidsheftet er ett av mange tiltak. Vi håper at de kan hjelpe deg i det viktige arbeidet du har tatt på deg som tillitsvalgt for medlemmene.

SLIK BRUKER DU HEFTET

Dette heftet er et hjelpemiddel for din aller viktigste oppgave som tillitsvalgt. Det dreier seg om å yte hjelp og assistanse til dine medlemmer i forhold på arbeidsplassen, eller hva du skal legge vekt på når du skal fortelle nyansatte eller uorganiserte hvilke fortrinn det gir å være fagorganisert. Mange av argumentene kan også brukes overfor ansatte på bedrifter hvor alle er uorganiserte. Dette er et ansvar for de som har tillitsverv i en organisasjonsmessig sammenheng – for eksempel i en fagforening eller en avdeling.

Det er ikke mulig å samle alle argumenter og medlemsfortrinn i et hefte som dette. Derfor vises det ofte til andre kilder. Dette gjelder særlig til avtaler og overenskomster, arbeidsmiljøloven, ferieloven, arbeidstvistloven, aksjeloven og andre regler og bestemmelser som gjelder for arbeidslivet.

Også for det generelle arbeidet LO driver – og som vi vet at mange har sympatiske holdninger til – er det vist til kilder du kan ha tilgang til enten via internett, Fagbevegelsens elektroniske bibliotek, LO Nytt på nett, LO Aktuelt's hjemmeside, ditt fagforbunds medlemsblad og LOs egen hjemmeside. Informasjoner som angår ditt eget fagforbund, dets vedtekter og overenskomster kan du få ved å henvende deg til et distrikts- eller regionkontor eller direkte til forbundets hovedkontor i Oslo.

Landsorganisasjonen i Norge har distriktskontorer i alle fylker – du finner oversikt med e-postadresse og telefonnummer i dette heftet på side 28. Her kan du få informasjon om generelle samfunnspolitiske spørsmål eller fylkespolitiske saker som har spesiell interesse for fagorganiserte lønnstakere.

Dette er verdifulle hjelpemidler i vervearbeidet. Også AOFs områdekontorer rundt om i landet er en viktig informasjonskilde når det gjelder opplæring og kompetanse for tillitsvalgte i fagbevegelsen.

Ikke nøl med å ta kontakt hvis du har et spørsmål eller et problem.

Så langt som mulig har vi forsøkt å henvise til slike kilder i denne argumentsamlingen. Det kan være verdt å sjekke hvis du i samtaler med medlemmer får spørsmål som du kanskje ikke kan svare på i første omgang. Det kan også være verdifulle for deg som tillitsvalgt for å øke dine kunnskaper

TILLIT, ANSVAR OG MULIGHETER

Som tillitsvalgt har du et stort ansvar. Daglig melder det seg nye utfordringer som krever kunnskaper, forståelse og innsikt i medlemmenes krav og behov. Oversikt over nære og fjerne begivenheter som påvirker utviklingen på arbeidsplassen, i arbeidslivet og i samfunnet er nødvendig. De store forandringene innenfor teknologi, økonomi og globalisering slår rett inn i det daglige liv på arbeidsplassene. En følge av det er stadige omstillinger, omorganiseringer og endringer i eierforhold. Det krever årvåkenhet, kunnskaper og evne til å finne løsninger på et uttall av problemstillinger. Medlemmene som valgte deg, har gitt deg tillit til at du tar disse utfordringene og bruker de muligheter som er nedfelt i arbeidslivets lover, regler og overenskomster. Det å ha kunnskaper og kompetanse om arbeidstakernes faglige rettigheter er det beste redskap du kan utruste deg med som tillitsvalgt. Her er for øvrig et godt råd når du skal kommunisere med arbeidstakere eller folk som er medlemmer:

**Snakk med
menneskene
-ikke til dem!**

Du kan aldri tvinge noen til å bli medlem. Derfor må du lære deg å bruke de positive argumentene ved å være fagorganisert. Det krever at

du selv har kunnskaper. Men du må også være overbevisende i din argumentasjon. (Se kapitlet Fortrinn)

MEDLEMMENE -

DET VIKTIGSTE I FAGBEVEGELSEN

Fundamentet for all din virksomhet som tillitsvalgt er de fagorganiserte medlemmene. Her ligger grunnlaget for fagbevegelsens muligheter til å skape trygghet for arbeid og inntekt. Arbeidstakernes rett til å organisere seg og opprette avtaler som sikrer de fagorganiserte forutsigbare lønns- og arbeidsvilkår er en viktig del av våre demokratiske rettigheter. Forbundene i Landsorganisasjonen i Norge – det er 26 i alt – har om lag 830.000 medlemmer. Det er landets suverent største lønnskaterorganisasjon. Organisasjonstilbudet dekker de fleste yrker og bransjer både innenfor privat og offentlig sektor. I LO finnes et tilbud for det store flertall av lønnskaterere i Norge.

SAMHOLD GIR STYRKE -

ALENE STÅR DU SVAKERE

Det gamle slagordet om at samhold gir styrke er ikke gått av mote. I det moderne og komplekse samfunn er det i ferd med å bli viktigere enn før. Det er i samholdet vi finner hovedårsaken til at norsk fagbevegelse har vært - og fortsatt er - et godt redskap for lønnskaterne. I den forbindelse må det også understrekes at fagbevegelsens styrke og innflytelse strekker seg langt ut over å opprette avtaler om lønns- og arbeidsvilkår. Det dreier seg også om direkte påvirkning i saker som har betydning for din arbeidsplass så vel som å være med på å prege samfunnsutviklingen i vid forstand.

Ett av de viktigste mål for LO og dets forbund er at alle skal ha et arbeid å gå til.



Full sysselsetting er ikke noe som kommer av seg selv. Det er ikke en selvfølge at det i Norge er jobb til de aller fleste. Det er et resultat av bevisste samfunns-politiske holdninger der de fleste har vært med i arbeidet mot det samme mål. Fagbevegelsen har bidratt med ansvarlige lønns- og inntektsoppgjør gjennom solidaritetsalternativet. LO har som mål å forsterke denne linjen. Det vil bidra til å øke sysselsettingen og skaffe flere jobb.

TILLITSVALGT - KUNNSKAPER GIR DEG INNFLYTELSE

En av dine viktigste oppgaver som tillitsvalgt er å sørge for at fagbevegelsen beholder sin styrke gjennom god opplutning på den enkelte arbeidsplass. Uten medlemmer har vi ikke noe vi skal ha sagt verken på arbeidsplassen eller i samfunnet for øvrig. Derfor er fornøyde fagorganiserte lønntakere og verving av nye medlemmer av stor betydning. Slik sikres et kollektivt avtaleverk og en lovgivning som er nødvendig for å gi det enkelte medlem trygghet for en rettferdig behandling på arbeidsplassen.

For at du skal få et så godt utgangspunkt som mulig har vi i dette heftet tatt for oss noen av de viktigste rettigheter og plikter den tillitsvalgte på arbeidsplassen har. Vi har lagt vekt på å belyse forholdene i de mindre virksomhetene.

Gode kunnskaper om dine rettigheter og plikter er en forutsetning for å gjøre en god jobb for de som har valgt deg.

Vi har også tatt med noen praktiske råd i forbindelse med den tillitsvalgtes oppgaver når det gjelder lokale forhandlinger, konfliktløsninger på arbeidsplassene. Her er

det viktig å få fram betydningen av skikkelig dokumentasjon for videre behandling enten på forbundsplan eller innenfor rettsvesenet. Lengre bak i heftet vil du finne råd og veiledning om det.

De tillitsvalgte på arbeidsplassene er en viktig gruppe av de ti-tusener av tillitsvalgte i LO-systemet. Det er disse som medlemmene må henvende seg til i situasjoner hvor avtaler og lovbestemmelser ikke følges på en arbeidsplass. Det sier seg selv at en tillitsvalgt må ha omfattende kunnskaper om de faglige rettigheter som gjelder i arbeidslivet. Derfor drives det innenfor alle forbundsområder en systematisk opplæring av tillitsvalgte.

Skaff deg oversikt over tillitsvalgtopplæringen i ditt eget forbund og de muligheter som AOF har til opplæring og skoleing av tillitsvalgte!

Ta kontakt med forbundet eller det lokale AOFs områdekontor. (Se side 31)

Fagbevegelsens Elektroniske bibliotek – FEB

FEB er dataverktøyet for klubber og fagforeninger i LO – redskapet som gjør de tillitsvalgtes jobb enklere og bedre. På én CD-rom har vi samlet lover, forskrifter, avtaleverk, kommentarer og satt det sammen på en oversiktlig måte. Her gis det full oversikt, og kraftige søkeverktøy forenkler letingen etter de riktige paragrafene. For klubber og fagforeninger ajourføres biblioteket fire ganger i året og det sikrer at brukerne alltid er à jour med gjeldende bestemmelser.

Biblioteket gjøres tilgjengelig for klubber og fagforeninger etter hvert som det inngås avtale med de enkelte forbundene. Prisen følger antall brukere i den enkelte klubb/fagforening og er delt inn i en engangsavgift og en årlig avgift for àjourhold. Prisene er pr. bruker:

- Engangsavgift pr. bruker kr 415,- (ekskl. mva.)
- Àjourhold pr. bruker pr. år kr 1.585,- (ekskl. mva)

FEB er nå tilgjengelig for følgende forbund innenfor LO:
FF, NKIF, NTF, NAF, HRAF, EI & IT Forbundet, NNN, HK.

FORTRINN - DET ER Å VÆRE FAGORGANISERT

Det er mange fortrinn ved å være fagorganisert. Noen av dem er konkrete og oversiktlige. Det gjelder særlig på de områder hvor overenskomstene eller lovgivningen er avgjørende for lønns- og arbeidsvilkår. Likevel er det moderne avtaleverket, lovgivningen og de offentlige regler i arbeidslivet så mangfoldige og kompliserte at det ofte kan være vanskelig å tolke forståelsen av innholdet. I slike tilfeller er det en stor fordel å være medlem.

Andre konkrete fortrinn ved å være fagorganisert er knyttet til rene medlemsfordeler innenfor forsikring, bank-tjenester og fordelaktige tilbud på produkter, tjenester og reiser. Medlemskortet LO Favør gir tilgang til alle disse fordelene. Se egen omtale.

Dette heftet kan ikke gi svar på alle spørsmål du som tillitsvalgt får når du skal forklare fordelene ved å være organisert. Det er lagt vekt på å gå gjennom noen av de viktigste argumenter. Videre er det viktig at du vet hvor du kan få mer informasjon og opplysninger.

Lønnsbestemmelser og arbeidsvilkår er avgjørende for manges holdning til fagbevegelsen. Der må du bruke informasjoner fra ditt eget forbund, først og fremst overenskomsten som gjelder for din arbeidsplass og forbundets lover og bestemmelser. Men mange lønns-betingelser og arbeidsvilkår bestemmes lokalt gjennom forhandlinger mellom klubben eller foreningen på arbeidsplassen og ledelsen av den lokale bedriften eller virksomheten. I argumentasjonen for medlemskap er det viktig at dette kommer med.

Uten klubben på arbeidsplassen ville det ikke vært lokale forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår.

Det er med andre ord slik at hvis alle velger å være "gratis-passasjerer" i arbeidslivet, ville mulighetene til lokale tillegg og andre fordeler innenfor den enkelte virksomhet, være på arbeidsgiverens premisser.

Det er også nødvendig å få fram betydningen av en ansvarlig fagbevegelse som på en rekke områder påvirker utviklingen med standpunkter og holdninger som i sum skaper et bedre og mer rettferdig samfunn. Det er den beste garanti for økt livskvalitet for den enkelte.

TILLITSVALGTE PÅ MANGE PLAN

Innenfor en så stor og vidtfaunende organisasjon som LO er det mange typer av tillitsvalgte.

Tillitsvalgt på arbeidsplassen

Grunnlaget for at de ansatte kan velge tillitsvalgte på de enkelte arbeidsplasser ligger i Hovedavtalene mellom arbeidslivets parter. De inngår som første del av alle overenskomster mellom et LO forbund og arbeidsgivermotparten.

Innenfor LO-systemet er de viktigste hovedavtalene:

- LO - NHO
- LO - HSH
- LO - KS
- LO - SAMFO
- LO - NAVO
- HA i Staten

Den første hovedavtalen mellom LO og arbeidsgiverne ble inngått i 1935. Den er på mange måter enestående i sitt slag. Forholdet mellom partene i arbeidslivet reguleres i stor grad av bestemmelsene i hovedavtalene.

Hovedavtalene beskrives ofte som arbeidslivets grunnlov i Norge. At fundamentet for faglige rettigheter er forankret i avtaleverket gir fagbevegelsen et sterkt fortrinn. Dersom myndighetene gjennom lover og regelverk skal regulere faglige rettigheter, er det en stor fare for at politiske inngrep kan svekke disse rettighetene. Det har en sett flere eksempler på i andre land. Derfor legger norsk fagbevegelse stor vekt på å beskytte Hovedavtalen og forbedre den gjennom forhandlinger som vanligvis pågår hvert fjerde år.

Valg av tillitsvalgte

Retten til å velge tillitsvalgte går fram av Hovedavtalens §5. På arbeidsplasser med inntil 25 ansatte kan det velges to tillitsvalgte. Tallet på tillitsvalgte øker i samsvar med antallet ansatte. Hovedavtalens §6 handler om partenes rettigheter og plikter. I store og mellomstore virksomheter er de tillitsvalgtes arbeidsvilkår velordnet ofte med eget klubbkontor og moderne telekommunikasjoner. Det er imidlertid slik at de fleste arbeidstakere i privat sektor jobber i bedrifter med bare et lite antall ansatte. Å være tillitsvalgt på små arbeidsplasser er ofte en vanskelig oppgave. Det beste er å få en skriftlig avtale med arbeidsgiveren om vilkårene for at du skal kunne oppfylle dine rettigheter og plikter.

DINE RETTIGHETER PÅ ARBEIDSPLASSEN

Som nevnt foran er dine rettigheter slått fast i Hovedavtalene. De konkrete punktene som går fram av den, er minstekrav. Hvis de tillitsvalgte blir enige med

”Krev
din
rett...”

ledelsen om bedre vilkår, er det naturligvis tillatt. Det er viktig at det foreligger skriftlige avtaler om slike rettigheter.

Dine rettigheter som tillitsvalgt kan sammenfattes slik:

- Du er representant for de fagorganiserte i virksomheten.
- Du har fullmakt til å føre forhandlinger. Resultatet skal vanligvis legges fram for medlemmene.
- Imidlertid har du anledning til å inngå avtaler uten å forelegge det for medlemmene hvis bestemmelser i overenskomsten eller vedtektene ikke hindrer det. (Saker av liten prinsipiell betydning)
- Du har rett til å ta deg av klager fra/på den enkelte arbeidstaker og å søke og ordne disse i minnelighet.
- Du skal ha informasjon om alle nyansettelser. Ledelsen har ansvar for at nyansatte blir informert om hvem som er tillitsvalgt og å sørge for at han/hun blir presentert for deg.
- Du har rett til å bruke nødvendig tid for å utføre ditt arbeid som tillitsvalgt. Det er en fordel at omfanget av dette forankres i en skriftlig avtale.
- Du skal ha låsbart skap og adgang til telefon og telefaks. På mange arbeidsplasser er det sørget for et eget klubbkontor. Ta det opp med ledelsen hvis dere ikke har det. Sørg for en skriftlig avtale.
- Du bør ta opp med ledelsen mulighetene for en PC med oppkobling til internett og e-post. Denne rettigheten er ikke nevnt i gjeldende hovedavtaler som utløper 31. januar 2001. Det er likevel mange som har klart å forhandle seg fram til slike ordninger. Framhold

for arbeidsgiveren at moderne og hurtig kommunikasjon er en fordel for begge parter. Dersom det ikke går, vurder om klubben har mulighet til å ordne dette på egen kostnad

- Du kan bevege deg fritt i virksomheten for å utføre tillitsvervet. Ansvarlig arbeidsleder skal informeres om dette.
- Dersom du innkalles til møter i din fritid skal du ha godtgjørelse for det.
- Du har rett til fri fra arbeidet ved deltakelse i møter og konferanser i ditt fagforbund, forhandlinger, kurs og delegasjoner. Bare tvingende grunn kan hindre arbeidsgiver å gi deg fri til slike oppdrag.
- Du har en spesiell stilling ved innskrenkinger, omorganiseringer og permitteringer og særskilt beskyttelse mot oppsigelse.

DINE PLIKTER - AVTALER SKAL HOLDES

...og gjør
din plikt”

Tekst på mange
fagforeningsfaner.

Av Hovedavtalene går det fram at de til-
litsvalgte har ”plikt til å gjøre sitt beste
for å vedlikeholde et rolig og godt samar-
beid på arbeidsplassen”.

- Du har ansvaret for å påse at Hovedavtalen, overenskomsten som gjelder for din virksomhet, Arbeidsmiljøloven, lokale avtaler inngått med ledelsen og andre regler og bestemmelser som gjelder i arbeidslivet blir fulgt i din bedrift.
- Du har plikt til å gripe inn når det foreligger mistanke om brudd på avtaler og bestemmelser. Du skal henvende deg direkte til arbeidsgiver eller dennes representant, for å framføre dine og medlemmenes synspunkter.
- Du skal sørge for skriftlige referater eller protokoller fra slike møter.

Vil du vite mer?

Mer om de tillitsvalgte rettigheter og plikter finner du:

- I Hovedavtalen som er første del av tariffavtalen som gjelder for din virksomhet

- På CD-rommen som følger denne argumentsamlingen.

- På hjemmesiden for ditt fagforbund.

Adressen finner du på side 30.

- På LOs hjemmeside www.lo.no

- Du må snarest mulig informere din fagforening/avdeling, distrikts- /regionskontor eller forbundets hovedkontor dersom det ikke oppnås enighet i lokale tvisteforhandlinger.
- Du har ansvar – sammen med de øvrige tillitsvalgte (klubbstyret) – for tiltak slik at alle ansatte som omfattes av ditt forbunds tariffområde i virksomheten blir fagorganiserte.
- Bruk argumentsamlingen i dette heftet.
- Dersom det er ansatte i yrker eller bransjer som dekkes av et annet av LOs forbund, og som ikke er organiserte, må det arbeides aktivt for at de kommer med i LO. Dette gjelder for eksempel funksjonærer og arbeidsledere innenfor virksomheter i privat sektor. Her har LO gode organisasjonstilbud.
- Du er pliktig til å arbeide for å opprettholde et rolig og godt samarbeidsforhold med virksomheten.
- Du er forpliktet til å gi svar snarest mulig dersom ledelsen tar opp en sak med deg. Hvis det foreligger særskilt grunn kan svaret utsettes. Du må gi beskjed om utsettelsen.
- Du må ikke oppføre eller medvirke til en ulovlig arbeidskonflikt. Du kan heller ikke fratre ditt verv hvis en slik konflikt likevel oppstår.
- Du har taushetsplikt i saker som angår enkelt-medlemmer.
- Du er pliktig til å bringe informasjon fra virksomheten videre til andre tillitsvalgte og til medlemmene dersom saken ikke er underlagt lovbestemt taushetsplikt.

TARIFFAVTALEN – DITT VIKTIGSTE VERKTØY

Tariffavtalen/overenskomsten er ditt viktigste verktøy. Den er for de fleste områder svært omfattende. Første del består av Hovedavtalen som vi har beskrevet foran om de tillitsvalgte rettigheter og plikter. Andre del er den avtalen som har detaljerte bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår for de ulike yrker og bransjer. I statlig sektor kalles dette særavtaler. Både i Hovedavtalene og i overenskomstene, eller særavtalene, er det en rekke bilag. Disse er også en del av avtalene og gjelder fullt ut.

Du må sørge for at du har de trykte utgavene av de avtaler og overenskomster som gjelder for din arbeidsplass. Hvis du ikke har disse viktige dokumentene, må du snarest få de i hende. Det gjør du ved å henvende deg til din fagforening (avdeling), forbundets distrikts- eller regionkontor eller forbundets hovedkontor.

For en ny tillitsvalgt er det mye å sette seg inn i. Det er nødvendig å kunne tariffavtalen godt for å ivareta medlemmenes interesser. I første omgang kan du sette deg inn i innholdsfortegnelsen, slik at du vet hva forbundet har avtale om. Kunnskapen om detaljene vil komme etter hvert som du har bruk for det. Lær deg å lete etter de aktuelle bestemmelsene du har bruk for i avtaleverket. Det gjør oppgaven som tillitsvalgt mer spennende og utfordrende. Et godt råd er å samtale med tidligere tillitsvalgte. De har gode erfaringer som du kan gjøre deg nytte av.

Begge parter har forpliktet seg til å respektere og følge avtalen. Får du problemer med dette, eller dere er uenige om hva en bestemmelse i avtalen egentlig betyr, må uenigheten settes ned på papiret slik at saken kan bringes videre.

Vil du vite mer?

Har ditt forbund egen hjemmeside på internett?

Se adresselisten på side 30.

Der er mye viktig informasjon.

Klikk deg inn på LOs hjemmesider www.lo.no

TARIFFOPPGJØRET – SIKRER TRYGGHET FOR LØNNS- OG ARBEIDSVILKÅR

Fortrinn for organiserte:

Foran tariffoppgjørene har de fagorganiserte et fortrinn i forhold til uorganiserte. Det gir mulighet til å ta opp krav og forslag som vil bedre lønns- og arbeidsvilkårene.

Tariffoppgjør dreier seg om å forhandle om ny avtale eller overenskomst for nye kollektive lønns- og arbeidsvilkår. Kravene som skal fremmes blir først behandlet innenfor klubber, fagforeninger og avdelinger innenfor hvert enkelt forbund.

Forbundets valgte ledelse vurderer og samordner kravene. Disse går videre til LOs ledelse og sekretariat som fremmer forslag til LOs representantskap. Her foretas en samlet vurdering og de endelige retningslinjer vedtas før forhandlingene med arbeidsgivermotpartene starter. Formen for tariffoppgjøret fastsettes også av LOs representantskap. I moderne tid har norsk fagbevegelse brukt ulike oppgjørsformer:

1. Forbundsvisse oppgjør:

Dette gjelder fagforbundene i privat sektor. Hvert enkelt forbund forhandler da med sin arbeidsgivermotpart om lønns- og arbeidsvilkår.

2. Samordnede oppgjør:

Dette innebærer at LO forhandler direkte med NHO. Også dette gjelder privat sektor. Denne oppgjørsformen har vært brukt når en fremmer krav på vegne av alle medlemmer av LO-forbundene.

3. Samordnede oppgjør med forbundsvisse tilpasninger:

I hovedsak er denne oppgjørsformen lik pkt. 2, men alle forbundene gis anledning til å foreta justeringer av de ulike overenskomstområdene.

4. LO Stat – som er forhandlingsorganisasjon for alle LO-forbundene som har medlemmer i statlige virksomheter - fører forhandlinger direkte med sin arbeidsgivermotpart. Utgangspunktet er det samme som for privat sektor, nemlig retningslinjene som representantskapet har vedtatt.

5. Det samme gjelder for LO-forbundene som har medlemmer i kommuner og fylker.

Mange inntektsoppgjør i de seinere år har vært preget av det som kalles et inntektspolitisk samarbeid. Det innebærer at partene i arbeidslivet går med på ansvarlige lønns-tillegg innenfor bærekraftige rammer. Myndighetene på sin side bidrar med ulike reformer som er sentrale for fagorganiserte lønnstakere. Innføringen av avtalefestet pensjon - AFP - er eksempel på slikt samarbeid.

BEDRIFTSDEMOKRATI - DIN MULIGHET TIL MEDBESTEMMELSE

Etter flere utredninger og krav fra fagbevegelsen ble det i 1973 innført en lovbestemmelse som sikret arbeidstakere i bedrifter med over 200 ansatte rett til å velge medlemmer av styret. Med det ble bedriftsdemokratiet til virkelighet i Norge. Seinere har denne viktige faglige rettigheten blitt utvidet til å omfatte bedrifter med over 30 ansatte. Lignende ordninger for de ansattes rett til styre-representasjon er utviklet også innenfor de mange virksomheter i offentlig sektor.

Selv om norsk fagbevegelse har oppnådd viktige fortrinn for de ansatte ved at aksjeloven inneholder bestemmelser som sikrer de ansatte representasjon i virksomhetens styrende organer, er det fortsatt langt opp og fram før en kan si seg tilfreds med de demokratiske rettigheter i norsk arbeidsliv.

Det store flertall av norske lønnstakere arbeider i virksomheter med et lite antall ansatte. De kommer ikke under aksjelovens bestemmelser om representasjon i styret. LO har lenge krevd at grensen for representasjon i styret skal senkes ytterligere.

Demokrati og innflytelse:

"Kreve
styrerepresentasjon
i bedrifter med
mer enn 10 ansatte".

(Fra LOs prinsipielle
handlingsprogram
"Rettferd")

Enkelte arbeidsgivere er positive til å trekke de ansatte med i styrende organer selv om virksomhetene har færre ansatte enn aksjelovens krav. Ta spørsmålet opp med eierne av virksomheten og prøv å få til en avtale uten at den er lovpålagt. Framhold de ansattes interesser av å utvikle en god og lønnsom arbeidsplass gjennom positive samarbeidsforhold. Dersom eierne er avvisende til formell styrerepresentasjon kan det være verdt å forsøke med en observatør fra de ansatte.

Det er viktig at tillitsvalgte i bedriftenes styrende organer har nødvendig kompetanse for å kunne påvirke og ha innflytelse på beslutningene. AOF – fagbevegelsens egen opplæringsorganisasjon har her mange tilbud som vil være av stor nytte for de ansattes styrerepresentanter.

Medbestemmelse og innflytelse på arbeidsplassen dreier seg imidlertid om langt mer enn den lovfestede retten til å være representert i styret – og bedriftsforsamlingen i de store foretak. I Hovedavtalene er det en rekke bestemmelser om samarbeidsforhold i virksomhetene. Å utvikle samarbeidet slik at alle ansatte har innflytelse og medbestemmelse er en vanskelig utfordring. Det stiller store krav til de tillitsvalgte.

FORTRINN VED Å VÆRE FAGORGANISERT

Nedenfor har vi listet opp noen argumenter du kan bruke i arbeidet for å verve uorganiserte til å bli medlemmer. De samme argumentene kan du bruke overfor medlemmer som stiller seg kritiske til fagbevegelsen:

1. Du står ikke alene: Dette er et viktig argument for å være fagorganisert. Medlemskapet innebærer at du har et sikkerhetsnett som vil yte deg hjelp og assistanse på arbeidsplassen og i mange tilfeller også i din fritid. Dette sikkerhetsnettet bygger på det fellesskap som er fagbevegelsens fundament. Overfor en vanskelig arbeidsgiver har du små muligheter til å klare deg alene. Med dine kolleger som støtte skapes det mer jevnbyrdighet i forholdet til arbeidsgiveren. Medlemskapet sikrer deg også innflytelse på hvilke krav fagforbundet og LO skal legge vekt på i tariffoppgjørene.

2. Trygghet for arbeid og inntekt: Medlemskapet gir deg trygghet for arbeid og inntekt innenfor de lover og bestemmelser som gjelder i arbeidslivet og den tariffavtale som gjelder for din arbeidsplass. Du kan henvende deg til en tillitsvalgt som kan ta opp din sak dersom du mener du er urettferdig behandlet og at du f.eks ikke får den lønn du har krav på. Et viktig argument er at ditt forbund sammen med de øvrige fagforbund i LO legger stor vekt på full sysselsetting. Det er viktig å ha en jobb å gå til, men det er ikke en selvfølge i dagens samfunn. Gjennom solidaritetsalternativet bidro LO til at det i 1990-årene ble skapt over 200.000 nye arbeidsplasser. Arbeid til alle vil alltid være jobb nummer en for LO. Ved tariffoppgjørene legges det også stor vekt på å skape likelønn og heve lavlønnsgrupper.

3. Kollektive avtaler om lønns- og arbeidsvilkår:

Dine lønns- og arbeidsvilkår er regulert i en overenskomst mellom arbeidsgivernes og arbeidstakernes organisasjoner. Det betyr at din inntekt er forutsigbar. Gjennom lokale forhandlinger sørger fagbevegelsen for at du får din rimelige del av virksomhetens overskudd og produktivitet. Du vet hva du kan regne med. Medlemskapet sikrer deg også innflytelse og medbestemmelse i forbindelse med hvilke krav som skal fremmes i lokale forhandlinger.

4. Du bestemmer: LO og ditt forbund har bestemmelser om uravstemning i forbindelse med tariffoppgjør. Etter at forhandlinger og eventuell mekling er sluttført og det foreligger et anbefalt forslag, er det medlemmene som bestemmer om avtalen skal godkjennes eller forkastes. LO og forbundene sørger for at medlemmene blir informert om den anbefalte avtalen. Så er det opp til deg å stemme ja eller nei til forslaget. Det er en viktig demokratisk rettighet som bare de fagorganiserte medlemmene har.

5. Beskyttelse mot usaklig oppsigelse: Det skal være en saklig grunn for oppsigelse. Overenskomsten, hovedavtalen og arbeidsmiljøloven inneholder viktige bestemmelser som hindrer usaklig oppsigelse. Bryter arbeidsgiveren dette, kan du gjennom ditt forbund og LOs juridiske kontor få hjelp til å ta opp saken. Det er en forutsetning at ditt forbund er enig i at oppsigelsen er usaklig og rettsstridig.

6. Trygghet for fast ansettelse: LO og dets forbund har som prinsipiell holdning at lønnstakere skal ha fast ansettelse. Det gir trygghet og bedre vern mot oppsigelse.

7. Reallønnsutvikling: Noen tror at fagbevegelsens viktigste oppgave er å kreve så høye lønnstillegg som mulig i inntektsoppgjørene. Når generelle lønnskrav er i ave, sier de at det ikke har noen hensikt å være fagorganisert. Da kan du forklare hvordan det gikk i 1980-årene. Da steg lønningene etter enkelte oppgjør med

både 10 og 12 prosent. Men levestandarden ble ikke noe bedre fordi prisene steg mer enn lønningene og mange arbeidsplasser kom i fare. Kvaliteten av et tariffoppgjør bestemmes av hvorvidt du får økt kjøpekraft – eller en positiv reallønnsutvikling. I 1990-årene har det vært et varemerke for LOs linje i tariffpolitikken. Det var det som skapte solidaritetsalternativet og som bidro til at ledigheten gikk ned fra over 200.000 til 60.000.

8. Et godt arbeidsmiljø: Det skal være godt å ha en jobb å gå til, men det er også viktig at det er trivelig og trygt å være der. Derfor er arbeidsmiljøet så viktig. LO og forbundene har vært i front for å skape et godt og trygt arbeidsmiljø. Helse, miljø og sikkerhet er grunnleggende i dette arbeidet. Selv om den gjeldende arbeidsmiljøloven er et godt redskap, har de store teknologiske og økonomiske forandringene gjort det nødvendig å ta opp spørsmålet om en ny lov for arbeidslivet. Er du fagorganisert får du muligheter til å påvirke innholdet av denne loven og bestemmelsene i hovedavtalene og overenskomstene som bidrar til et godt arbeidsmiljø.

9. Skolering og opplæring: Etter initiativ fra LO har Stortinget lovfestet en rett for den enkelte arbeidstaker til etter- og videreutdanning. De praktiske problemene om hvordan dette skal løses drøftes nå mellom partene i arbeidslivet. De forskjellige forbund har en rekke tilbud om opplæring og skolering i tillitsvalgtarbeid og organisasjonsvirksomhet. Fagbevegelsen har reist krav om at slik opplæring og praksis skal kunne gi kompetanse for videre utdanning. Ved å stå utenfor fagbevegelsen gir du fra deg denne muligheten.

10. Lønn under sykdom: At norske arbeidstakere har en av verdens beste sykelønnsordninger kan direkte tilbakeføres til krav som ble reist av LO og fagforbundene på 1970-tallet. Ordningen med full lønn fra første dag under sykdom, ble innført i 1978.

Sykelønnsordningen har gjentatte ganger vært gjenstand for politiske angrep. Partiene på høyre-siden har ønsket å svekke ordningen slik som det har skjedd i mange andre land. En sterk fagbevegelse har forsvart ordningen. Fortsatt kommer det forslag i Stortinget om å svekke den, men fagbevegelsens styrke har vært avgjørende for at den fortsetter. Det er ingen overdrivelse å si at uorganiserte bidrar til å svekke ordningen med full lønn under sykdom. Det er norsk fagbevegelses styrke som sikret denne viktige sosiale del av velferdssamfunnet.

11. Feriebestemmelser: Også på dette området har fagbevegelsens innsats hatt stor betydningen. Ved tariffoppgjøret i 2000 ble det enighet om å gjennomføre den femte ferieuka. Det skjer gradvis med to dager i 2001 og to dager i 2002. Ved siden av "Gro-dagen" innebærer det at alle har fem ukers ferie fra 2002. Arbeidstakere over 60 år vil da ha seks ukers ferie. Uten en sterk fagorganisasjon hadde det ikke vært mulig å få gjennomslag for denne reformen.

12. Arbeidstid: Ved tariffoppgjøret i 1986 fremmet LO og forbundene krav om kortere arbeidstid. Resultatet ble 37,5 timers uke som er innarbeidet i alle overenskomster. Arbeidsmiljølovens bestemmelser om arbeidstid er fortsatt 40 timer. I virksomheter som ikke er bundet av tariffavtaler kan ledelsen forlange en ukentlig arbeidstid på 40 timer.

13. Faglig-politisk samarbeid: Fagbevegelsen har et nært samarbeid med Det norske Arbeiderparti. Mange samfunnspolitiske saker er av stor betydning for lønnstakerne. Derfor er det viktig med politisk innflytelse. Tidligere var en del fagforeninger kollektivt tilmeldt Arbeiderpartiet. Den ordningen er for lengst avviklet. Utover det formelle samarbeidet med DNA har det i de seinere år utviklet seg arbeidsformer der LO har kontakt og fremmer sine synspunkter også overfor andre partier som er representert på Stortinget. Dette gjelder særlig i forbindelse med Stortingets budsjettbehandling.

14. Ny lov for arbeidslivet: I 1977 fikk Norge en ny arbeidsmiljølov. Det var sterk politisk strid om innføringen av denne loven som kom som et resultat av et krav fra fagbevegelsen. Lovens bestemmelser har bidratt til et bedre og tryggere arbeidsliv. De store teknologiske og økonomiske forandringer som har funnet sted siden innføringen av arbeidsmiljøloven, har ført til at LO har tatt opp spørsmålet om en ny lov for arbeidslivet

OM Å STÅ UTENFOR

Det vanligste argumentet som uorganiserte bruker mot å være fagorganisert er at det ikke er noe å tjene på det. De får samme lønn, de har samme arbeidstid og vilkårene ellers er de samme som for en som er medlem av fagforeningen. De uorganiserte mener derfor at de tjener på å stå utenfor fellesskapet – å være gratispassasjer.

I dette heftet har vi pekt på en rekke fortrinn som de fagorganiserte har. Når noen likevel sier at det ikke lønner seg å være organisert, er dette ett av de viktigste motargumentene:

**Hvis alle velger å stå utenfor,
vil ingen ha fordeler av det!**

En forutsetning for at en uorganisert kan ha en fordel av å stå utenfor fellesskapet, er at mange er fagorganiserte. Medlemmene oppnår gode og trygge vilkår i arbeidslivet og mange fortrinn. Dette får også de som står utenfor

**”Fellesnytte
foran
egennytte”**

fellesskapet. Men hvis alle blir stående utenfor, vil fundamentet for fordelene rase sammen.

Gammelt tysk
slagod

LO FAVØR -

EN KLAR MEDLEMSFORDEL

Medlemmene i de fleste fagforbund i LO har nå fått - eller vil i løpet av kort tid få - et kort som bevis for medlemskapet. Det kalles LO-FAVØR. Samtidig som det er medlemskort, samler det også alle fordelsavtaler som medlemskapet innebærer. Fordelene er under stadig utvikling og øker på en rekke områder.

Sammen med kortet får medlemmene oversikt over og informasjon om de forsikringene som er en del av medlemskapet. Kortet fornyes hvert tredje år. Da følger nye forsikringsbevis og informasjon i brosjyren. Medlemsguiden som inneholder alle medlemsfordelene kortet gir. På medlemskortet står koder for hvilke ordninger medlemmet omfattes av.

De viktigste medlemsfordelene så langt har vært forsikringsordningene. Det har også vært lagt stor vekt på å utvikle banktjenester, men fagbevegelsens egen bank, VÅR, hadde begrensede muligheter til å være landsdekkende. Med SpareBank 1 er situasjonen en annen. Den er tilgjengelig på over 400 steder over hele landet. Alle fordelene som gjaldt for fagorganiserte i VÅR videreføres nå i SpareBank 1. Som en viktig del av LO Favør tilbys kredittkortet Mastercard.

Da LO Favør ble etablert på slutten av 1990-tallet, ble det bestemt at det også skulle gjøres avtaler med leverandører om fordeler for fagorganiserte. Dette gjelder strøm, bensin, feriereiser, dagligvarer og lignende. Her vil det etter hvert komme nye og fordelaktige tilbud til fagorganiserte.

Vil du vite mer?

Har du tilgang til internett, klikk deg inn på www.lofavor.no.

Her finner du hvilke ordninger som gjelder for ditt fagforbund.

LO Favørs

MedlemsTelefon -

815.32.600 hjelper deg med informasjon om dine medlemsfordeler.

Her er de fordeler som gjelder i dag:

FORSIKRINGER

LO Favør - Kollektiv Hjemforsikring:

Dekker innbo og løsøre i hjemmet. Alle forbund unntatt de to i jernbanesektoren har denne ordningen. Den er langt billigere enn vanlig individuell hjemforsikring.

LO Favør - Toppsikring kollektiv hjem:

Tilleggsforsikring til Kollektiv hjemforsikring, gir utvidet dekning på innbo og løsøre. Det er noen forbund som har tegnet denne obligatorisk. Fordelen ved ordningen er lav pris og at den dekker en del skader som vanlig hjemforsikring ikke dekker.

LO Favør – Grunnforsikring:

Gjelder medlem, ektefelle/samboer og hjemmевærende barn under 21 år. Ordningen sikrer en grunddekning ved død. En hovedfordel er at den gjelder uansett helse-tilstand. Det regnes med at minst 20 % ikke får tegne slik forsikring selv på grunn av helseproblemer på individuelle vilkår.

LO Favør – Fritidsulykkesforsikring:

Ordningen gjelder i hovedsak medlemmene i privat sektor. Utbetaling ved død eller medisinsk invaliditet som følge av ulykke i fritiden. Ordningen er gratis for medlemmene. Den betales av rentene av et fond LO eier.

LO Favør – Reiseforsikring:

En tredjedel av forbundene har innført obligatorisk reiseforsikring. Fordelen med den er at medlemmene alltid har reiseforsikring for seg selv og familien, og at den har langt lavere pris enn vanlig individuell reiseforsikring. Sjekk om ditt forbund har denne forsikringen.

LO Favør Barneforsikring, LO Favør Husforsikring og LO Favør Ulykkesforsikring:

Dette er individuelle forsikringer som medlemmet selv må kjøpe. Det er særlig barneforsikringen som må framheves. Den gir en langt bedre dekning enn vanlig ulykkesforsikring. Norske foreldre har dårlig tradisjon med å forsikre barna, derfor er dette produktet viktig å ta i bruk av alle som har barn under 18 år.

Forenklet skadebehandling:

I stadig større grad satser vi på å utføre skadeoppgjørene der og da på telefon når kunden melder skaden. Mer enn to tredjedeler av skadene på Kollektiv hjemforsikring behandles på denne måten. Fordelen er at medlemmet får raskt oppgjør og slipper utfylling av skjemaer ved mindre skader.

BANKFORDELER

Sparing – Medlemskonto:

Høyeste sparerente fra første krone på medlemskonto. Fordelen er at du slipper å nå et nivå på f.eks 30.000 før du får normal sparerente.

Medlemslån til bolig:

Opptil 80 % av kjøpesummen finansieres med laveste lånerente. Når banken krever takst, refunderes takst-honoraret. Fordelen er at du kan ha hele lånet til gunstig rente i stedet for å måtte betale mer for det som går ut over 60 % av kjøpesummen. Du slipper også etableringsgebyr.

Konfliktlån:

Ved lovlig arbeidskonflikt (streik eller lockout) får du utsettelse på låneavdrag og du kan få konfliktlån.

Billån:

I SpareBank 1 Finans får du 0.5 % lavere rente enn ordinært.

Økonomisk rådgivning:

Medlemmer kan få økonomisk rådgivning i bankene. Fordelen er at du kan styre økonomien din godt og raskt søke råd dersom du får økonomiske problemer.

Vær oppmerksom på at det planlegges en rekke nye medlemsfordeler knyttet til LO Følvør. Hold deg à jour på hjemmesidene og gjennom ditt fagforbund!

LANDSORGANISASJONEN I NORGE

Youngstg. 11, 0181 Oslo lo@lo.no 23 06 10 50

Distriktskontorer

Østfold	ostfold.lo@loit.no	69 15 52 51
Oslo	osloakershus.lo@loit.no	23 06 14 78
Akershus	osloakershus.lo@loit.no	23 06 14 76
Hedmark	hedmark.lo@loit.no	64 54 09 00
Oppland	oppland.lo@loit.no	61 17 06 00
Buskerud	buskerud.lo@loit.no	32 83 44 58
Vestfold	vestfold.lo@loit.no	33 31 88 80
Telemark	telemark.lo@loit.no	35 57 27 00
Aust-Agder	austagder.lo@loit.no	37 07 30 00
Vest-Agder	vestagder.lo@loit.no	38 12 88 70
Rogaland	rogaland.lo@loit.no	51 50 02 00
Hordaland	lohordaland@loit.no	55 30 92 00
Sogn og Fjordane	sf.lo@loit.no	57 82 22 20
Møre og Romsdal	moreogromsdal.lo@loit.no	71 20 16 00
Sør-Trøndelag	sortrondelag.lo@loit.no	73 80 73 00
Nord-Trøndelag	nordtrondelag.lo@loit.no	74 13 44 10
Nordland	lo.nordland.lo@loit.no	75 54 96 50
Troms	troms.lo@loit.no	77 60 35 30
Finnmark	finnmark.lo@loit.no	78 99 14 97

Arbeidsmiljø

Akan	http://www.akan.no/
Arbeidsforskningsinstituttet	http://www.afi-wri.no/
Arbeidsmiljøkalenderen	http://www.folkehjelp.no/
Arbeidsmiljøsenderet	http://www.arbeidsmiljosenteret.no
Arbeidstilsynet	http://www.arbeidstilsynet.no/
Bedriftsinformasjon på internett	http://www.bedin.no/
Direktoratet for brann og eksplosjonsvern:	http://www.dbe.no/
HMS startsidene	http://www.hms-startsidene.com/
Idebanken for sykefraværsarbeidet	http://www.idebanken.org/
Medarbeiderskap	http://medarbeiderskap.aof.no/
Miljøverndepartementet:	http://www.dep.no/md/
Produkt og elektrisitetstilsynet	http://www.prodel.no/
Statens Arbeidsmiljøinstitutt	http://www.stami.no/
Statens forurensingstilsyn:	http://www.sft.no/
Statens næringsmiddeltilsyn:	http://www.snt.no/

Fagbevegelsen:

LO	http://www.lo.no
LOfavor	http://www.lofavor.no
LO/NHO ordningene	http://www.lo-nho-ordningene.no
LO/NHO bedriftsutvikling	http://www.nho.no/hfb
LOnytt	http://www.lonytt.org
LO-Aktuelt	http://www.lo-aktuelt.no

Kunnskap:

Næringslivets Kompetansenett AS	http://www.nkn.no
Kompetansenettet	http://www.kompetansenettet.no
Arbeidernes Opplysningsforbund	http://www.aof.no
Folkets Brevskole	http://www.fb.no
Sørmarka	http://www.sormarka.no
Statens dataforum	http://www.statens-dataforum.no/
Norgesuniversitetet	http://www.norgesuniversitetet.no/
Norsk Fjernundervisning	http://www.nfu.no/

Arbeidsgiverorganisasjoner

Arbeids- og administrasjonsdepartementet	http://odin.dep.no/aad/
Næringslivets Hovedorganisasjon	http://www.nho.no
Kommunenes Sentralforbund	http://www.ks.no

Arbeidsgiverforeningen NAVO	http://www.navo.no/
Handelens- og servicenæringens hovedorganisasjon	http://www.hsh-org.no/
Norges Rederiforbund	http://www.rederi.no/
Norske Avisers Landsforening	http://www.nal.no/
Arbeiderbevegelsens Arbeidsgiverforening	http://www.aof.no
Likestilling	
Kvinnebasen	http://www.kvinnebasen.no/
Likestillingssenteret	http://www.likestilling.no/
Likestillingsombudet	http://www.likestillingsombudet.no/
Staten:	
Norge.no	http://www.norge.no
Nyttige offentlige tjenester på nett	http://www.norge.no/andrelenker/nyttig/
Offentlig dokumentasjon og informasjon (ODIN)	http://www.odin.dep.no/
Statlige etater og direktorater:	
Kystverket	http://www.kystverket.no/
Kredittilsynet	http://www.kredittilsynet.no/
Konkurransetilsynet	http://www.konkurransetilsynet.no/
Jernbaneverket	http://www.jernbaneverket.no/
Arbeidsmarkedseteten	http://www.aetat.no
Arbeidstilsynet	http://www.arbeidstilsynet.no/
Datatisynet	http://www.datatisynet.no
Fiskeridirektoratet	http://www.fiskeridir.no/
Husbanken	http://www.husbanken.no
Post og teletilsynet	http://www.npt.no/
Sametinget	http://www.samediggi.no/
Skatteetaten	http://www.skatteetaten.no
Statens informasjonstjeneste	http://www.si.dep.no/
Statens Lånkasse	http://www.lanekassen.no/
Statens Pensjonskasse	http://www.spk.no/
Stortinget	http://www.stortinget.no/
Brønnøysundregisterene	http://oss.brreg.no/
Lovdata	http://www.lovdata.no
Fagbevegelsens elektroniske bibliotek	http://www.tiden.no/arbeidsliv
Statistisk Sentralbyrå	http://www.ssb.no

FAGFORBUNDENE

Fellesforbundet	www.fellesforbundet.no	23 06 31 00
Forbundet for ledelse og teknikk	www.ft.no	23 06 10 29
Norsk Arbeidsmandsforbund		23 06 10 80
EL & IT Forbundet	www.elogit.no	23 06 34 00
Fellesorganisasjonen for Barneverns- pedagoger, sosionomer og vernepleiere	www.fobsv.no	23 06 11 70
Norsk Fængsels- og Friomsorgsforbund	www.fengselogfriomsorg.no	23 06 15 65
Norsk Grafisk Forbund	www.ngf.no	23 06 13 00
Handel og Kontor i Norge	www.handellogkontor.no	23 06 11 80
Hotell- og Restaurantarbeider- forbundet	www.hraf.no	23 16 35 50
Norsk Jernbaneforbund	www.njf.no	23 06 13 79
Musikernes Fellesorganisasjon		23 06 21 50
Norsk Kjemisk Industri- arbeiderforbund	www.nkif.no	23 06 13 40
Norsk Kommuneforbund	www.nkf.no	23 06 25 00
Norsk Lokomotivmannsforbund		22 68 42 50
Norsk Nærings- og Nytelsesmiddel- arbeiderforbund	www.nnn.no	22 20 66 75
Norges Offisersforbund	www.norgesoffisersforbund.no/	23 06 15 72
Norsk Olje- og Petrokjemisk Fagforbund	www.nopef.no	51 84 05 00
Den norske Post og kommunikasjonsforbund	www.postkom.org	23 06 22 90
Arbeiderbevegelsens Presseforbund	www.nj.no/apf	22 05 39 50
Norsk Sjømannsforbund	www.sjomannsunion.no	22 82 58 00
Skolenes Landsforbund	www.skoleneslandsforbund.no	23 06 13 62
Norsk Tjenestemannslag	www.ntl.no	23 06 15 99
Norsk Transportarbeiderforbund	www.transportarbeidern.no	23 06 27 40
Norsk Treindustriarbeiderforbund	www.ntaf.no	23 06 13 90
Norske Idrettsutøveres Sentralorganisasjon	www.niso.no	69 30 03 20

ARBEIDERNES OPPLYSNINGSFORBUND

Storgata 33 B, Postboks 8703 Youngstorget, 0028 Olo. Telefon 23 06 12 50

E-post til områdekontorer: tillitsvalgtskolering@aof.no

E-post vil bli videresendt til gjeldende områdekontor

AOFs områdekontor Finnmark - Troms

Skippergata 41
9291 Tromsø
Tlf.: 77 60 35 30
Fax :77 68 08 69

AOFs områdekontor Telemark - Vestfold

Bøler veien 152
Postboks 777, Sentrum
3701 Skien
Tlf.: 35 91 57 50
Fax : 35 91 57 59

AOFs områdekontor Nordland

Nyholmsgt. 15
8005 Bodø
Tlf.: 75 54 96 50
Fax : 75 52 24 82

AOFs områdekontor Oslo - Akershus -

Buskerud
Storgata 33B
Postboks 8703, Youngstorget
0028 OSLO
Tlf.: 23 06 12 32
Fax :23 06 12 70

AOFs områdekontor Nord-Trøndelag -

Sør-Trøndelag - Møre og Romsdal
Folkets hus
Postboks 84
7400 Trondheim
Tlf.: 73 87 83 50
Fax :73 87 83 55

AOFs områdekontor Hedmark -

Oppland
Folkets Hus
Torggt. 91
2326 Hamar
Tlf.: 62 54 09 00
Fax: 62 54 09 30

AOFs områdekontor Sogn og Fjordane -

Hordaland
Håkongsgate 5
5015 Bergen
Tlf.: 55 30 91 90
Fax :55 30 92 01

AOFs områdekontor Østfold

St. Maries gt. 42
Postboks 392
1702 Sarpsborg
Tlf.: 69 15 54 36
Fax: 69 15 23 95

AOFs områdekontor Rogaland - Vest-

Agder - Aust-Agder
Jens Zetlitzgt. 21
4008 Stavanger
Tlf.: 51 50 02 60
Fax :51 50 02 61



Utgitt av
Landsorganisasjonen i Norge,
januar 2001.